

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam rangka mencapai tujuan organisasi, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kebijakan manajemen, khususnya promosi dan mutasi jabatan. Promosi yang tepat mendorong motivasi dan loyalitas, sedangkan mutasi dapat mengurangi kejenuhan dan memperluas wawasan kerja pegawai.

Kebijakan promosi dan mutasi yang tidak tepat akan berdampak negatif terhadap semangat kerja, menyebabkan ketidakpuasan dan penurunan produktivitas. Sebaliknya, bila dilakukan secara adil dan berdasarkan kompetensi, keduanya dapat menjadi instrumen strategis untuk peningkatan kinerja individu dan organisasi.

Penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui secara empiris bagaimana mutasi dan promosi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan secara lebih efektif.

Mutasi adalah ketentuan yang harus dilaksanakan dalam manajemen kepegawaian, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah. Peraturan ini merupakan bagian dari berbagai regulasi terkait kepegawaian yang juga mencakup mekanisme dan ketentuan pelaksanaan mutasi. Para ahli berpendapat bahwa mutasi dapat dianggap sebagai berkah, karena memberikan keuntungan dalam hal pengembangan karir bagi pegawai. Dalam praktiknya, mutasi melibatkan pemindahan tenaga kerja dari satu posisi ke posisi lain yang setingkat dalam perusahaan, termasuk pemindahan tanggung jawab operasional. Pelaksanaan mutasi bertujuan agar tenaga kerja ditempatkan

pada posisi yang tepat, mampu meningkatkan kerja sama tim, memiliki peluang promosi, meningkatkan motivasi dan prestasi kerja, serta mampu bersaing dengan tenaga kerja lainnya (Rusliandy, 2016).

Sistem mutasi penting karena individu sebagai pekerja akan merasa dihargai karena mereka tidak disia-siakan oleh perusahaan, tetapi lebih menempatkan tenaga kerja kepada tempat yang tepat. Mutasi juga penting untuk mengatasi kejenuhan, kebosanan, meningkatkan kepuasan kerja berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi dan memperoleh pengetahuan dan ketrampilan baru. Hal ini dapat memberikan dorongan kepada individu tersebut agar prestasi individu menjadi meningkat sesuai dengan harapan perusahaan (Purba, 2020).

TABEL 1.1
Data Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kota Bandar Lampung

No	Jabatan	2020	2021	2022	2023	Keterangan
1	Kepala Badan	0	1	0	0	Rotasi
2	Sekretaris	0	1	0	0	Rotasi
3	Kabid Pengadaan	0	0	1	0	Rotasi dan Promosi
4	Kabid Mutasi	0	0	0	0	-
5	Kabid Pengembangan	1	1	0	0	-
6	Kasubag Program	0	0	0	1	Promosi
7	Analisis SDM Aparatur	0	1	0	0	Promosi
8	Analisis SDN Aparatur	0	1	0	0	Promosi
9	Pelaksana	0	0	0	6	Promosi

Sumber : BPKSDM Bandar Lampung 2024

Fenomena yang dapat diangkat dari data diatas adalah Data mengenai jabatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung dari tahun 2020 hingga 2023 menunjukkan perubahan yang signifikan dalam rotasi dan promosi jabatan. Pada tahun 2021, jabatan Kepala Badan dan Sekretaris mengalami rotasi, sedangkan jabatan Kabid Pengadaan dipromosikan pada tahun 2022. Selain itu, Kasubag Program baru dipromosikan pada tahun 2023, dan Analisis SDM

Aparatur serta Analis SDN Aparatur mengalami promosi pada tahun 2021. Jabatan Pelaksana, yang tidak mengalami perubahan hingga tahun 2023, menunjukkan peningkatan signifikan dengan promosi pada tahun tersebut. Di sisi lain, jabatan Kabid Mutasi tetap tidak mengalami perubahan selama periode ini. Fenomena ini mencerminkan adanya penyesuaian struktural dan kebijakan promosi yang berfokus pada peningkatan kinerja dan efisiensi organisasi, serta respons terhadap kebutuhan internal yang berubah..

Promosi jabatan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan oleh karyawan. Karena dengan promosi ini berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan, serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menjabat suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian, promosi akan memberikan status sosial, wewenang, dan tanggung jawab, serta kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Keputusan promosi dibutuhkan berbagai pertimbangan, apabila terdapat keputusan yang salah dalam melaksanakan promosi jabatan, maka akan menimbulkan efek yang tidak baik bagi karyawan dan perusahaan, yang semuanya akan mengakibatkan motivasi kerja menurun sehingga harapan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas tidak akan tercapai. Untuk tidak terjadinya efek negative, perusahaan hendaknya dalam melakukan penilaian terhadap karyawan yang akan dipromosikan (Purba, 2020).

Sedangkan kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Nursam, 2017). Kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja. Kinerja di dalam organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kepegawaian BKPSDM Kota Bandar Lampung yang sudah berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Yang beralamatkan JL Dr. Susilo, No. 2, Sumur Batu, Kec. Tlk. Betung Utara, Kota Bandar Lampung, Lampung 35212. BKPSDM mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian daerah, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan yang diberikan pemerintah kepada Walikota serta tugas lain sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Walikota berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam upaya terlaksananya fungsi dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung dengan baik maka diperlukan SDM yang mampu bekerja secara optimal, maka dari itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung melakukan penilaian kinerja untuk mengetahui dan mengukur kinerja pegawai. Penilaian kinerja ini dilakukan secara periodik setiap satu tahunnya untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja seluruh pegawai.

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja dan Perilaku kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung 2024

Kinerja Pegawai		Standar Minimum	2021	2022	2023
Rating Kerja	Prilaku	Sesuai Ekspektasi	Diatas Ekspektasi	Diatas Ekspektasi	Diatas Ekspektasi
Predikat Pegawai	Kinerja	Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber : E-Kinerja Bandar Lampung

Berdasarkan penilaian kinerja dan perilaku kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung dari tahun 2021 hingga 2023, terdapat peningkatan yang signifikan. Pada tahun 2021, rating perilaku kerja pegawai dinyatakan sesuai ekspektasi, dengan predikat kinerja pegawai "Baik". Namun, pada tahun 2022 dan 2023, rating perilaku

kerja pegawai meningkat menjadi "Di atas Ekspektasi" dan predikat kinerja pegawai mencapai "Sangat Baik". Ini menunjukkan bahwa pegawai semakin memenuhi dan melampaui standar yang ditetapkan, mencerminkan perbaikan konsisten dalam kinerja dan perilaku kerja mereka selama periode tersebut.

Tabel 1.3
Kategori penilaian Kinerja Pegawai

No	Predikat Kinerja Pegawai	Penjelasan
1	Sangat Baik	Hasil kerja pegawai diatas ekpektasi dan perilaku kerja pegawai diatas ekpektasi
2	Baik	1. Hasil prilaku kerja pegawai diatas ekpektasi dan perilaku kerja pegawai sesuai ekpektasi 2. Hasil prilaku kerja pegawai sesuai ekpektasi dan perilaku kerja pegawai sesuai ekpektasi 3. Hasil prilaku kerja pegawai sesuai ekpektasi dan perilaku kerja pegawai diatas ekpektasi
3	Butuh Perbaikan	1. Hasil prilaku kerja pegawai dibawah ekpektasi dan perilaku kerja pegawai diatas ekpektasi 2. Hasil prilaku kerja pegawai dibawah ekpektasi dan perilaku kerja pegawai sesuai ekpektasi
4	Kurang/ <i>Misconduct</i>	1. Hasil prilaku kerja pegawai diatas ekpektasi dan perilaku kerja pegawai dibawah ekpektasi 2. Hasil prilaku kerja pegawai sesuai ekpektasi dan perilaku kerja pegawai dibawah ekpektasi
5	Sangat Kurang	Hasil prilaku kerja pegawai dibawah ekpektasi dan perilaku kerja pegawai dibawah ekpektasi

Sumber : E-Kinerja Bandar Lampung

Penilaian kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung menggunakan dua cara, yaitu penilaian perilaku kerja dan penilaian perencanaan kerja atau yang biasa disebut dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP), SKP dilaksanakan dari tahun 2014 sehubungan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Pegawai

Negeri Sipil. Peraturan tersebut meminta seluruh pegawai untuk membuat perencanaan kerja yang akan dilakukan selama kurun waktu satu tahun yang berguna untuk kenaikan pangkat. Perencanaan kinerja ini dilakukan oleh masing-masing pegawai dalam waktu satu tahun yang nantinya output kinerjanya akan dijadikan sebagai penilaian kuantitas oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung.

Berdasarkan pra-survei yang dilakukan pada tahun 2024, peneliti memberikan kuesioner mengenai Mutasi, Promosi Jabatan dan Kinerja Pegawai kepada 10 orang responden. Berdasarkan hasil pemberian kuesioner diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1.4
Kuesioner Pra-survei Mengenai Mutasi

No.	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Karyawan
		Setuju	Tidak Setuju	
1	Pegawai BKPSDM Kota Bandar Lampung selalu melakukan yang terbaik ketika bekerja.	70 %	30 %	10
2	Pegawai BKPSDM Kota Bandar Lampung memahami tugas pokok dari pekerjaan yang Saya kerjakan.	40 %	60 %	10
3	Pegawai BKPSDM Kota Bandar Lampung memiliki kemampuan dalam memahami prosedur kerja yang menjadi tanggung jawab Saya.	40 %	60 %	10
4	Pegawai BKPSDM Kota Bandar Lampung dapat berkomunikasi dengan baik kepada pegawai yang lain	80 %	20 %	10
5	Pegawai BKPSDM Kota Bandar Lampung selalu berpedoman pada aturan dalam mengerjakan pekerjaan Saya.	90 %	10 %	10

Sumber: Pra-survei 2024

Dari hasil pra-survei mengenai mutasi yang dilakukan terhadap 10 Pegawai BKPSDM Kota Bandar Lampung, dapat diidentifikasi beberapa fenomena

penting yang relevan untuk dijadikan fokus penelitian. Mayoritas Pegawai BKPSDM Kota Bandar Lampung (70%) merasa bahwa mereka selalu berusaha melakukan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, yang menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tugas-tugas mereka. Namun, terdapat permasalahan signifikan dalam pemahaman terhadap tugas pokok dan prosedur kerja, di mana hanya 40% Pegawai BKPSDM Kota Bandar Lampung yang merasa memahami tugas pokok dan prosedur kerja mereka dengan baik, sementara 60% lainnya tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan kinerja dan pemahaman terhadap tugas yang dapat berdampak pada efektivitas kerja.

Selain itu, kemampuan komunikasi di antara karyawan tergolong baik, dengan 80% Pegawai BKPSDM Kota Bandar Lampung menyatakan mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja, yang merupakan faktor penting dalam kolaborasi dan penyelesaian tugas. Kepatuhan terhadap aturan juga tinggi, di mana 90% Pegawai BKPSDM Kota Bandar Lampung selalu berpedoman pada aturan dalam bekerja.

Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun Pegawai BKPSDM Kota Bandar Lampung memiliki komitmen tinggi dan kemampuan komunikasi yang baik, ada masalah mendasar terkait pemahaman tugas dan prosedur kerja yang perlu diperbaiki. Ini menunjukkan perlunya program pelatihan dan sosialisasi yang lebih efektif untuk memastikan semua karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Penelitian ini dapat difokuskan pada bagaimana mutasi dapat digunakan sebagai alat untuk memperbaiki pemahaman pegawai terhadap tugas pokok dan prosedur kerja, serta meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Tabel 1.5
Kuesioner Pra-survei Mengenai Promosi Jabatan

No.	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Karyawan
		Setuju	Tidak Setuju	
1	Senioritas bukan menjadi prioritas dalam kebijakan promosi jabatan.	80 %	20 %	10
2	Kualitas dan mutu pekerja dalam bekerja akan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan.	30 %	70 %	10
3	Kemampuan bergaul dengan orang lain dalam bekerja dapat menjadi pertimbangan promosi jabatan.	40 %	60 %	10
4	Kejujuran adalah salah satu faktor dalam pertimbangan promosi jabatan.	70 %	30 %	10
5	Tingkat pendidikan tidak menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan.	90 %	10 %	10

Sumber: Pra-survei 2024

Hasil pra-survei mengenai promosi jabatan menunjukkan bahwa mayoritas Pegawai BKPSDM Kota Bandar Lampung percaya senioritas bukanlah prioritas dalam promosi, dengan hanya 30% yang merasa kualitas kerja dihargai dalam proses ini. Sementara itu, kejujuran diakui sebagai faktor penting oleh 70% responden, dan 90% setuju bahwa tingkat pendidikan formal tidak menjadi pertimbangan utama. Selain itu, hanya 40% Pegawai BKPSDM Kota Bandar Lampung menganggap kemampuan bergaul sebagai kriteria signifikan. Fenomena ini mengindikasikan adanya pergeseran dalam kebijakan promosi yang lebih menekankan pada nilai-nilai personal seperti kejujuran daripada faktor-faktor tradisional seperti senioritas atau pendidikan, meskipun masih ada keraguan mengenai penghargaan terhadap kualitas kerja.

Tabel 1.6
Kuesioner Pra-survei Mengenai Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Karyawan
		Setuju	Tidak Setuju	
1	Pegawai BKPSDM Kota Bandar Lampung berusaha untuk mencapai target produksi	90 %	10 %	10
2	Pegawai BKPSDM Kota Bandar Lampung melakukan pekerjaan sesuai standar produksi yang Ditetapkan	80 %	20 %	10
3	Pegawai BKPSDM Kota Bandar Lampung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan	45 %	55 %	10
4	Pegawai BKPSDM Kota Bandar Lampung selalu hadir untuk menyelesaikan pekerjaan saya	70 %	30 %	10
5	Pegawai BKPSDM Kota Bandar Lampung dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target perusahaan	30 %	70 %	10

Sumber: Pra-survei 2024

Hasil pra-survei mengenai kinerja pegawai menunjukkan bahwa 90% karyawan berusaha mencapai target organisasi, dan 80% bekerja sesuai standar yang ditetapkan. Namun, hanya 45% yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa perbaikan, menunjukkan adanya tantangan dalam efisiensi kerja. Sebanyak 70% Pegawai BKPSDM Kota Bandar Lampung menyatakan selalu hadir untuk menyelesaikan tugas mereka, sementara hanya 30% yang mampu melebihi target perusahaan. Data ini mengindikasikan bahwa meskipun ada upaya signifikan dalam mencapai target dan mematuhi standar, efisiensi dan produktivitas tambahan di luar target masih menjadi area yang memerlukan perhatian lebih dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kinerja dari pegawainya. Kinerja yang diungkapkan dari berbagai pakar,

diantaranya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. “Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan peralatan kantor”. Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Widiati, 2021).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja pegawai baik untuk kepentingan peningkatan hasil untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik (Wijaya, 2018).

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dari itu penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan berpengaruh terhadap kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Mutasi Kerja berpengaruh terhadap Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung?
2. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh terhadap kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung?
3. Apakah Mutasi dan Promosi Jabatan berpengaruh terhadap kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung?

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian mengenai pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung, batasan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Ruang Lingkup Organisasi: Penelitian ini akan fokus pada pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan untuk organisasi lain.
2. Variabel yang Diteliti: Penelitian ini akan mengevaluasi pengaruh mutasi (perpindahan pegawai antar jabatan atau unit kerja) dan promosi jabatan (peningkatan jabatan pegawai) terhadap kinerja pegawai. Variabel kinerja akan diukur berdasarkan indikator seperti pencapaian target kerja, kualitas hasil kerja, dan perilaku kerja pegawai.
3. Periode Waktu: Penelitian akan membatasi analisis pada periode tahun 2024, untuk mengukur perubahan kinerja sehubungan dengan mutasi dan promosi yang terjadi selama periode tersebut.
4. Jenis Data: Data yang digunakan akan mencakup data kuantitatif terkait hasil kinerja pegawai dan data kualitatif dari wawancara atau survei mengenai pengalaman pegawai terhadap mutasi dan promosi.

5. Aspek Kinerja: Penelitian akan fokus pada kinerja pegawai dari segi pencapaian target produksi, kepatuhan terhadap standar, kehadiran, dan kontribusi tambahan, tanpa mencakup aspek lain seperti kepuasan kerja atau faktor eksternal yang mungkin mempengaruhi kinerja.
6. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung: Penelitian ini akan memeriksa pengaruh langsung dari mutasi dan promosi terhadap kinerja, dan mungkin juga mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti pelatihan atau dukungan manajerial sebagai variabel kontrol, namun tidak akan menyelidiki pengaruh jangka panjang atau efek sistemik dari kebijakan tersebut.

Dengan batasan-batasan ini, penelitian dapat dilakukan dengan fokus yang jelas dan metodologi yang terstruktur untuk memperoleh hasil yang valid dan relevan

1.4 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Ruang lingkup subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah seluruh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung.

2. Ruang lingkup objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah tingkat Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan serta kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung.

3. Ruang lingkup tempat

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung.

4. Ruang lingkup ilmu penelitian

Penelitian ini mengacu pada ilmu Sumber Daya Manusia yang membahas tentang Mutasi dan Promosi Jabatan serta kinerja Pegawai.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh Mutasi Kerja signifikan terhadap kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung.
2. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh Promosi Jabatan signifikan terhadap kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung.
3. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan signifikan terhadap kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari uraian tujuan penelitian diatas, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan dan dapat digunakan untuk menguji kembali terkait manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya tentang Mutasi, Promosi Jabatan dan kinerja pegawai sehingga dapat diketahui apakah penelitian ini akan memperkuat hasil atau justru memperlemah hubungan antar variabel yang akan diteliti.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Dapat menjadi bahan pembelajaran dan mengimplementasikan ilmu Sumber Daya Manusia dan memperluas ilmu pengetahuan peneliti tentang Mutasi, Promosi jabatan dan kinerja Pegawai.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini sebagai masukan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandar Lampung untuk

mengetahui pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap kinerja Pegawai.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan oleh pihak-pihak lain yang berkepentingan, baik sebagai referensi maupun sebagai bahan teori bagi peneliti selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.6.1 BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi penjelasan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian serta sistematika penulisan.

1.6.2 BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menguraikan teori yang berhubungan dengan pelatihan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

1.6.3 BAB III METODE PELATIHAN

Pada bab ini berisi penjelasan mengenai jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

1.6.4 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menguraikan mengenai data yang menjadi objek penelitian dan dalam bab ini juga menjelaskan mengenai pembahasan antar variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan.

1.6.5 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir menguraikan simpulan dari pembahasan yang dapat diambil berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN