

PENGARUH PROMOSI JABATAN, MUTASI DAN DEMOSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN PAJAK (KPP) PRATAMA CURUP

Ahmad Syafrullah¹, Idham Lakoni², Janusi Waliamin³

yafrul.ahmad12@gmail.com¹, idhamlakoni474@gmail.com², jwaliamin@gmail.com³

***Corresponding Author: Janusi Waliamin**

jwaliamin@gmail.com

Universitas Prof. Dr. Hazairin, Sh

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh promosi jabatan, mutasi dan demosi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Curup. Populasi dalam penelitian ini adalah 70 pegawai. Sampel penelitian ini adalah 50 pegawai. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik purposive sampling. Metode analisis penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi berganda dan uji hipotesis (uji t dan uji F) yang diolah dengan Menggunakan software IBM SPSS 21. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial, mutasi dan demosi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan secara parsial promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, promosi jabatan, mutasi dan demosi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Curup.

Kata Kunci : Promosi Jabatan, Mutasi, Demosi Dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam setiap organisasi, baik sektor swasta maupun pemerintahan. Dalam lingkup instansi pemerintah seperti Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Curup, kualitas SDM sangat memengaruhi kelancaran pelayanan dan pencapaian target institusi. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi fokus utama dalam mendukung efektivitas organisasi. Menurut Fauzan dan Markoni (2022:64), kinerja pegawai mencerminkan tingkat pencapaian program dan kebijakan yang selaras dengan tujuan, visi, dan misi organisasi. Kinerja yang optimal hanya dapat terwujud apabila instansi mampu mengelola SDM secara strategis, termasuk dalam hal promosi jabatan, mutasi, dan demosi.

Promosi jabatan merupakan salah satu bentuk penghargaan dan pengembangan karier pegawai. Hasibuan (2023:108) menyatakan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan ke posisi yang lebih tinggi dalam organisasi, disertai peningkatan wewenang, tanggung jawab, dan kompensasi. Promosi dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai apabila dilaksanakan secara adil dan berdasarkan kriteria yang objektif. Namun, penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Satiani (2018) menyimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara Kadir et al. (2021) menyatakan sebaliknya. Hal ini menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut dalam konteks KPP Pratama Curup.

Selain promosi, mutasi juga menjadi strategi penting dalam pengelolaan SDM. Menurut Nasution (2023:111), mutasi adalah pemindahan pegawai dari unit yang kelebihan tenaga kerja ke unit yang kekurangan tenaga kerja. Mutasi yang direncanakan dengan baik dapat meningkatkan produktivitas dan memperluas

kompetensi pegawai. Penelitian oleh Satiani (2018) menunjukkan adanya pengaruh positif mutasi terhadap kinerja, berbeda dengan hasil Pangaribuan et al. (2021) yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan. Oleh karena itu, penting untuk melihat sejauh mana mutasi berkontribusi terhadap kinerja pegawai dalam konteks instansi pajak.

Demosi, meskipun bersifat korektif, juga memiliki peranan dalam mendisiplinkan dan mendorong perbaikan kinerja pegawai. Demosi didefinisikan oleh Manulang (2023:110) sebagai perpindahan pegawai ke jabatan yang lebih rendah akibat penurunan prestasi kerja atau pelanggaran disiplin. Dalam beberapa penelitian seperti oleh Satiani (2018), demosi terbukti memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja, karena memberikan efek jera dan motivasi perbaikan. Namun, hasil berbeda diperoleh oleh Kadir et al. (2021) yang menyatakan bahwa demosi tidak memiliki pengaruh signifikan. Mengingat perbedaan hasil penelitian tersebut, penting untuk mengevaluasi ulang ketiga variabel ini dalam satu kesatuan guna memahami pengaruhnya secara simultan terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Curup.

KAJIAN PUSTAKA

PROMOSI JABATAN

Menurut Hasibuan (2023: 108) promosi jabatan adalah perpindahan memperbesar wewenang dan tanggung jawab kejabatan lebih tinggi dalam organisasi diikuti dengan kewajiban, hak, status dan penghasilan lebih besar. Menurut Siagian (2023: 169) promosi jabatan adalah perpindahan pegawai dari satu pekerjaan kepekerjaan lain yang tanggung jawab lebih besar, tingkatan dalam jabatan lebih tinggi dan penghasilan lebih besar. Menurut Werther & Davis (2023: 201) promosi jabatan adalah kejadian karyawan dipindahkan dari jabatan tinggi dalam upah dan tanggung jawab di organisasi.

MUTASI

Menurut Griffin (2023: 324) mutasi adalah pemindahan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain. Menurut Hasibuan (2023: 97) mutasi adalah perubahan jabatan / posisi pekerjaan dilakukan secara horizontal maupun vertikal. Menurut Nasution (2023: 111) mutasi adalah kegiatan memindahkan pegawai dari unit kelebihan tenaga ke unit kekurangan tenaga.

DEMOSI

Menurut Hasibuan (2023: 115) demosi adalah perpindahan jabatan karyawan ke jabatan yang rendah. Menurut Manulang (2023: 110) demosi adalah perpindahan jabatan karyawan dikarenakan hal negatif yang ada pada karyawan yang bersangkutan. Menurut Hariandja (2023: 90) demosi adalah penurunan karyawan kepekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih rendah dan biasanya juga dengan tingkat gaji yang lebih rendah, dilakukan dengan alasan untuk kerja yang buruk dari karyawan atau perilaku yang tidak tepat.

KINERJA KARYAWAN

Kinerja karyawan atau pegawai atau menurut Fauzan (2018: 38) adalah berkaitan dengan hasil seseorang dalam bekerja di organisasi, yang mana hasil pekerjaan terdiri dari kualitas, ketepatan waktu dan kuantitas. Kinerja pegawai atau kinerja (performance) menurut Bangun (2023: 231) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Kinerja karyawan atau pegawai menurut Fauzan & Markoni (2022: 64) adalah sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Data kuantitatif adalah data statistik guna mencari hasil perhitungan penyebaran angket kuisisioner pada penelitian ini, data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Menurut (Sugiyono, 2017) explanatory research merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Penelitian yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian tersebut. Sampel dalam penelitian ini terdapat 50 sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel Iv. 5
Validitas Data X₁

Variabel Promosi Jabatan					
No. Pernyataan	R _{hitung}	Sig	Ket	Sig	Keputusan
1	0.649	0.01	<	0.05	Valid
2	0.602	0.01	<	0.05	Valid
3	0.791	0.01	<	0.05	Valid
4	0.712	0.01	<	0.05	Valid
5	0.549	0.01	<	0.05	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 21, 2025

Dari tabel IV. 5 dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas pada penelitian ini adalah nilai signifikan (α) pada r_{hitung} tiap – tiap pernyataan variabel promosi jabatan (X_1) lebih kecil (<) dari signifikan (α) 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas data pada variabel X_1 adalah valid.

TABEL IV. 6
VALIDITAS DATA X₂

Variabel Mutasi					
No. Pernyataan	R _{hitung}	Sig	Ket	Sig	Keputusan
1	0.854	0.01	<	0.05	Valid
2	0.788	0.01	<	0.05	Valid
3	0.954	0.01	<	0.05	Valid
4	0.817	0.01	<	0.05	Valid
5	0.729	0.01	<	0.05	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 21, 2025

Dari tabel IV. 6 dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas pada penelitian ini adalah nilai signifikan (α) pada r_{hitung} tiap – tiap pernyataan variabel mutasi (X_2) lebih kecil (<) dari signifikan (α) 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas data pada variabel X_2 adalah valid.

TABEL IV. 7
VALIDITAS DATA X₃

Variabel Demosi					
No. Pernyataan	R _{hitung}	Sig	Ket	Sig	Keterangan
1	1.000	0.01	<	0.05	Valid
2	1.000	0.01	<	0.05	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 21, 2025

Dari tabel IV. 7 dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas pada penelitian ini adalah nilai signifikan (α) pada r_{hitung} tiap – tiap pernyataan variabel demosi (X_3) lebih

kecil (<) dari signifikan (α) 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas data pada variabel X_3 adalah valid.

**TABEL IV. 8
VALIDITAS DATA Y**

Variabel Kinerja Pegawai					
No. Pernyataan	R _{hitung}	Sig	Ket	Sig	Keterangan
1	0.947	0.01	<	0.05	Valid
2	0.947	0.01	<	0.05	Valid
3	0.841	0.01	<	0.05	Valid
4	0.969	0.01	<	0.05	Valid
5	0.969	0.01	<	0.05	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 21, 2025

Dari tabel IV. 8 dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas pada penelitian ini adalah nilai signifikan (α) pada r_{hitung} tiap – tiap pernyataan variabel kinerja pegawai (Y) lebih kecil (<) dari signifikan (α) 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas data pada variabel Y adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas Data

**TABEL IV. 9
RELIABILITAS DATA**

Reliability Statistics				Keputusan
Variabel	Cronbach's Alpha	Ket	Alpha Kritis	
Promosi Jabatan (X_1)	0.665	>	0.6	Reliabel
Mutasi (X_2)	0.877	>	0.6	Reliabel
Demosi (X_3)	1.000	>	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.955	>	0.6	Reliabel

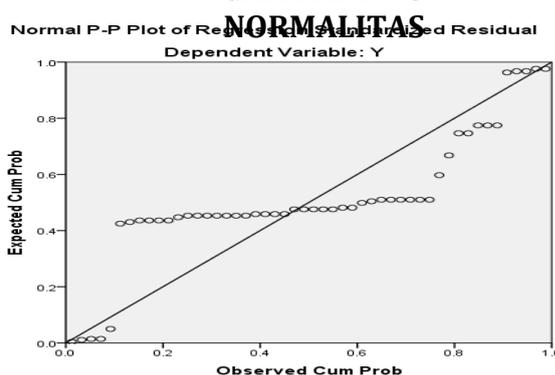
Sumber : Data diolah SPSS 21, 2025

Dari tabel di atas, hasil pengolahan uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* tiap variabel lebih besar dari 0.6 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X (promosi jabatan, mutasi dan demosi) dan Y (kinerja pegawai) reliabel.

Hasil Asumsi Klasik.

Hasil Uji Normalitas

GAMBAR IV. 5



Sumber : Data diolah SPSS 21, 2025

Dari gambar kurva IV. V, diketahui bahwa data tidak menyebar di sekitar garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal pada grafik Normal P-P plot. Hal ini dapat disimpulkan bahwa berdasarkan grafik Normal P-P plot menunjukkan data yang diolah dalam penelitian ini merupakan data berdistribusi tidak normal dalam model regresi sehingga uji normalitas tidak terpenuhi dikarenakan data hasil penyebaran kuesioner variabel X_1 (promosi jabatan), X_2 (mutasi), X_3 (demosi) dan Y (kinerja pegawai) tidak berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

**TABEL IV. 10
MULTIKOLINEARITAS**

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Toleran	VIF
	ce		
	X1	.477	2.094
	X2	.506	1.978
	X3	.893	1.120

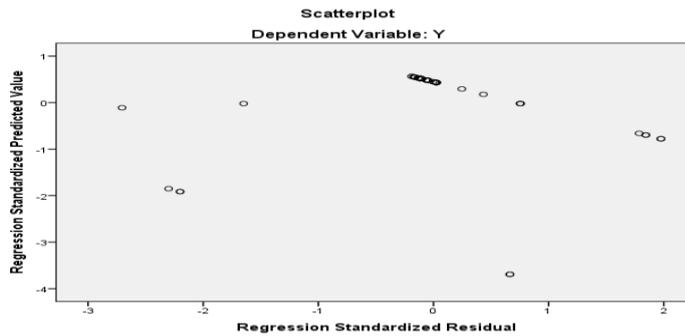
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS 21, 2025

Pada tabel IV. 10, hasil pengolahan uji multikolinieritas diperoleh nilai tolerance pada X₁ (promosi jabatan), X₂ (mutasi) dan X₃ (demosi) lebih besar (>) dari 0.1 dan nilai VIF pada variabel X₁ promosi jabatan), X₂ (mutasi) dan X₃ (demosi) lebih kecil (<) dari 10 artinya pada variabel promosi jabatan, mutasi dan demosi tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

**GAMBAR IV. 6
HETEROSKEDASTISITAS**



Sumber : Data diolah SPSS 21, 2025

Dari gambar IV. VI dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi. Berdasarkan gambar dan titik pada gambar *scatterplot* di atas bahwa titik yang menyebar membentuk pola yang tidak jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada gambar *scatterplot* tidak ada masalah heterokedastisitas dalam model regresi atau dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari pengamatan variabel promosi jabatan, mutasi dan demosi sampai ke pengamatan variabel kinerja pegawai.

hasil regresi linier berganda

**TABEL IV. 11
REGRESI LINIER BERGANDA**

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17.170	.850		.000
	X1	.061	.040	.169	.132
	X2	.073	.034	.232	.035
	X3	.811	.081	.800	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS 21, 2025

Dari tabel IV. VII dapat dibuat persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut

$$Y = 17.170 + 0.061 X_1 + 0.073 X_2 + 0.811 X_3 + e$$

Arti dari persamaan Regresi Linier Berganda tersebut adalah :

1. $b_0 = 17.170$ artinya nilai konstanta sebesar 17.170 hal ini berarti apabila variabel promosi jabatan (X_1), mutasi (X_2) dan demosi (X_3) dianggap tetap, maka kinerja pegawai (Y) tetap sebesar 17.170.
2. $b_1X_1 = 0.061$ artinya koefisien regresi b_1 variabel X_1 (promosi jabatan) sebesar 0.061 hal ini berarti apabila promosi jabatan ditingkatkan satu satuan, sedangkan X_2 dan X_3 tetap maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.061.
3. $b_2X_2 = 0.073$ artinya koefisien regresi b_2 variabel X_2 (mutasi) sebesar 0.073 hal ini berarti apabila mutasi ditingkatkan satu satuan, sedangkan X_1 dan X_3 tetap maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.073.
4. $b_3X_3 = 0.811$ artinya koefisien regresi b_3 variabel X_3 (demosi) sebesar 0.811 hal ini berarti apabila demosi ditingkatkan satu satuan, sedangkan X_1 dan X_2 tetap maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.811.

Hasil Koefisien Determinasi Berganda

**TABEL IV. 12
DETERMINASI**

Model Summary ^b	
Model	Adjusted R Square
1	.717
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1	
b. Dependent Variable: Y	

Sumber : Data diolah SPSS 21, 2025

Berdasarkan tabel IV. VIII, Koefisien Determinasi berganda (*Adjusted R Square*) $R^2 = 0.717$ atau (71.7%) dimana nilai koefisien Determinasi berganda tersebut mempunyai arti bahwa secara bersama-sama Deskripsi promosi jabatan (X_1), mutasi (X_2) dan demosi (X_3) memberikan sumbangan dalam mempengaruhi kinerja pegawai (Y) yang bekerja di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Curup sebesar $R^2 = 0.717$ atau (71.7) sedangkan 28.3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil Uji Hipotesis

Uji T

**TABEL IV. 13
UJI t**

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
	X1	1.535	.132
	X2	2.167	.035
	X3	9.951	.000
a. Dependent Variable: Y			

Sumber : Data diolah SPSS 21, 2025

Berdasarkan tabel IV. IX, diketahui bahwa :

1. Hasil uji t pada X_1 (promosi jabatan) memiliki nilai signifikan = 0.132 lebih besar dari signifikan = 0.05 ini berarti bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak maka variabel promosi jabatan tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Hasil uji t pada X_2 (mutasi) memiliki nilai signifikan = 0.035 lebih kecil dari signifikan = 0.05 ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima maka variabel mutasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Hasil uji t pada X_3 (demosi) memiliki nilai signifikan = 0.000 lebih kecil dari signifikan = 0.05 ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima maka variabel demosi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji F

TABEL IV. 14
UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.128	3	29.376	42.397	.000 ^b
	Residual	31.872	46	.693		
	Total	120.000	49			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Sumber : Data diolah SPSS 21, 2025

Berdasarkan tabel IV. X, F_{hitung} sebesar 42.397 dengan sig 0.000 lebih kecil dari sig 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, serta dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan ada pengaruh promosi jabatan, mutasi dan demosi terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Curup.

KESIMPULAN

1. Promosi jabatan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Curup. Fenomena ini berarti program promosi jabatan yang dilaksanakan oleh Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Curup yang baik didapatkan oleh seseorang atau sekelompok pegawai kurang optimal maka menciptakan kinerja pegawai yang kurang optimal dan tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Curup. Fenomena ini berarti program mutasi yang dilaksanakan dengan baik oleh Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Curup ke pegawainya maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Demosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Curup. Fenomena ini berarti program demosi yang dilaksanakan secara optimal oleh Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Curup ke pegawainya maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.
4. Promosi jabatan, mutasi dan demosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Curup. Fenomena ini berarti promosi jabatan, mutasi dan demosi merupakan penentu kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Curup yang artinya semakin baik pelaksanaan program promosi jabatan, mutasi dan demosi oleh Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Curup yang dirasakan oleh pegawai akan menciptakan dan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Curup.

SARAN

1. Bagi Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Curup.
Pimpinan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Curup harus memperhatikan promosi jabatan, yang mana dalam penelitian ini promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga buatlah penerapan promosi jabatan yang adil bagi setiap pegawainya agar kinerja pegawai dapat meningkat dan

- membuat aktifitas kantor berjalan dengan optimal.
2. Bagi peneliti selanjutnya.
Bagi peneliti selanjutnya, lebih menambahkan lagi variabel agar dapat terlihat jelas faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kedisiplinan dan kepuasan kerja terutama saat meneliti pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Curup.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2023). *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Fahmi, A., Siswanto, A., & Arijulmanan. (2023). *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya. Manusia Berbasis Syariah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Fauzan. (2018). Pengaruh Insentif, Kompensasi Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI (Persero).Tbk Kantor Cabang Bengkulu. *Creative Research Management Journal*, 1(1), 33. <https://doi.org/10.32663/crmj.v1i1.622>
- Fauzan, & Markoni. (2022). Organizational Citizenship Behavior (OCB), Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Muring Bengkulu Utara. *Creative Research Management Journal*, 5(2), 63–71. <https://doi.org/10.32663/crmj.v5i2.3223>
- Ghozali, I. (2022). *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Diponegoro.
- Griffin, W. R. (2023). *Komitmen Organisasi, Terjemahan*. Jakarta: Erlangga.
- Hariandja, E. T. M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasan, I. (2023). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, P. S. M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadir, A., Sampara, N., & Bachtiar, Y. (2021). Pengaruh Demosi, Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 105–112. <https://doi.org/10.31850/economos.v4i2.830>
- Lakoni, I. (2018). Analisa Pelayanan Administrasi Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu. *Creative Research Management Journal-CRMJ*, 2(1), 72–86.
- Ma'arif, M. S., & Kartika, L. (2023). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan*. Bogor: Alfabeta.
- A. A. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2023). *Manajemen SDM Strategik*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Manullang, M. (2023). *Dasar - Dasar Manajemen*. Yogyakarta: UGM PRESS.
- Nasution, M. (2023). *Manajemen Personalial: Aplikasi dalam Perusahaan*. Jakarta: Djambatan.
- Nawawi, H. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, S. A. (2023). *Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya. Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pangaribuan, P. P. V., Jerry, A. B., & Silalahi, J. O. (2021). Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara I. *Polimedia*, 24(2), 53–66.
- Puspita, V. (2019). Pengaruh Pengembangan Produk Usaha, Keragaman Produk Ekonomi Kreatif Dan Etika Pelaku Usaha Pariwisata Terhadap Keputusan Berkunjung Ke Objek Wisata Di Kota Bengkulu. *Creative Research Management Journal (CRMJ)*, 2(1), 11–24.
- Relawati. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan, Demosi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) Dalam Perspektif Bisnis Syariah (Studi Pada Karyawan PT. Sumber Makmur Tanggamus). Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Satiani, T. (2018). Pengaruh Mutasi, Demosi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu. Universitas Prof.

Dr.Hazairin, SH Bengkulu.

Sedarmayanti. (2022). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.

Siagian, P. S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Simanjuntak, P. J. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Lembaga FEUI.

Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Wahab, A. A. (2023). Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan. Bandung: Alfabeta.

Wahyuddin, F. R. (2018). Pengaruh Penerapan Promosi Jabatan Dan Demosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Asindo Makassar. UIN Alauddin Makassar.

Werther, B. W., & Davis, K. (2023). Human Resources and Personnel Management. New York: Mac Graw Hill.