



Pengaruh Promosi, Mutasi Dan Demosi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

The Effect of Promotional, Mutation and Demotional on Employee Performance at the University of Panca Budi Medan Development

Ikhah Malikhah & Geby Citra Ananda

Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis sejauhmana promosi, mutasi dan demosi mempengaruhi kinerja pegawai di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan dan untuk membandingkan tara teori yang penulis pelajari dengan praktek dilapangan. Penulis meneliti dengan mengumpulkan berbagai data menggunakan penelitian kepustakaan, angket (kuesioner) yang berstruktur sebagai instrument untuk mendapatkan data kuantitatif dengan sistem skala likert yang disebarkan kepada 100 orang responden. Kemudian data diolah dan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda (Multiple Regression) melalui uji validitas, reliabilitas serta uji asumsi klasik. Dari hasil penelitian diketahui bahwa promosi, mutasi dan demosi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Untuk variabel isu promosi, isu mutasi dan isu demosi terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai maka disimpulkan demosi dominan mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Kata Kunci: Isu Promosi; Isu Mutasi; Isu Demosi; Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study is to analyze the extent to which promotion, transfer and demotion affect employee performance at Universitas Pembangunan Panca Budi Medan and to compare the theory that the author has learned with practice in the field. The author examines by collecting various data using library research, structured questionnaires as an instrument to obtain quantitative data with a Likert scale system distributed to 100 respondents. Then the data is processed and analyzed using multiple regression analysis techniques (Multiple Regression) through validity, reliability and classical assumption tests. From the results of the study, it is known that promotion, transfer and demotion simultaneously have a significant effect on employee performance at the Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. For the variables of promotion issues, transfer issues and demotion issues, there is a partial influence on employee performance, so it is concluded that demotion dominantly affects employee performance in the Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Keywords: Promotion; Transfer; Demotion; Employee Performance

How to Cite: Malikhah, I. & Ananda, G. C (2021). Pengaruh Promosi, Mutasi Dan Demosi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(2) 2021: 85-90,



PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, organisasi atau institusi tentunya selalu diisi oleh individu-individu yang saling berinteraksi baik secara vertikal maupun horizontal (antara pelaksana dengan pelaksana ataupun antara pimpinan dengan pelaksana). Dengan tujuannya untuk memajukan organisasi atau organisasi, institusi atau instansi dimana mereka berkarya. Dalam perjalanannya tentu dari individu-individu tersebut selalu ingin berkreasi dan ingin mencapai hasil yang terbaik. Untuk itulah maka unsur manusia perlu dibina, dikembangkan dan diatur sedemikian rupa agar dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. (Dalimunthe, 2018; Paningrum & Usman, 2016). Manusia akan menjadi beban pembangunan karena potensinya yang belum dikembangkan atau diberdayakan secara optimal (Husaini, 2010: 226). Manajemen sumber daya manusia yang lazim dikenal sebagai manajemen personalia berfungsi untuk mengelola sumber daya manusia dalam organisasi organisasi. (Sihaholo & Utama, 2016; Ginting dkk, 2020).

Pengertian Manajemen sumber daya manusia yang lain adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada Pegawai, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan (Desler dalam Wahyuddin, 2018:2). Menurut Anwar dalam Wahyuddin (2018:2), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pendapat lain menyebutkan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuannya (Ernie dan Kurniawan, 2010: 194).

Dalam pelaksanaan promosi dan demosi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan kepada indeks prestasi yang dicapai oleh Pegawai. Menurut Hasibuan dalam Wahyuddin (2018:3), promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* (kewenangan) dan *responsibility* (tanggung jawab) Pegawai ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi, sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

Mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat tenaga kerja ke tempat kerja lain. Akan tetapi mutasi tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari satu tempat ketempat lain. Hasibuan dalam Mufaizah, (2017:2)

Mutasi memang peristiwa yang unik di lingkungan organisasi. Dipihak yang merasa nyaman dengan jabatan dan lingkungan kerjanya, mutasi adalah sebuah siksaan. Pada peristiwa yang sama, bagi sejumlah Pegawai, mutasi merupakan berkah. Penyebabnya bisa karena bosan dengan suasana kerja maupun ambisi untuk mendapat tantangan baru atau jabatan baru. Hal lain yang menjadikan mutasi sebagai bentuk hukuman, diawali dari berbagai pendapat tentang lingkup kerja. Secara umum ruang lingkup kerja kadang diterjemahkan secara bebas oleh masyarakat dan pejabat. Lahan basah dan lahan kering menjadi istilah yang menggambarkan adanya perbedaan beban dan peluang kerja antara instansi yang satu dengan instansi yang lainnya. Pendapat itulah yang menimbulkan tafsiran yang bervariasi tentang mutasi. (Azmi & Syahril, 2016; Lubis, 2018).

Tidak jarang kinerja pegawai mengalami fluktuasi. Kondisi seperti ini disebabkan terlalu lamanya seseorang bekerja di satu macam pekerjaan saja. Kondisi ini, dapat mengakibatkan kebosanan dan bahkan kejenuhan dikalangan para pekerja (Pegawai). Untuk mengurangi atau menghilangkan kejenuhan serta kebosanan para Pegawai dalam pekerjaan, sering organisasi atau instansi, misalnya dengan melakukan rotasi kerja kepada para Pegawai. Rotasi kerja ini dapat dilakukan oleh organisasi atau instansi secara teratur tujuannya agar dengan rotasi kerja tersebut dapat meningkatkan motivasi dan kinerja Pegawai. (Lubis, 2016; Syahril & Robica, 2014).

Disamping mutasi sebagai suatu berkah bagi Pegawai, ada juga pemberian demosi (penurunan jabatan) bagi Pegawai yang dinilai manajemen organisasi memiliki prestasi kerja yang rendah. Demosi merupakan sejenis sanksi/hukuman bagi Pegawai yang prestasi kerjanya dinilai rendah oleh manajemen organisasi. Pengertian demosi adalah suatu perpindahan dalam suatu organisasi dari satu posisi ke posisi lainnya yang melibatkan penurunan kewenangan, tanggung

jawab, status, fasilitas, bahkan gaji yang diperoleh oleh Pegawai tersebut dari organisasi. Hariandja dalam Wahyuddin, (2018:3).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk pada penelitian kausal dengan pendekatan metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Metode sampel menggunakan random sampling yang akan dibagikan kepada sampelnya sebanyak 100 sampel Pegawai yang terdiri dari jajaran Dekan, Prodi, Biro, Kepala Urusan dan Tenaga kependidikan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuisioner dalam bentuk jawaban tertutup. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Instrumen (uji validitas dan uji reabilitas), Uji Asumsi Klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas) dan Uji Regresi Linear Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan serangkaian pengujian yang terdiri dari Uji Validitas dan Uji Reabilitas dan Uji Asumsi Klasik, maka diperoleh pengujian secara regresi sederhana seperti yang ditampilkan pada tabel dibawah ini yang terdiri dari Uji Simultan, Uji Parsial, dan Uji Determinasi.

Tabel. 1. Uji Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1627.491	3	542.497	61.661	.000 ^a
	Residual	844.619	96	8.798		
	Total	2472.110	99			

a. Predictors: (Constant), DEMOSI, PROMOSI, MUTASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Tabel. 2. Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	-2.835	2.068		-1.371	.174
	PROMOSI	.222	.076	.211	2.941	.004
	MUTASI	.352	.085	.326	4.159	.000
	DEMOSI	.646	.081	.546	8.015	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Tabel. 3. Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.658	.648	2.96616

a. Predictors: (Constant), DEMOSI, PROMOSI, MUTASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Pengaruh Promosi Terhadap Kinerja

Promosi dari persepsi para responden yang diperoleh melalui hasil angket, menunjukkan bahwa promosi pada kategori baik. Dari rumusan masalah yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, bahwa dari pengujian hipotesis dengan melakukan uji-t, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel promosi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat terlihat pada hasil uji-t diperoleh t-hitung sebesar 2,941 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,004, jika dibandingkan pada t-tabel pada $\alpha = 0,05$, berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$, $t_{hitung} 2,941 > t_{tabel} 1,666$ dan $sig 0,004 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel promosi (X1) terhadap kinerja pegawai pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Promosi yaitu sehubungan dengan prinsip yang dimiliki perusahaan pada umumnya yaitu *going concern* dan profit motif maka unsur produktifitas kerja yang harus dapat dicapai oleh setiap individu yang ada didalam perusahaan adalah produktifitas yang maksimal. Hal ini memberikan pengertian bahwa manajemen harus selalu mampu mendorong para pegawainya untuk bekerja dengan baik dan lebih baik dari sebelumnya, serta memberikan kepastian kepada mereka promosi yang lebih tinggi bagi yang mampu memberikan kontribusi prestasi lebih bagi perusahaan. Promosi merupakan perluasan dari tugas, wewenang dan tanggung jawab yang bersangkutan sebelumnya, sekaligus peningkatan kesejahteraan bagi yang menerimanya. Promosi mempunyai nilai sendiri karena merupakan bukti pengukuhan terhadap prestasinya. Sehingga, dengan promosi jabatan bagi pegawai yang mempunyai prestasi yang tinggi, akan dapat ditingkatkan jabatannya sesuai dengan kemampuannya. Dengan kata lain pimpinan atau instansi hendaknya selalu berusaha untuk meningkatkan promosi yang nantinya akan berdampak positif bagi kinerja instansi.

Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja

Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Melalui pengujian hipotesis, kondisi mutasi membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Koefisien pengaruh variabel mutasi adalah sebesar 4,159 dan $sig = 0.000$. Hal ini disebabkan karena responden yang dalam mengisi kuesioner lebih cenderung memilih kurang setuju (dalam skala likert menunjukkan nilai 3). Dimana hal ini mengindikasikan bahwa mutasi akan meningkatkan kinerja. Mutasi telah terjadi ketika seorang pegawai di sebuah instansi meninggalkan posisi saat ini dan mulai posisi baru pada tingkat yang setara dalam organisasi yang sama, tetapi bekerja dalam kelompok kerja yang berbeda untuk manajer yang berbeda. Penempatan atau perubahan posisi jabatan atau tempat kerja seorang pegawai sebaiknya diperhatikan, agar tujuan dari mutasi kerja pegawai tidak berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Jumlah mutasi yang selalu berubah dari tahun ke tahun dapat mempengaruhi hasil kinerja kerja pegawai yang dilakukan beberapa tahun terakhir. Karena masih ada pegawai yang setelah dimutasi belum mampu menyelesaikan pekerjaannya sendiri. Serta dalam penempatan sebaiknya ditempatkan sesuai dengan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki pegawai itu sendiri. Sehingga melihat permasalahannya dalam mutasi masih dinilai kurang tepat dalam melaksanakan kebijakannya. Mutasi harus dilaksanakan secara tepat sehingga pegawai dapat memberikan sikap yang baik dan positif juga lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya di Universitas Pembangunan Panca Budi.

Pengaruh Demosi Terhadap Kinerja

Uji t terhadap variabel untuk demosi didapatkan t_{hitung} sebesar 8,015 dengan signifikan sebesar 0,010. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,015 > 1,666$) maka dapat dikatakan bahwa variabel terikat secara parsial. Dengan kata lain, demosi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa demosi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai artinya demosi membuat karyawan untuk berusaha bekerja menjadi yang terbaik dengan memotivasi diri dan meningkatkan kinerjanya. Demosi adalah seseorang pegawai dipindahkan dari satu posisi ke posisi lain atau mengalami penurunan pangkat dikarenakan masalah kedisiplinan, tidak jujur, serta tidak mampu mengerjakan tugasnya. Pegawai berusaha memotivasi diri untuk berusaha bekerja dengan cara meningkatkan kinerja dan berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik dengan bekerja sama antar karyawan, dengan tidak saling menjatuhkan satu sama lain. Demosi dapat mempengaruhi dan memotivasi karyawan untuk terus berusaha dan meningkatkan kinerjanya. Karyawan berlomba-lomba untuk jadi yang terbaik dan memperoleh tempat atau jabatan yang lebih baik. demosi juga dapat mempengaruhi dan memotivasi karyawan untuk terus berusaha dan meningkatkan kinerjanya.

SIMPULAN

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah promosi, mutasi dan demosi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya apabila variabel independen naik, maka variabel dependen juga meningkat, dan jika variabel independen turun, maka variabel dependen juga menurun. Dari hasil koefisien regresi yang didapat menunjukkan, variabel demosi menjadi faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja pegawai, kemudian Isu mutasi. Sedangkan promosi menjadi faktor terendah yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Azmi, N., & Syahrial, H. (2016). PENGARUH KOMUNIKASI YANG EFEKTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LANGKAT NUSANTARA KEPONG KANTOR KEBUN GOHOR LAMA. JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN), 3(1). doi:<https://doi.org/10.31289/jkbm.v3i1.238>
- Baihaqi, Fauzan. (2010). Skripsi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta). Universitas Diponegoro.
- Br. Ginting, S., Effendi, I., & Amelia, W. (2020). PENGARUH SERVICE DAN PROMOSI TERHADAP KEPUASAN NASABAH PADA TRUST SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI BPR LAKSANA ABADI SUNGGAL. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI), 1(2).
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi. JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN), 5(1), 53-62. doi:<https://doi.org/10.31289/jkbm.v5i1.1790>
- Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah. (2010). Pengantar Manajemen. Jakarta: Salembat Empat
- Fridayani, Defani. (2012). Pengaruh Kopetensi Pertimbangan Profesional Auditor Internal terhadap Kualitas Bukti Audit Yang dikumpulkan (Studi Kasus Pada BUMN Yang Berpusat di Bandung), Skripsi. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husaini, Usman. (2010). Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. Edisi 3. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kadarisman. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lubis, A. (2016). PENGARUH KOMUNIKASI DAN MANAJEMEN HUBUNGAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PANIN DUBAI SYARIAH CABANG MEDAN. JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN), 3(1). doi:<https://doi.org/10.31289/jkbm.v3i1.233>

Ikhah Malikhah & Geby Citra Ananda, Pengaruh Promosi, Mutasi Dan Demosi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

- Lubis, A. (2018). "Pengaruh Adversity Quotient Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening ("Studi Pada Pengemudi Taksi Konvensional di Kota Medan)". JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN), 4(2). doi:<https://doi.org/10.31289/jkbm.v4i2.1525>
- Manullang M, Pakpahan M. (2014). Metodologi Penelitian, Proses Peneliti Praktis. Bandung: Penerbit Cita Pustaka Media
- Mufaizah, Fika. (2017). Pengaruh Mutasi Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan Yogyakarta Tahun 2017. Skripsi Fakultas Dakwah Dan Komunikasi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Paningrum, R., & Usman, A. (2016). IMPLEMENTASI GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KEUANGAN PADA PT. PERUSAHAAN GAS NEGARA (PGN) Tbk. MEDAN. JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS : Jurnal Program Studi Akuntansi, 2(1). doi:<https://doi.org/10.31289/jab.v2i1.1721>
- Pasolong, Harbani. (2010). Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.
- Rismadi, Rifqi (2018). Pengaruh Kemampuan Pegawai, Promosi Jabatan, Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Distribusi Lampung). Skripsi. Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan. Universitas Lampung. Bandar Lampung.
- Rivai, Veithzal. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rusiadi, et. al. (2013). Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi Dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus Dan Aplikasi Spss, Eviews, Amos, Dan Lisrel. Cetakan Pertama. Medan: Usu Press.
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. Jurnal. Denpasar: Universitas Udayana.
- Siagian, Sondang P. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihaloho, S., & Utama, A. (2016). PENGARUH STRATEGI PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN PADA CARREFOUR CITRA GARDEN MEDAN. JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS : Jurnal Program Studi Akuntansi, 2(2). doi:<https://doi.org/10.31289/jab.v2i2.249>
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D, Cetakan Kesepuluh. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. (2011). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Syahrial, H., & Robica, D. (2014). ANALISIS PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVINIG PADA PT.PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) MEDAN. JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN), 1(1), 43-49. doi:<https://doi.org/10.31289/jkbm.v1i1.1400>
- Umam, Moh Khoirul. (2015). Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo
- Wahyuddin, Rifda Furqani (2018). Pengaruh Penerapan Promosi Jabatan Dan Demosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Asindo Makassar. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin.
- Wahyuddin, Rifda Furqani. (2018). Pengaruh Penerapan Promosi Jabatan Dan Demosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Asindo Makassar. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Alauddin. Makassar
- Wutsqo, Wafa 'Urwatul (2017). Pengaruh Mutasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Penanaman Modal Asing Lima Jakarta). Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta
- Wutsqo, Wafa 'Urwatul. (2017). Pengaruh Mutasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Penanaman Modal Asing Lima Jakarta). Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Zanaria, Tyara Rizki (2018). Pengaruh Demosi, Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang