

PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI INSTANSI BALAI KARANTINA PERTANIAN KELAS I BANDAR LAMPUNG

Shesa Ria Edhera^{1*)}, Dwi Gema Soegesti²
¹ Manajemen

*) Email : shesaria12@gmail.com

Abstrak Pada penelitian ini objek penelitian adalah BKP Kelas I Bandar Lampung dengan subjek yang dipilih adalah seluruh karyawan yang bekerja di BKP Kelas I Bandar Lampung. Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan beberapa hal antara lain ialah sebagai berikut: 1. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Mutasi (X1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan balai Karantina Pertanian Kelas I yaitu dapat dilihat dari hasil variabel Mutasi tingkat signifikan serta nilai koefisien beta menunjukkan angka positif. 2. Variabel Promosi (X2) terhadap kinerja karyawan balai Karantina Pertanian Kelas I yaitu dapat dilihat dari hasil variabel promosi tingkat signifikan serta nilai koefisien beta menunjukkan angka positif. 3. Diantara kedua variabel bebas yang diteliti, mutasi dan promosi menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, namun variabel yang paling berpengaruh secara signifikan yaitu variabel promosi (X2), dengan memiliki tingkat signifikan lebih tinggi dari mutasi. 4. Mutasi dan promosi menunjukkan angka positif dan signifikan, bahwa promosi berpengaruh terhadap kinerja di balai Karantina Pertanian Kelas I jika dibandingkan dengan mutasi.

Kata Kunci: Mutasi, Promosi Jabatan, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja dari para karyawannya agar tercapainya dalam tujuan perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan perusahaan tentunya Kinerja dari para karyawan harus mempunyai Kinerja yang baik yang bekerja secara efektif dan efisien. Kinerja adalah tentang apa yang telah dicapai oleh karyawan atas hasil kerjanya baik ataupun buruk, untuk itu para karyawan berusaha untuk bisa memperlihatkan kemampuan bekerjanya yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan (Putri & Ghazali, 2021). Melihat hal tersebut perusahaan memiliki banyak cara demi meningkatkan kinerja dari para karyawannya termasuk melakukan promosi jabatan, mutasi jabatan pada karyawannya (LIA FEBRIA LINA, 2019).

Menurut (ANGGARINI & PERMATASARI, 2020) Sumber daya manusia saat ini merupakan bagian yang penting dalam suatu organisasi perusahaan. manajemen sumber daya manusia sebagai penanganan berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Permatasari, n.d.). Pada dasarnya promosi jabatan merupakan salah satu bagian dari program penempatan yang dilaksanakan oleh perusahaan (Permatasari & Anggarini, 2020). Penempatan karyawan dilakukan dengan membuat penyesuaian terhadap kebutuhan perusahaan yang berhubungan dengan perencanaan untuk memperoleh orang yang tepat pada posisi yang tepat (*right man on the right place*) (Permatasari, 2019).

Salah satu bentuk pembinaan terhadap karyawan adalah mutasi sebagai pengembangan karyawan organisasi yang dijadikan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi (Damayanti et al., 2020). Terkait mutasi kerja atau penempatan kerja, dijelaskan dalam Pasal 32 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), dalam pasal tersebut dijelaskan, Penempatan tenaga diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, bakat dan minat serta dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, serta adil, karena penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja (Lina & Permatasari, 2020). Mutasi karyawan umumnya merupakan tidak lanjut dari penilaian prestasi kerja karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan yang dicapai oleh karyawan yang bersangkutan. Menurut (Defia Riski Anggarini, 2020) mutasi adalah perubahan posisi/jabatan/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam satu organisasi Promosi merupakan perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau karyawan karena pekerjaannya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang. Menurut (Novita, Husna, Azwari, Gunawan, & Trianti, 2020), promosi adalah suatu kenaikan pada posisi seorang karyawan dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi. Promosi bisa berupa kenaikan jabatan dari posisi rendah ke posisi yang lebih tinggi. Perusahaan akan berjalan semua yang ada pada visi dan misi dengan adanya seorang karyawan, mengingat pentingnya kinerja karyawan maka manajemen perlu mempelajari manajemen kinerja dan semua aspek yang terkait (Novita & Husna, 2020a). Menurut (Novita, Husna, Azwari, Gunawan, Trianti, et al., 2020), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu faktor yang dominan mempengaruhi perusahaan adalah kinerja karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Semakin ketatnya persaingan SDM, mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk mempertahankan keberlangsungan hidup (Novita & Husna, 2020b).

Berdasarkan pengamatan dan observasi penelitian, masih ada beberapa karyawan BKP yang memiliki kinerja yang rendah (Husna & Novita, 2020). Hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya penguasaan kompetensi dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan bidang kerja masing-masing (Novita & Husna, 2020c). Bagian Tata Usaha bidang kerja penataan arsip masih ditemukan yang kurang menguasai kompetensi dalam hal kearsipan, sehingga masih sering dibantu oleh pihak bidang kerja yang lain (Husna et al., 2021). Hasil pengamatan tersebut didukung dengan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Tata Usaha BKP. Untuk mengukur kinerja karyawan, Balai Karantina Pertanian Kelas I Bandar Lampung yang dilihat dari 4 perspektif, keempat perspektif itu terdiri dari perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif proses bisnis internal, serta perspektif pertumbuhan dan pembelajaran (Lina & Nani, 2020). Penilaian kinerja dilakukan secara langsung yang melibatkan karyawan yang bersangkutan, atasan langsung, rekan kerja dan bawahan (Nani & Ali, 2020). Mutasi dan promosi kedua-duanya merupakan suatu kegiatan yang dapat meningkatkan semangat kerja, menjamin stabilitas dan mengembangkan pegawai (Nani, 2019). Karena dengan pelaksanaan mutasi dan promosi jabatan berarti memberikan penghargaan terhadap hasil kerja para karyawan dari perusahaan (Dhiona Ayu Nani, 2021). Dengan penghargaan tersebut diharapkan karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi, sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien (Darmajaya & Nani, 2020). Peningkatan pada kebijakan terkait pengembangan sumber daya manusia dan membangun kesadaran di antara petugas tentang pentingnya program pengembangan diri seperti pelatihan itu mungkin dapat membantu mereka memenuhi tugas secara efektif dan efisien (Nani & Safitri, 2021). Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pelaksanaan Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan di Instansi Balai Karantina Kelas I Bandar Lampung”.

KAJIAN PUSTAKA

Mutasi

(Fauzi et al., 2020) Mutasi adalah 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 prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan sedangkan menurut mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar (Fauzi et al., 2021b).

Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam pemerintahan tersebut (Suwarni & Handayani, 2021).

Dalam mengukur variabel mutasi kerja, digunakan indikator sebagai berikut:

1. Adanya kesempatan karyawan berprestasi untuk mutasi jabatan
2. Harapan karyawan untuk mutasi jabatan;
3. Kejelasan informasi mutasi jabatan;
4. Memberikan semangat kerja pada karyawan.

Promosi Jabatan

Promosi adalah masalah penting, tidak hanya dalam pemilihan / penempatan orang yang tepat di sebelah kanan tempat tetapi juga dorongan bagi atasan / pemimpin untuk melaksanakan kebijakan bidang motivasi personil bawahan untuk mengembangkan diri untuk mencapai (Suwarni & Handayani, 2020). Promosi adalah terjadinya persalinan yang ditransfer dari posisi yang lebih tinggi dalam upah, tanggung jawab dan tingkat organisasi (PRIADIPA, 2021). Menurut (Fauzi et al., 2021a) sebagai berikut "Secara teknis, promosi adalah gerakan di dalam diri menuju organisasi dari satu posisi lain yang melibatkan kenaikan atau peningkatan status." Memahami definisi di atas bahwa promosi secara teknis adalah gerakan menuju organisasi dari satu posisi lain yang melibatkan kenaikan upah dan status (Sedyastuti et al., 2021). Promosi akan memberikan yang penting peran dalam setiap karyawan karena dengan promosi berarti kepercayaan dan pengakuan terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan untuk mempertahankan posisi tinggi (Ameraldo & Ghazali, 2021). Sedangkan (Ameraldo et al., 2019) menambahkan selain senioritas dan kinerja juga merupakan kombinasi dari pekerjaan kinerja dan senioritas. Tujuan dari kombinasi semacam itu adalah untuk mempertimbangkan apakah karyawan itu layak promosi atau tidak (Febrian & Fadly, 2021a). Hal ini yaitu dasar dari promosi terbaik dan paling tepat karena mempromosikan orang yang paling berpengalaman dari keterampilan (pandai) yang baik, sehingga kekurangan promosi berdasarkan pengalaman/keterampilan saja dapat diatasi. Seorang karyawan dapat dikembangkan dengan menugaskan ia untuk menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dengan kata lain dengan jalan promosi. Beberapa indikator dari promosi jabatan yang dapat dijadikan pedoman dalam pelaksanaan promosi jabatan (Fadly & Wantoro, 2019) yaitu :

1. Kejujuran. Khusus pada jabatan-jabatan yang berhubungan dengan finansial, produksi, pemasaran, dan sejenisnya, kejujuran dipandang amat penting. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga jangan sampai kegiatan promosi malah merugikan perusahaan, karena ketidakjujuran tenaga kerja yang dipromosikan (Febrian & Ahluwalia, 2020).
2. Loyalitas Tingkat loyalitas tenaga kerja terhadap perusahaan seringkali menjadi salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Loyalitas yang tinggi akan berdampak pada tanggung jawab yang lebih besar.
3. Tingkat Pendidikan. Saat ini, manajemen perusahaan umumnya mempunyai kriteria

minimum tingkat pendidikan tenaga kerja yang bersangkutan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasan yang melatarbelakanginya adalah dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan tenaga kerja memiliki daya nalar yang tinggi terhadap prospek perkembangan perusahaan diwaktu mendatang.

4. Pengalaman Kerja. Pengalaman kerja seringkali digunakan sebagai salah satu standar untuk kegiatan promosi. Dengan alasan lebih senior, pengalaman yang dimilikipun dianggap lebih banyak daripada junior. Dengan demikian, diharapkan tenaga kerja yang bersangkutan memiliki kemampuan lebih tinggi, gagasan lebih banyak, dan kemampuan manajerial yang baik.
5. Inisiatif. Untuk kegiatan promosi pada jenis pekerjaan tertentu, barangkali karsa dan daya cipta (inisiatif) merupakan salah satu syarat yang tidak perlu ditawarkan lagi. Hal ini disebabkan untuk jenis pekerjaan tertentu sangat memerlukan karsa dan daya cipta demi kelangsungan perusahaan (Herlinda et al., 2021).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu (Fadly et al., 2020). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor yakni kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Menurut (Febrian & Fadly, 2021b) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Panjaitan et al., 2020) Prestasi atau kinerja karyawan adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut (Riski, 2018) kinerja karyawan atau kinerja sumber daya manusia adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain :

1. Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal.
2. Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja.
3. Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
4. Kerjasama yaitu kemampuan menangani hubungan kerja.

Menurut (Handayani, 2014) , Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melakukan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

METODE

Objek penelitian adalah BKP Kelas I Bandar Lampung dengan subjek yang dipilih adalah seluruh karyawan yang bekerja di BKP Kelas I Bandar Lampung. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan sebagai berikut: Studi Pustaka, yaitu dengan pengumpulan data dan informasi melalui literatur yang berhubungan dengan permasalahan yang teliti yang dapat diperoleh dari jurnal-jurnal dan buku. Kuisisioner, peneliti membuat daftar pertanyaan kepada karyawan BKP Kelas I Bandar Lampung, dimana pertanyaan yang dibuat relevan dengan penelitian yang ditujukan. Jenis penelitian ini adalah penelitian *field research* yakni pengamatan langsung ke objek yang diteliti guna mendapatkan data yang relevan. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dimana peneliti dapat menentukan hanya beberapa variabel saja dari objek yang diteliti kemudian dapat membuat instrumen untuk mengukurnya. Populasi dalam penelitian ini adalah

karyawan di BKP Kelas I di Bandar Lampung. Jumlah karyawan di BKP Kelas I di Bandar Lampung sebanyak 100 karyawan di BKP Kelas I Bandar Lampung. Uji instrumen pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Pengujian selanjutnya menggunakan uji analisis regresi linier berganda, uji simultan f, dan uji parsial t serta uji koefisiensi determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini sebanyak 100 orang karyawan Balai Karantina Pertanian Kelas I. Hasil penyebaran kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1

No	Keterangan	Jumlah
1	Jumlah kuesioner terisi	100
2	Jumlah kuesioner diolah	100
3	Jumlah kuesioner tidak dapat di	-

Sumber: Lampiran data kuesioner, 2020 olah

Tabel 1 menjelaskan kuesioner yang terisi sebanyak 100 kuesioner. Kuesioner yang tidak dapat diolah sebanyak 0, Sehingga seluruh data yang dapat diolah dalam penelitian ini sebanyak 100 responden.

Karakteristik responden yang diteliti dibagi berdasarkan jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Analisis deskriptif dalam penelitian ini adalah responden yang merupakan karyawan Balai Karantina Pertanian Kelas I.

Tabel 2

Aspek	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	64	64%
Perempuan	36	36%
Usia		
20 – 30 tahun	3	3%
30 – 40 tahun	49	49%
40 – 50 tahun	43	43%
> 50 tahun	5	5%
Lama bekerja		
< 3 tahun	-	-
3 – 5 tahun	3	3%

5 – 8 tahun	24	24%
> 8 tahun	73	73%
Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK	2	2%
D3	18	18%
S1	60	60%
S2	13	13%
S3	7	7%

Sumber: Lampiran data diolah, 2020

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang terdiri dari laki-laki sebanyak 64 orang (64%) dan perempuan sebanyak 36 orang (36%). mayoritas responden karyawan di Perusahaan adalah laki-laki. Pada bagian persebaran usia responden menunjukkan bahwa terdapat 3 orang (3%) responden berusia 20-30 tahun, 49 orang (49%) responden berusia 31-40. tahun, 43 orang (43%) responden berusia 41-50 tahun, 5 orang (5%) responden berusia > 50 tahun. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden didominasi oleh kelompok usia 31-40 tahun dengan persentase 49 %.

Pada bagian lama bekerja responden menunjukkan bahwa terdapat 3 orang (3%) responden bekerja di Balai Karantina Pertanian Kelas I selama 3-5 tahun, 24 orang (24%) responden bekerja di Balai Karantina Pertanian Kelas I selama 5-8 tahun, 73 orang (73%) responden bekerja di Balai Karantina Pertanian Kelas I >8 tahun. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden didominasi oleh orang yang sudah lama bekerja lebih dari 8 tahun dengan persentase 73%.

Pada bagian pendidikan terakhir responden menunjukkan bahwa terdapat 2 orang (2%) responden pendidikan SMA/SMK, 18 orang (18%) responden pendidikan D3, 60 orang (60%) responden pendidikan S1, 13 orang (13%) responden pendidikan S2, 7 orang (7%) responden pendidikan S3. Berdasarkan table 4.2 responden didominasi oleh orang yang pendidikan terakhir S1 dengan persentase 60%.

Uji Validitas

Tabel 3

No	Nilai Corrected	Sig.	r table	Kriteria
1	Item 0,719	0,000	0,1654	Valid
2	0,614	0,000	0,1654	Valid
3	(r hitung) 0,674	0,000	0,1654	Valid
4	0,632	0,000	0,1654	Valid

5	0,550	0,000	0,1654	Valid
6	0,451	0,000	0,1654	Valid
7	0,498	0,000	0,1654	Valid
8	0,508	0,000	0,1654	Valid
9	0,641	0,000	0,1654	Valid
10	0,561	0,000	0,1654	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 16.0 ,2020

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel mutasi memiliki hasil yang valid, karena seluruh item pertanyaan menunjukkan r hitung $>$ r table serta nilai $\text{sig} < 0,05$.

Tabel 4

No	Nilai Corrected	Sig.	r table	Kriteria
1	Item 0,693	0,000	0,1654	Valid
2	0,367	0,000	0,1654	Valid
3	(r 0,591	0,000	0,1654	Valid
4	hitung)0,553	0,000	0,1654	Valid
5	0,595	0,000	0,1654	Valid
6	0,629	0,000	0,1654	Valid
7	0,337	0,001	0,1654	Valid
8	0,671	0,000	0,1654	Valid
9	0,700	0,000	0,1654	Valid
10	0,338	0,001	0,1654	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 16.0 , 2020

Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel promosi memiliki hasil yang valid, karena seluruh item pertanyaan menunjukkan r hitung $>$ r table serta nilai $\text{sig} < 0,05$.

Tabel 5

No	Nilai Corrected	Sig.	r table	Kriteria
1	Item 0,546	0,000	0,1654	Valid
2	0,753	0,000	0,1654	Valid
3	(r 0,633	0,000	0,1654	Valid
4	hitung)0,625	0,000	0,1654	Valid
5	0,614	0,000	0,1654	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 16.0 , 2020

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan memiliki hasil yang valid, karena seluruh item pertanyaan menunjukkan $r_{hitung} > r_{table}$ serta nilai $sig < 0,05$.

Uji Reliabilitas

Tabel 6

Cronbach Alpha	Item
.885	2

Sumber: Data diolah SPSS 16.0 , 2020

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas pada Tabel 4.6 seluruh nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini reliabel sehingga dapat dilanjutkan proses selanjutnya.

Uji t (Parsial)

Hasil uji t untuk variable Mutasi (X1) dengan tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,045 < 0,05$ dan $t_{hitung} (2,035) > t_{tabel} (1,661)$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, Dengan demikian, variabel mutasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t untuk variabel Promosi (X2) dengan tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$) sebesar $0,003 < 0,05$ dan $t_{hitung} (3,010) > t_{tabel} (1,661)$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, Dengan demikian, variabel promosi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Kajian pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dilakukan dengan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung $>$ F tabel $= 25,907 > 2,699$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama mutasi, dan promosi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan beberapa hal antara lain ialah sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Mutasi (X1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan balai Karantina Pertanian Kelas I yaitu dapat dilihat dari hasil variabel Mutasi tingkat signifikan serta nilai koefisien beta menunjukkan angka positif.
2. Variabel Promosi (X2) terhadap kinerja karyawan balai Karantina Pertanian Kelas I yaitu dapat dilihat dari hasil variabel promosi tingkat signifikan serta nilai koefisien beta menunjukkan angka positif.
3. Diantara kedua variabel bebas yang diteliti, mutasi dan promosi menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, namun variabel yang paling berpengaruh secara signifikan yaitu variabel promosi (X2), dengan memiliki tingkat signifikan lebih tinggi dari mutasi.
4. Mutasi dan promosi menunjukkan angka positif dan signifikan, bahwa promosi berpengaruh terhadap kinerja di balai Karantina Pertanian Kelas I jika dibandingkan dengan mutasi.

REFERENSI

- Ameraldo, F., & Ghazali, N. A. M. (2021). Factors Influencing the Extent and Quality of Corporate Social Responsibility Disclosure in Indonesian Shari'ah Compliant Companies. *International Journal of Business and Society*, 22(2), 960–984.
- Ameraldo, F., Saiful, S., & Husaini, H. (2019). Islamic Banking Strategies In Rural Area: Developing Halal Tourism and Enhancing The Local Welfare. *Ikonomika*, 4(1), 109–136.
- ANGGARINI, D. R., & PERMATASARI, B. (2020). *PENGARUH NILAI TUKAR DOLAR DAN INFLASI TERHADAP PEREKONOMIAN INDONESIA*. 1(2).
- Damayanti, D., Sulistiani, H., Permatasari, B., Umpu, E. F. G. S., & Widodo, T. (2020). Penerapan Teknologi Tabungan Untuk Siswa Di Sd Ar Raudah Bandar Lampung. *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*, 1, 25–30.
- Darmajaya, J. B., & Nani, D. A. (2020). Efektivitas Penerapan Sistem Insentif Bagi Manajer Dan Karyawan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 6(1), 44–54.
- Defia Riski Anggarini, B. P. (2020). *Impluse Buying Ditentukan Oleh Promosi Buy 1 Get 1*

Pada Pelanggan Kedai Kopi Ketje Bandar. 06(02), 27–37.

- Dhiona Ayu Nani, V. A. D. S. (2021). *HOW DOES ECO-EFFICIENCY IMPROVE FIRM FINANCIAL PERFORMANCE? AN EMPIRICAL EVIDENCE FROM INDONESIAN SOEs. 4(1), 6.*
- Fadly, M., Muryana, D. R., & Priandika, A. T. (2020). SISTEM MONITORING PENJUALAN BAHAN BANGUNAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN KEY PERFORMANCE INDICATOR. *Journal of Social Sciences and Technology for Community Service (JSSTCS), 1(1), 15–20.*
- Fadly, M., & Wantoro, A. (2019). Model Sistem Informasi Manajemen Hubungan Pelanggan Dengan Kombinasi Pengelolaan Digital Asset Untuk Meningkatkan Jumlah Pelanggan. *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya, 1, 46–55.*
- Fauzi, F., Antoni, D., & Suwarni, E. (2020). WOMEN ENTREPRENEURSHIP IN THE DEVELOPING COUNTRY: THE EFFECTS OF FINANCIAL AND DIGITAL LITERACY ON SMES' GROWTH. *Journal of Governance and Regulation, 9(4), 106–115.* <https://doi.org/10.22495/JGRV9I4ART9>
- Fauzi, F., Antoni, D., & Suwarni, E. (2021a). Mapping potential sectors based on financial and digital literacy of women entrepreneurs: A study of the developing economy. *Journal of Governance and Regulation, 10(2 Special Issue), 318–327.* <https://doi.org/10.22495/JGRV10I2SIART12>
- Fauzi, F., Antoni, D., & Suwarni, E. (2021b). *MAPPING POTENTIAL SECTORS BASED ON FINANCIAL AND DIGITAL LITERACY OF WOMEN ENTREPRENEURS: A STUDY OF THE DEVELOPING ECONOMY. 10(2), 318–327.* <https://doi.org/10.22495/jgrv10i2siart12>
- Febrian, A., & Ahluwalia, L. (2020). Analisis Pengaruh Ekuitas Merek pada Kepuasan dan Keterlibatan Pelanggan yang Berimplikasi Febrian, A., & Ahluwalia, L. (2020). Analisis Pengaruh Ekuitas Merek pada Kepuasan dan Keterlibatan Pelanggan yang Berimplikasi pada Niat Pembelian di E-Commerce. *J. Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management, 13(3), 254.* <https://doi.org/10.20473/jmtt.v13i3.19967>
- Febrian, A., & Fadly, M. (2021a). Brand Trust As Celebrity Endorser Marketing Moderator'S Role. *Jurnal Aplikasi Manajemen, 19(1), 207–216.* <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.01.19>
- Febrian, A., & Fadly, M. (2021b). The Impact of Customer Satisfaction with EWOM and Brand Equity on E-Commerce Purchase IntentioFebrian, A., & Fadly, M. (2021). The Impact of Customer Satisfaction with EWOM and Brand Equity on E-Commerce Purchase Intention in Indonesia Moderated by Cultur. *Binus Business Review, 12(1), 41–51.* <https://doi.org/10.21512/bbr.v12i1.6419>
- Handayani, M. A. (2014). INOVASI PRODUK SEBAGAI ALTERNATIF KONVERSI AKAD PEMBIAYAAN MURABAHAH DENGAN SISTEM MUSYARAKAH (Studi Kasus Pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang). *Fordema, 11(2), 35–47.*

- Herlinda, V., Darwis, D., & Dartono, D. (2021). ANALISIS CLUSTERING UNTUK RECREDESIALING FASILITAS KESEHATAN MENGGUNAKAN METODE FUZZY C-MEANS. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi*, 2(2), 94–99.
- Husna, N., & Novita, D. (2020). PERAN AESTHETIC EXPERENTIAL QUALITIES DAN PERCEIVED VALUE UNTUK KEPUASAN DAN LOYALITAS PENGUNJUNG WISATA BAHARI DI PROVINSI LAMPUNG. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 5(2), 136–141.
- Husna, N., Novita, D., Kharisma, O., Ayuning, N. W., & Mundarsih, M. (2021). Income and Net Profit of Culinary MSMEs in BaHusna, N., Novita, D., Kharisma, O., Ayuning, N. W., & Mundarsih, M. (2021). Income and Net Profit of Culinary MSMEs in Bandar Lampung Before and After Using Fintech Payments. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Perfo. Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Performa))*, 18(1), 14–18.
- LIA FEBRIA LINA, B. P. (2019). *KREDIBILITAS SELEBRITI MIKRO PADA NIAT BELI PRODUK DI MEDIA SOSIAL*. 1(2), 41–50.
- Lina, L. F., & Nani, D. A. (2020). Kekhawatiran Privasi Pada Kesuksesan Adopsi FLina, L. F., & Nani, D. A. (2020). Kekhawatiran Privasi Pada Kesuksesan Adopsi Fintech Menggunakan Model Delone Dan Mclean. *Performance*, 27(1), 60–69.intech Menggunakan Model Delone Dan Mclean. *Performance*, 27(1), 60–69.
- Lina, L. F., & Permatasari, B. (2020). Social Media Capabilities dalam Adopsi MediLina, L. F., & Permatasari, B. (2020). Social Media Capabilities dalam Adopsi Media Sosial Guna Meningkatkan Kinerja UMKM. *Jembatan. Jembatan : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 17(2), 227–238. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v17i2.12455>
- Nani, D. A. (2019). Islamic Social Reporting: the Difference of Perception Between User and Preparer of Islamic Banking in Indonesia. *TECHNOBIZ : International Journal of Business*, 2(1), 25. <https://doi.org/10.33365/tb.v2i1.280>
- Nani, D. A., & Ali, S. (2020). Determinants of Effective E-Procurement System: Empirical Evidence from Indonesian Local GovernmeNani, D. A., & Ali, S. (2020). Determinants of Effective E-Procurement System: Empirical Evidence from Indonesian Local Governments. *Jurnal Dinamika Akuntansi. Jurnal Dinamika Akuntansi Dan Bisnis*, 7(1), 33–50. <https://doi.org/10.24815/jdab.v7i1.15671>
- Nani, D. A., & Safitri, V. A. D. (2021). Exploring the relationship between formal management control systems, organisational performance and innovation: The role of leadership characteristics. *Asian Journal of Business and Accounting*, 14(1), 207–224. <https://doi.org/10.22452/ajba.vol14no1.8>
- Novita, D., & Husna, N. (2020a). Peran ecolabel awareness dan green perceived quality pada purchase intention. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 85–90.
- Novita, D., & Husna, N. (2020b). THE INFLUENCE FACTORS OF CONSUMER BEHAVIORAL INTENTION TOWARDS ONLINE FOOD DELIVERY SERVICES. *TECHNOBIZ: International Journal of Business*, 3(2), 40–42.

- Novita, D., & Husna, N. (2020c). The influence factors of consumer behavioral intention towards online food delivery services. *Jurnal Technobiz*, 3(2), 40–42.
- Novita, D., & Husna, N. (2020). The influence factors of consumer behavioral intention towards online food delivery services. *Jurnal Technobiz*, 3(2), 40–42.
- Novita, D., Husna, N., Azwari, A., Gunawan, A., & Trianti, D. (2020). *Behavioral Intention Toward Online Food delivery (The Study Of Consumer Behavior During Pandemic Covid-19)*. 17(1), 52–59.
- Novita, D., Husna, N., Azwari, A., Gunawan, A., Trianti, D., & Bella, C. (2020). Behavioral Intention Toward Online Food Delivery (OFD) Services (the study of consumer behavior during pandemic Covid-19). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Performa)*, 17(1), 52–59.
- Panjaitan, F., Surahman, A., & Rosmalasari, T. D. (2020). Analisis Market Basket Dengan Algoritma Hash-Based Pada Transaksi Penjualan (Studi Kasus: Tb. Menara). *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi*, 1(2), 111–119.
- Permatasari, B. (n.d.). *THE EFFECT OF PERCEIVED VALUE ON E-COMMERCE APPLICATIONS IN FORMING CUSTOMER PURCHASE INTEREST AND ITS*. 101–112.
- Permatasari, B. (2019). Pengaruh Daya Tarik, Kepercayaan, Dan Keahlian Celebrity Endorser Terhadap Keputusan Pembelian. *TECHNOBIZ: International Journal of Business*, 2(2), 76. <https://doi.org/10.33365/tb.v3i2.446>
- Permatasari, B., & Anggarini, D. R. (2020). Kepuasan Konsumen Dipengaruhi Oleh Strategi Sebagai Variabel Intervening Pada Warunk Upnormal Bandar Lampung. *Jurnal Manajerial*, 19(2), 99–111.
- PRIADIPA, A. (2021). *HARGA EMAS DUNIA, HARGA MINYAK DUNIA, DAN SAHAM PERTAMBANGAN DI BURSA EFEK INDONESIA*. Universitas Gadjah Mada.
- Putri, A. D., & Ghazali, A. (2021). *ANALYSIS OF COMPANY CAPABILITY USING 7S MCKINSEY FRAMEWORK TO SUPPORT CORPORATE SUCCESSION (CASE STUDY : PT X INDONESIA)*. 11(1), 45–53. <https://doi.org/10.22219/mb.v1i1.1>
- Riski, D. (2018). Pengaruh Total Pendapatan Daerah Dan Pajak Daerah Terhadap Laju Pertumbuhan Ekonomi Provinsi Lampung. *TECHNOBIZ: International Journal of Business*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.33365/tb.v1i1.182>
- Sedyastuti, K., Suwarni, E., Rahadi, D. R., & Handayani, M. A. (2021). Human Resources Competency at Micro, Small and Medium Enterprises in Palembang Songket Industry. *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Social Science and Humanities (ANCOSH 2020)*, 542(Ancosh 2020), 248–251. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210413.057>
- Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2020). Strategi Pengembangan Bisnis Usaha Mikro Kecil Menengah Keripik Pisang Dengan Pendekatan Business Model Kanvas: *Journal Management, Business, and Accounting*, 19(3), 320–330.

Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2021). Development of Micro, Small and Medium Enterprises (MSME) to Strengthen Indonesia's Economic Post COVID-19. *Business Management and Strategy*, 12(2), 19. <https://doi.org/10.5296/bms.v12i2.18794>