

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2021,10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan , pegawai dan masyarakat.

Menurut Sutrisno (2019:5) manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut Kasmir (2016:6) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2021,21) adalah:

1. Perencanaan (*Human resources planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organization chart*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai, sebagai imbalan jasa yang di berikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja sama seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.1.3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2021,14) peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job recruitment, job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan pegawai berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi pegawai.
9. Mengatur mutasi pegawai baik vertical maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.1.2. Mutasi

2.1.2.1. Pengertian Mutasi

Mutasi adalah suatu perubahan posisi/ jabatan/ tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal didalam satu organisasi (S.P.Hasibuan, 2021 :102). Mutasi atau transfer adalah proses perpindahan

seseorang ke posisi baru dengan tingkatan (level) dan kompensasi yang sama, mutasi bisa dilakukan di lingkup internal bagian, antar bagian, atau antar unit dalam satu induk perusahaan yang secara geografis berada di lokasi yang berbeda (Edison dkk, 2018:230).

Menurut Sastrohadiwirjo (2018:274), Mutasi merupakan kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan kinerja yang semaksimal mungkin.

2.1.2.2. Sebab dan Alasan Mutasi

Menurut Sastrohadiwiry (2018:276), Alasan-alasan dilakukannya mutasi karena :

- a. Pegawai merasa bosan dengan pekerjaan yang telah dilakukan selama ini
- b. Pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan keinginan
- c. Pegawai merasa tidak betah berada dilingkungan pekerjaan
- d. Pegawai ingin mengikuti keluarganya ditempat yang baru

Kemudian (S.P Hasibuan, 2021 : 104-105), sebab-sebab alasan mutasi yaitu:

1. Permintaan sendiri

Mutasi atas permintaan sendiri adalah mutasi yang dilakukan atas keinginan sendiri atau pegawai yang bersangkutan dan dengan mendapat persetujuan dari pimpinan organisasi. Mutasi permintaan sendiri pada umumnya hanya perpindahan kepada jabatan yang peringkatnya sama

baik, antar bagian maupun pindah ke tempat lain. Peringkatnya sama artinya kekuasaan dan tanggung jawab maupun besarnya balas jasa tetap sama.

Caranya pegawai mengajukan permohonan dengan mengemukakan alasan- alasannya kepada pimpinan organisasi tersebut. Alasan-alasannya sebagai berikut :

- a. Kesehatan : misalnya fisik pegawai kurang mendukung untuk melaksanakan pekerjaan. Misalnya dinas luar, mohon dimutasi menjadi dinas dalam.
- b. Keluarga : misalnya untuk merawat orangtua yang sudah lanjut usianya.
- c. Kerjasama : misalnya tidak dapat bekerja sama dengan pegawai lainnya karena terjadi pertengkaran atau perselisihan.

2. Alih tugas produktif (ATP)

Alih tugas produktif (ATP) adalah mutasi karena kehendak pimpinan organisasi untuk meningkatkan produktifitas kerja dengan menempatkan pegawaiibersangkutan kejabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kecakapannya. ATP didasarkan pada hasil penilaian prestasi kerja pegawai. Pegawai yang berprestasi baik di promosikan, sedang pegawai yang tidak berprestasi dan tidak disiplin didemosikan.

2.1.2.3. Tujuan Mutasi

Tujuan pelaksanaan mutase menurut (S.PHasibuan,2021:102) yaitu:

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
2. Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi

pekerjaan atau jabatan.

3. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan pegawai.
4. Untuk menghilangkan rasa bosan/jenuh terhadap pekerjaannya.
5. Untuk memberikan perangsang agar pegawai mau berupaya meningkatkan kinerja yang lebih baik.
6. Untuk pelaksanaan hukuman/sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukannya.
7. Untuk memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasinya.
8. Untuk alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka.
9. Untuk tindakan pengamanan yang lebih baik.
10. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik pegawai.

2.1.2.4. Indikator Mutasi

Bambang Wahyudi (2017:170) indikator yang digunakan untuk mengukur mutasi sebagai berikut:

1. Demosi

Merupakan suatu bentuk mutasi vertikal yang berupa penurunan pangkat atau jabatan atau pekerjaan ketingkat yang lebih rendah.

2. Penangguhan kenaikan pangkat

Memindahkan seorang tenaga kerja yang seharusnya menduduki pangkat atau jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi ke posisi atau jabatan semula.

3. Pembebasan tugas

Pembebasan tugas atau lebih dikenal dengan skorsing merupakan suatu bentuk mutasi vertikal yang dilakukan dengan pembebasan tugas seseorang tenaga kerja dari posisi atau jabatan atau pekerjaannya, tetapi masih memperoleh pendapatan secara penuh.

4. Temporary Transfer

Suatu bentuk mutasi horizontal yang dilakukan dengan memindahkan untuk sementara waktu seorang tenaga kerja pada jabatan tertentu sampai pejabatan yang definitif menempati posnya.

5. Job Rotation

Suatu job rotation perputaran jabatan merupakan suatu bentuk mutasi personal yang dilakukan secara horizontal. Bentuk mutasi semacam ini biasanya dilakukan dengan tujuan antara lain untuk menambah pengetahuan seseorang tenaga kerja dan menghindarkan terjadinya kejenuhan.

6. Replacement Transfer

Suatu pergantian tenaga kerja dalam organisasi yang ditujukan untuk mempertahankan tenaga kerja yang berpengalaman dengan cara mengganti pekerja-pekerja yang masih baru. Replacement Transfer biasanya dilakukan apabila suatu organisasi harus melakukan pensiutan tenaga kerja.

2.1.3. Promosi

2.1.3.1. Pengertian Promosi

Menurut Edwin B. Flipo dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2016:108) mendefinisikan bahwa promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji atau upah lainnya, walaupun tidak selalu demikian.

Menurut Hasibuan (2016: 108) Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility pegawai ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

Afandi (2018: 31) promosi jabatan adalah pimpinan menaikan jabatan pegawai atau pegawai satu tingkat lebih tinggi dari jabatan semulanya dan menerima kekuasaan serta tanggung jawa lebih besar dari tanggung jawa sebelumnya, setelah pegawai atau pegawai yang bersangkutan melalui proses evaluasi atau penilaian dan dinyatakan layak dipromosikan naik jabatan ke level yang lebih tinggi.

2.1.3.2. Tujuan Promosi

Perusahaan memiliki tujuan yang berbeda-beda dalam menerapkan promosi untuk para pegawainya. Hasibuan (2016:113) mengemukakan, tujuan umum diberikannya promosi, yaitu :

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi kerja tinggi.

2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
3. Untuk merangsang agar pegawai lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.
4. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi kepada pegawai dengan dasar pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.
6. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
7. Untuk menambah/ memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para pegawai dan ini merupakan daya dorong bagi pegawai lainnya.
8. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan pegawai lainnya.
9. Pegawai yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.
10. Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukan lamarannya.

11. Promosi akan memperbaiki status pegawai dari pegawai sementara menjadi pegawai setelah lulus dalam masa percobaannya.

2.1.3.3. Dimensi dan indikator Promosi

Afandi (2018:37) adapun dimensi dan indikator dalam promosi jabatan sebagai berikut:

1. Dimensi kepemimpinan

Indikator

- a. Komunikatif, suatu tindakan yang memperhatikan rasa senang berbicara, bergaul dan bekerja sama dengan orang lain
- b. Intelektual, kombinasi sifat-sifat manusia yang terlihat dalam kemampuan memahami hubungan yang lebih kompleks, semua berfikir abstrak menyesuaikan diri dalam pemecahan masalah dan kemampuan memperoleh kemampuan baru.

2. Dimensi kinerja

Indikator:

- a. Berprestasi, hasil yang telah dicapai atau dikerjakan dengan baik secara individu atau kelompok berupa pengetahuan maupun keterampilannya
- b. Disiplin, peraan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya

3. Dimensi loyalitas

Indikator:

- a. Kejujuran, menekankan pentingnya kesesuaian dan kebenaran dari perkataan atau perbuatan

- b. Merasa memiliki, sebuah kebutuhan emosional yang dimiliki oleh manusia untuk menjadi bagian dari suatu anggota dalam hal baik itu keluarga, teman maupun organisasi

2.1.4. Kinerja Pegawai

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Ivancevich kinerja adalah (dikutip di Kasmir, 2016:13) Kinerja hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi. Menurut Ruliana (2016:153), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Afandi (2018:83) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan jawabnya, dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang untuk menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2019,189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

a) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

c) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

d) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan

dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seseorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.

h) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

i) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

j) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

k) Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

l) Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan pegawai kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

m) Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.1.4.3. Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018:89) dimensi dan indikator kerja yaitu:

A. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator:

1. Kuantitas hasil kerja yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus yang disesuaikan.
2. Efisiensi dalam melaksanakan tugas yaitu penyelesaian pekerjaan pegawai secara tepat dan cepat.

B. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:

1. Disiplin kerja yaitu kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan instansi
2. Inisiatif yaitu ide untuk melakukan tindakan yang baru atau tindakan yang berbeda, namun dengan tujuan yang sama

C. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu :

1. Kepemimpinan yaitu kemampuan pegawai untuk menyakinkan orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok
2. Kreativitas yaitu kemampuan untuk mengajukan ide-ide atau usulan-usulan yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas

2.1.5. Hubungan Antar Variabel

2.1.5.1. Hubungan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Bambang Wahyudi (2017:167) menyatakan bahwa, suatu mutasi akan membuka kesempatan terjadinya persaingan dalam meningkatkan kinerja namun perlu diperhatikan bahwa persaingan untuk meningkatkan kinerja akan timbul apabila ada jaminan bahwa mutasi akan dilakukan secara objektif.

Menurut Hasibbuan (2016:81) menyatakan bahwa pelaksanaan mutasi dengan menempatkan pegawai pada tempat yang tepat, agar pegawai yang bersangkutan memperoleh suasana baru atau kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Salah satu tujuan dari mutasi pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai. Jadi dengan demikian mutasi dapat mempengaruhi kinerja.

2.1.5.2. Hubungan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2016:112), tujuan dari promosi yaitu untuk merangsang agar pegawai lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya. Hal ini berarti dengan adanya promosi jabatan, maka akan menciptakan gairah pegawai dalam bekerja sehingga pegawai akan secara sadar untuk meningkatkan disiplin kerjanya, dan hasil akhir yang akan dicapai adalah meningkatnya kinerja pegawai. Sederhananya, dengan memotivasi pegawai dalam bentuk pemberian promosi jabatan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2.2. Penelitian Sebelumnya

Norvian Habibi (2015) melakukan penelitian ini tentang Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Kalimantan Barat. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda dan metode kuantitatif. Adapun jumlah responden sebanyak 75 pegawai. Menggunakan variabel Job Insecurity. Hasil Penelitian ini yaitu Mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.259. Promosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.777. Job Insecurity menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan dan memiliki hubungan negatif terhadap Kinerja dengan nilai koefisien jalur sebesar -0.071.

Luh Putu Darmikayani (2016) melakukan penelitian ini tentang Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT.PLN (Persero) area Palopo. Dalam penelitian ini menggunakan alat Regresi Linier Berganda dan

metode kuantitatif. Adapun jumlah responden sebanyak 113. Hasil Penelitian ini yaitu Promosi jabatan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) area Palopo baik secara parsial maupun simultan.

Ansita Christiana (2017) melakukan penelitian ini tentang Pengaruh Stress Kerja dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Mentaya Sawit Mas (MSM) di Kabupaten Kota Waringin Timur. Dalam penelitian ini menggunakan alat Regresi Linier Berganda dan metode kuantitatif. Adapun jumlah responden sebanyak 41. Hasil Penelitian ini yaitu Stres kerja dan mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Mentaya Sawit Mas (MSM) di Kabupaten Kota Waringin Timur baik secara parsial maupun simultan.

Gharsina Fajarani P (2015) melakukan penelitian ini tentang Pengaruh Mutasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Operasional di Vio Cihampelas Hotel Bandung .Dalam penelitian ini menggunakan alat Regresi Linier Berganda dan metode kuantitatif. Jumlah responden sebanyak 50 dan memiliki 1 Variabel Bebas. Hasil Penelitian ini yaitu Mutasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Operasional di Vio Cihampelas Hotel Bandung baik secara parsial maupun simultan.

Afrida Hayati Ritonga (2015) melakukan penelitian ini tentang Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Herfinta Farm dan Plant Kantor Cabang Medan Dalam penelitian ini menggunakan alat Regresi Linier Berganda dan metode kuantitatif. Adapun jumlah responden sebanyak 160. Hasil Penelitian ini yaitu Promosi Jabatan berpengaruh positif

terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dari hasil regresi $\beta=0,206$, dan nilai signifikansi 0,000; dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan (Δ) sebesar 0,134. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dari hasil regresi $\beta=0,204$, dan nilai signifikansi 0,000; dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan (Δ) 0,135. Promosi Jabatan dan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai,

Tabel 2
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Norvian Habibi (2015)	Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Kalimantan Barat	Variabel Bebas : <ul style="list-style-type: none"> • Mutasi • Promosi Variabel Terikat <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda Hasil Penelitian : <ul style="list-style-type: none"> • Mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.259 • Promosi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.777 • Job Insecurity menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan dan memiliki hubungan negative terhadap Kinerja dengan nilai 	<ul style="list-style-type: none"> • Meneliti variable Mutasi dan Promosi terhadap kinerja • Menggunakan metode kuantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi Penelitian di Badan Pertanahan Nasional Kantor Wilayah Kalimantan Barat • Menggunakan variabel Job Insecurity • Jumlah responden sebanyak 75

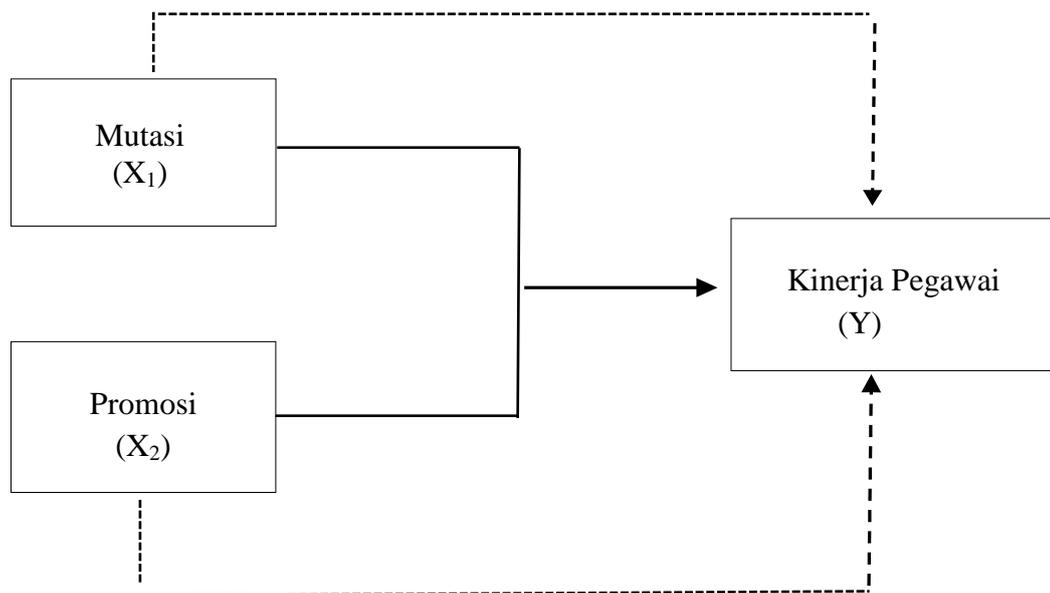
			koefisien jalur sebesar-0.071.		
2.	Luh Putu Darmika yani (2016)	Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT.PLN(Persero)area Palopo.	<p>VariabelBebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promosi Jabatan • Kompensasi <p>VariableTerikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Pegawai <p>AlatAnalisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p> <p>Hasil Penelitian : Promosi jabatan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) area Palopo baik secara parsial maupun simultan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Meneliti variable Promosi Jabatan terhadap kinerja pegawai • Menggunakan metode kuantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di PT. PLN (Persero) area Palopo. • Jumlah responden sebanyak113
3.	Ansita Christian a (2017)	Pengaruh Stress Kerja dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Mentaya Sawit Mas (MSM) di	<p>VariabelBebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stres Kerja • Mutasi <p>VariableTerikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Pegawai <p>AlatAnalisis: Teknik Analisis Jalur</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Meneliti variable mutasi terhadap kinerja • Menggunakan metode kuantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitiandi PT. Mentaya Sawit Mas (MSM) di Kabupaten Kota Waringin Timur • Jumlah responden sebanyak41

		Kabupaten Kota Waringin Timur	Hasil Penelitian : Stres kerja dan mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT.Mentaya Sawit Mas (MSM) di Kabupaten Kota Waringin Timur baik secara parsial maupun simultan.		
4.	Gharsina Fajarani P (2015)	Pengaruh Mutasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Operasional di Vio Cihampelas Hotel Bandung	<p>Variabel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mutasi <p>VariableTerikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Pegawai <p>AlatAnalisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p> <p>Hasil Penelitian : Mutasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Operasional di Vio Cihampelas Hotel Bandung baik secara parsial maupun simultan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Meneliti variable Mutasi terhadap Kinerja Pegawai • Menggunakan metode kuantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di Vio Cihampelas Hotel Bandung • Jumlah responden sebanyak50 • Memiliki 1 Variabel Bebas
5.	Afrida Hayati Ritonga (2015)	Pengaruh Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja	<p>Variabel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promosi Jabatan • Disiplin Kerja <p>VariableTerikat:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Meneliti variable Promosi Jabatan dan Kinerja Pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di PT. Herfinta Farm dan Plant Kantor Cabang Medan

		<p>terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Herfinta Farm dan Plant Kantor Cabang Medan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Pegawai <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p> <p>Hasil Penelitian:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promosi Jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dari hasil regresi $\beta=0,206$, dan nilai signifikansi $0,000$; dimana signifikansi lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$), dan (Δ) sebesar $0,134$. • Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dari hasil regresi $\beta=0,204$, dan nilai signifikansi $0,000$; dimana signifikansi lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$), dan (Δ) $0,135$. • Promosi Jabatan dan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, 	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan metode kuantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah responden sebanyak 160
--	--	--	---	--	---

2.3 .Kerangka pemikiran

Penelitian ini mutasi (X_1) dan promosi (X_2) adalah sebagai variabel bebas (variabel independen), sedangkan kinerja pegawai (Y) adalah variabel terikat (variabel dependen), maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

- > secara parsial
- > secara simultan

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019: 69) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada Pengaruh Mutasi dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Kecamatan Muaradua Kabupaten Oku Selatan baik secara parsial maupun simultan.