

Peran Mutasi dan Promosi dalam Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai

Krisna Pradipta Ahsan
Universitas Pamulang, Indonesia
pradiptamood@gmail.com

Submitted: 27th March 2024 | **Edited:** 25th May 2024 | **Issued:** 01st June 2024

Cited on: Ahsan, K. P. (2024). Peran Mutasi dan Promosi dalam Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 3(1), 49-59.

ABSTRACT

Transfers and promotions are important human resource management strategies in career development and improving employee performance. Dynamic changes in the business environment require organizations to adapt human resource needs effectively to achieve strategic goals. This research aims to analyze the role of transfers and promotions in employee career development and their impact on their performance. By understanding the transfer and promotion mechanisms, it is hoped that optimal career development strategies for employees and the organization can be identified. This research uses a qualitative approach with case studies in several companies. Data was collected through in-depth interviews with employees who had undergone transfers or promotions, as well as analysis of documents related to transfer and promotion policies within the organization. The results of the analysis show that transfers and promotions have a significant role in employee career development. Employees who experience transfers or promotions tend to have higher motivation to improve their performance. Apart from that, success in managing transfers and promotions also has a positive impact on employee loyalty to the organization.

Keywords: Transfer, Promotion, Career Development, Employee Performance, Human Resources Management

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, manajemen sumber daya manusia (SDM) telah menjadi salah satu aspek terpenting dalam menjaga keunggulan kompetitif suatu organisasi. Perubahan cepat dalam teknologi, terobosan digital, dan transformasi bisnis telah mengubah lanskap kerja secara drastis. Perusahaan tidak hanya dihadapkan pada persaingan lokal tetapi juga global, dengan tuntutan pasar yang terus berubah dan dinamika industri yang semakin kompleks. Pentingnya manajemen SDM terletak pada kemampuannya untuk mengelola manusia sebagai aset utama yang dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi (Rapareni, 2020).

Pengembangan karir dan peningkatan kinerja pegawai memiliki peran sentral dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkinerja tinggi. Ketika karyawan

merasa dihargai dan diberikan peluang yang jelas untuk mengembangkan karir mereka, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Hal ini tidak hanya berdampak pada tingkat kepuasan kerja individu, tetapi juga pada kinerja keseluruhan tim dan perusahaan. Dengan adanya rencana pengembangan karir yang terstruktur, karyawan dapat mengidentifikasi jalur-jalur karir yang sesuai dengan minat dan kemampuan mereka, sehingga meningkatkan motivasi intrinsik dan komitmen jangka panjang terhadap organisasi (Ramadhana, et, al., 2022).

Mutasi, dalam manajemen sumber daya manusia, sering dianggap sebagai strategi yang efektif untuk memperluas pengalaman dan kompetensi karyawan. Dengan memindahkan karyawan ke posisi atau departemen yang berbeda, perusahaan dapat menciptakan peluang bagi karyawan untuk menghadapi tantangan baru, belajar keterampilan tambahan, dan mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam tentang berbagai aspek bisnis (Laut & Albab, 2023). Misalnya, seorang karyawan yang mutasi dari bagian pemasaran ke bagian pengembangan produk dapat memperluas pemahamannya tentang siklus produk, kebutuhan pasar, dan proses inovasi. Hal ini tidak hanya meningkatkan pengetahuan mereka secara baik, tetapi juga membantu menciptakan karyawan yang lebih serbaguna dan adaptif.

Promosi dalam manajemen sumber daya manusia adalah lebih dari sekadar kenaikan jabatan atau tanggung jawab yang lebih besar. Ini adalah bentuk pengakuan yang jelas atas pencapaian dan kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan mencapai hasil yang diharapkan. Dengan diberikannya promosi, karyawan tidak hanya diberi kepercayaan untuk mengambil peran yang lebih strategis dan memiliki dampak yang lebih besar pada organisasi, tetapi juga diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri mereka secara profesional (Wattu, et, al., 2023). Proses promosi yang transparan dan adil juga memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan, karena karyawan merasa dihargai dan diberi pengakuan yang sesuai dengan kontribusi mereka. Selain itu, promosi juga berperan penting dalam membangun kepemimpinan di dalam organisasi.

Penelitian mengenai peran mutasi dan promosi dalam pengembangan karir dan kinerja pegawai sangat relevan karena kebijakan tersebut memiliki dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek dalam lingkup manajemen sumber daya manusia. Memahami bagaimana kebijakan mutasi dan promosi diimplementasikan dapat

memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana organisasi mengelola mobilitas internal karyawannya. Hal ini tidak hanya mencakup pengalihan karyawan ke posisi yang lebih tinggi atau berbeda secara fungsional, tetapi juga mencakup evaluasi terhadap kriteria yang digunakan untuk menentukan kelayakan mutasi atau promosi, transparansi dalam proses seleksi, dan keadilan dalam peluang karir.

LANDASAN TEORI

Mutasi

Mutasi dalam manajemen sumber daya manusia mengacu pada perpindahan atau pemindahan karyawan dari satu posisi atau unit kerja ke posisi atau unit kerja lainnya di dalam organisasi. Tujuan utama dari mutasi adalah untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan (Dipranta, et, al., 2023). Hal ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti memindahkan karyawan yang memiliki keterampilan atau pengalaman khusus ke posisi yang membutuhkan keahlian tersebut, atau untuk memberikan pengalaman baru kepada karyawan yang dapat meningkatkan kemampuan mereka secara keseluruhan. Mutasi juga seringkali dilakukan sebagai strategi untuk mengembangkan karir karyawan. Dengan memberikan kesempatan untuk berpindah posisi atau departemen, perusahaan dapat membantu karyawan untuk mendiversifikasi pengalaman mereka, memperluas jaringan profesional, dan mengembangkan keterampilan yang lebih luas.

Ini dapat menjadi faktor penting dalam memotivasi karyawan untuk tetap berkontribusi secara positif dan bertahan dalam organisasi dalam jangka panjang. Namun demikian, mutasi harus dilakukan dengan bijak dan memperhatikan kepentingan baik karyawan maupun organisasi. Proses mutasi yang tidak transparan atau tidak adil dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan, kehilangan bakat yang berharga, atau bahkan mengganggu stabilitas organisasi (Handaya & Astuti, 2023). Oleh karena itu, manajemen memiliki kebijakan mutasi yang jelas, kriteria yang objektif, dan komunikasi yang efektif untuk memastikan bahwa mutasi dilakukan dengan tepat dan memberikan manfaat baik bagi individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Promosi

Promosi dalam manajemen sumber daya manusia merujuk pada peningkatan status atau tanggung jawab kerja karyawan dalam organisasi. Promosi biasanya terjadi ketika

seorang karyawan dipindahkan ke posisi yang lebih tinggi, baik dalam hierarki organisasi maupun dalam tanggung jawab dan otoritas yang lebih besar (Asyari, et, al., 2021). Tujuan dari promosi adalah untuk memberikan pengakuan atas kinerja yang baik, meningkatkan motivasi karyawan, dan mengembangkan kepemimpinan serta kemampuan manajerial. Promosi seringkali dipandang sebagai insentif yang kuat bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang melihat kesempatan untuk naik pangkat atau mendapatkan promosi cenderung bekerja lebih keras, belajar lebih banyak, dan mencapai target kerja dengan lebih efisien.

Ini juga dapat memberikan dorongan yang positif bagi budaya kerja yang kompetitif dan berorientasi pada prestasi di dalam organisasi. Namun, penting untuk dicatat bahwa promosi harus dilakukan secara adil dan berdasarkan kinerja yang objektif. Proses promosi yang transparan dan mengikuti prinsip-prinsip meritokrasi dapat memperkuat kepercayaan karyawan terhadap organisasi dan meningkatkan loyalitas mereka. Sebaliknya, promosi yang tidak adil atau didasarkan pada faktor-faktor subjektif dapat menciptakan ketidakpuasan, konflik, dan potensi kehilangan bakat yang berharga (Pangaribuan & Silalahi, 2021). Oleh karena itu, manajemen perlu memiliki kebijakan promosi yang jelas, proses evaluasi kinerja yang obyektif, dan komunikasi yang efektif untuk memastikan bahwa promosi memberikan dampak positif bagi karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses yang berkelanjutan dan strategis untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dalam mencapai tujuan karir mereka. Hal ini melibatkan serangkaian langkah dan program yang dirancang untuk memperluas cakupan tanggung jawab, meningkatkan kompetensi, dan memperoleh pengalaman yang berharga yang relevan dengan jalur karir yang diinginkan (Andi & Wiguna, 2022). Salah satu aspek penting dari pengembangan karir adalah pembelajaran berkelanjutan. Karyawan perlu terus-menerus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pasar kerja yang terus berubah. Ini dapat dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan, kursus, workshop, dan pembelajaran mandiri.

Pengembangan karir juga melibatkan pembinaan dan *mentorship*, di mana karyawan dapat belajar dari pengalaman dan pemikiran para pemimpin yang lebih senior

dalam organisasi. Selain itu, pengembangan karir juga mencakup pembangunan jaringan profesional yang luas. Koneksi dan hubungan yang baik dengan rekan kerja, atasan, dan profesional lainnya dapat membantu karyawan mendapatkan kesempatan baru, mendapatkan informasi dan wawasan yang berharga, serta memperluas peluang karir mereka di masa depan (Rakhmawanto, 2020). Pentingnya pengembangan karir tidak hanya untuk karyawan individu tetapi juga untuk keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang merasa didukung dalam pengembangan karir mereka cenderung lebih termotivasi, loyal, dan produktif. Ini juga membantu organisasi dalam mempertahankan bakat yang berharga, mengurangi turnover, dan memperkuat reputasi sebagai tempat kerja yang menawarkan peluang pengembangan yang baik.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai mengacu pada tingkat hasil atau pencapaian yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Ini mencakup sejumlah faktor, seperti produktivitas, kualitas kerja, inovasi, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, serta kontribusi terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan (Al Rinadra, et, al., 2023). Pentingnya kinerja pegawai terletak pada kontribusinya terhadap keberhasilan dan pertumbuhan organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi cenderung memberikan nilai tambah yang signifikan, baik dalam hal hasil kerja maupun dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif. Mereka juga dapat menjadi contoh dan motivasi bagi karyawan lain untuk meningkatkan kinerja mereka.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi dapat mengambil berbagai langkah, seperti memberikan pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, memberikan umpan balik yang konstruktif dan berkelanjutan, menciptakan budaya kerja yang mendukung dan memotivasi, serta memberikan penghargaan dan pengakuan atas kinerja yang baik. Pengukuran kinerja pegawai juga merupakan komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan mengukur dan mengevaluasi kinerja secara objektif, organisasi dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, mengenali karyawan yang berprestasi tinggi, mengembangkan rencana pengembangan karir yang sesuai, dan membuat keputusan strategis dalam pengelolaan tenaga kerja (Pawerangi & Kamase, 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif untuk menjelaskan fenomena terkait data penelitian. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik atau hubungan antara variabel tanpa melakukan manipulasi terhadap mereka. Pendekatan kuantitatif memberikan kerangka kerja yang sistematis dan obyektif untuk menganalisis data numerik dan mengidentifikasi pola atau hubungan antara variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan. Dalam hal ini, 50 pegawai tersebut menjadi fokus penelitian sebagai sampel yang merepresentasikan populasi tersebut.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, di mana seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria inklusi diambil sebagai sampel. Dengan menggunakan teknik total sampling, penelitian dapat mencakup semua pegawai yang relevan dalam studi tersebut, sehingga hasilnya lebih representatif dari populasi yang diteliti. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji hipotesis statistik. Uji hipotesis statistik adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menguji klaim atau hipotesis tentang hubungan antara variabel dalam penelitian.

HASIL PENELITIAN

Pengaruh Mutasi terhadap Pengembangan Karir

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel Mutasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Pengembangan Karir. Besarnya nilai t hitung sebesar 5,724 melebihi nilai t tabel sebesar 2,010, dengan probabilitas sebesar 0,003 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,050. Ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Mutasi dan Pengembangan Karir adalah signifikan secara statistik. Dalam konteks ini, tindakan mutasi, yang mencakup pemindahan pegawai ke posisi atau unit yang berbeda dalam organisasi, memiliki dampak yang nyata terhadap perkembangan karir pegawai.

Perlu dipahami bahwa nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel menunjukkan bahwa perbedaan antara grup yang terkena mutasi dan grup kontrol (yang tidak mengalami mutasi) adalah signifikan secara statistik. Hal ini menegaskan bahwa mutasi dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kemajuan karir seseorang dalam konteks penelitian ini. Pengaruh yang signifikan dari mutasi terhadap pengembangan karir juga dapat diinterpretasikan sebagai indikasi bahwa perpindahan ke posisi atau lingkungan

kerja yang baru memberikan kesempatan untuk pengalaman dan pembelajaran yang berkontribusi pada pertumbuhan profesional seseorang.

Dengan demikian, hasil ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pentingnya strategi mutasi yang tepat dalam pengelolaan sumber daya manusia. Manajemen yang memperhatikan secara strategis perpindahan pegawai dalam organisasi dapat memanfaatkan mutasi sebagai alat untuk mendorong perkembangan karir yang positif bagi pegawai serta menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan berdaya saing.

Pengaruh Promosi terhadap Pengembangan Karir

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel Promosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Pengembangan Karir. Besarnya nilai t hitung sebesar 3,961 melebihi nilai t tabel sebesar 2,010, dengan probabilitas sebesar 0,041 yang masih berada di bawah taraf signifikansi 0,050. Artinya, hubungan antara variabel Promosi dan Pengembangan Karir adalah signifikan secara statistik. Hasil ini menegaskan bahwa perubahan atau variasi dalam promosi jabatan dapat secara kuat mempengaruhi sejauh mana karir pegawai berkembang.

Penelitian ini menunjukkan bahwa promosi dalam organisasi memiliki dampak yang besar terhadap pengembangan karir karyawan. Ketika seorang karyawan dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi, mereka sering kali mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru, memperluas jaringan profesional, dan mengambil tanggung jawab yang lebih besar. Hal ini dapat memberikan dorongan yang signifikan bagi pertumbuhan dan kemajuan karir seseorang.

Dengan demikian, hasil ini memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen sumber daya manusia dalam merancang kebijakan promosi yang efektif dan mengembangkan strategi pengembangan karir yang memotivasi bagi karyawan. Promosi yang dikelola dengan baik dapat menjadi salah satu faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, berdaya saing, dan memotivasi pegawai untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal.

Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel Mutasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Besarnya nilai t hitung sebesar 7,264 melebihi nilai t tabel sebesar 2,010, dengan probabilitas sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari taraf signifikansi 0,050. Artinya, hubungan antara variabel Mutasi dan Kinerja

Pegawai adalah sangat signifikan secara statistik. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel Mutasi memainkan peran yang signifikan dalam menentukan tingkat kinerja pegawai.

Mutasi, yang merupakan proses pemindahan karyawan ke posisi atau unit yang berbeda dalam organisasi, memiliki dampak yang nyata terhadap kinerja pegawai. Pemindahan ke lingkungan kerja yang baru dapat memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan keterampilan baru, memperluas wawasan, dan menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang berbeda. Hal ini dapat menghasilkan peningkatan dalam produktivitas, inovasi, dan kontribusi keseluruhan pegawai terhadap tujuan organisasi.

Pentingnya peran mutasi dalam pengaruh kinerja pegawai juga menyoroti pentingnya strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif. Manajemen yang memperhatikan secara cermat pemindahan dan penempatan karyawan dalam organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, beragam, dan memungkinkan pengembangan potensi karyawan secara maksimal. Dengan demikian, hasil ini memberikan kontribusi yang berarti bagi pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dan memberikan landasan bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajemen yang lebih efektif dalam mendukung pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Promosi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel Promosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Besarnya nilai t hitung sebesar 5,927 melebihi nilai t tabel sebesar 2,010, dengan probabilitas sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari taraf signifikansi 0,050. Artinya, hubungan antara variabel Promosi dan Kinerja Pegawai adalah sangat signifikan secara statistik. Hasil ini memberikan bukti bahwa promosi jabatan memainkan peran yang penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai.

Promosi dalam manajemen sumber daya manusia bukan hanya sekadar perubahan status jabatan, tetapi juga membawa konsekuensi yang lebih luas dalam pengembangan karyawan. Ketika seorang pegawai dipromosikan, mereka sering kali diberikan tanggung jawab yang lebih besar, kesempatan untuk memimpin, dan akses ke sumber daya dan informasi yang lebih strategis. Hal ini tidak hanya memberikan dorongan motivasi bagi karyawan untuk mencapai target dan standar yang lebih tinggi, tetapi juga menciptakan

kesempatan untuk pengembangan keterampilan dan pemahaman yang lebih dalam tentang operasi organisasi secara keseluruhan.

Pentingnya variabel Promosi dalam pengaruh terhadap kinerja pegawai juga mencerminkan pentingnya sistem penghargaan dan promosi yang adil dan transparan dalam organisasi. Promosi yang didasarkan pada kinerja dan potensi secara objektif dapat membantu mendorong motivasi karyawan untuk terus meningkatkan kontribusi mereka. Selain itu, promosi yang merata dan berdasarkan kriteria yang jelas juga dapat membantu mengurangi konflik dan ketidakpuasan di tempat kerja serta meningkatkan loyalitas pegawai.

Pengaruh Pengembangan Karir Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir Pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Besarnya nilai t hitung sebesar 4,537 melebihi nilai t tabel sebesar 2,010, dengan probabilitas sebesar 0,007 yang masih berada di bawah taraf signifikansi 0,050. Artinya, hubungan antara variabel Pengembangan Karir Pegawai dan Kinerja Pegawai adalah signifikan secara statistik. Hasil ini menegaskan bahwa upaya yang dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai memiliki dampak yang nyata terhadap tingkat kinerja mereka.

Pengembangan karir pegawai mencakup serangkaian kegiatan dan program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan karir mereka. Ketika karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri mereka melalui pelatihan, pendidikan lanjutan, pembinaan, dan pengalaman kerja yang beragam, mereka cenderung menjadi lebih produktif, inovatif, dan termotivasi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Pentingnya variabel Pengembangan Karir dalam pengaruh terhadap kinerja pegawai juga mencerminkan pentingnya investasi dalam pengembangan sumber daya manusia oleh organisasi. Ketika organisasi memberikan dukungan dan kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang, hal ini tidak hanya menguntungkan karyawan secara individual tetapi juga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang merasa didukung dalam pengembangan karir mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi, loyalitas yang lebih besar, dan keterlibatan yang lebih tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel Mutasi, Promosi, dan Pengembangan Karir Pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dalam penelitian ini. Analisis statistik menunjukkan bahwa variabel Mutasi dan Promosi secara terpisah maupun variabel Pengembangan Karir Pegawai memiliki dampak yang nyata dalam memengaruhi tingkat kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan.

Hasil analisis menyatakan bahwa Mutasi, yang melibatkan pemindahan karyawan ke posisi atau unit yang berbeda dalam organisasi, memiliki efek yang signifikan terhadap pengembangan karir pegawai. Sementara itu, Promosi jabatan juga ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa perubahan atau variasi dalam promosi jabatan dapat memengaruhi sejauh mana karir pegawai berkembang. Selain itu, variabel Pengembangan Karir Pegawai juga terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai, menekankan pentingnya investasi dalam pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas dan kesuksesan organisasi.

Dengan demikian, temuan ini memberikan pandangan yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan organisasi tersebut. Implikasi dari hasil ini adalah pentingnya manajemen sumber daya manusia yang efektif, yang melibatkan kebijakan yang mendukung mobilitas internal, promosi yang adil dan berdasarkan kinerja, serta investasi yang berkelanjutan dalam pengembangan karir karyawan. Dengan mengoptimalkan variabel Mutasi, Promosi, dan Pengembangan Karir Pegawai, organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai, mempertahankan bakat yang berharga, dan mencapai tujuan strategis dengan lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Rinadra, M., Fauzi, A., Galvanis, W. J., Unwalki, J., Satria, M. A. H., & Darmawan, I. (2023). Analisis Manajemen Talenta, Pengembangan Karir, dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 753-767.
- Andi, D., & Wiguna, M. (2022). Peran manajemen SDM dalam pengembangan karir karyawan pada PT. Atlas Resources Tbk Jakarta Selatan. *e-Jurnal Ekonomi Sumberdaya dan Lingkungan*, 11(1), 31-40.
- Asyari, A. I., Nuringwahyu, S., & Krisdianto, D. (2021). Pengaruh Promosi Dan Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Pada Bagian

- Pengadaan Barang Dan Jasa, Sekretariat Daerah Kabupaten Malang). Jiagabi (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis), 10(2), 245-253.
- Diprata, A. W., Awal, R., Syukri, A., & Us, K. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan, Mutasi Terhadap Pengembangan Karir Guru. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Nusantara*, 1(2), 34-40.
- Handaya, S., & Astuti, I. (2023). ANALISIS MUTASI, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP TURNOVER INTENTION PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DIREKTORAT JENDERAL BEA DAN CUKAI. *Jurnal Manajemen*, 20(2).
- Khudori, F., Suhaendi, S., & Supratikta, H. (2023). PERANAN PENTING PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN DALAM KEMAJUAN SUATU ORGANISASI. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(5), 7-14.
- Laut, F. K., & Albab, U. (2023). Analisis Pelaksanaan Program Promosi Dan Mutasi Jabatan Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Raja Ampat. *Soetomo Magister Ilmu Administrasi*, 763-774.
- Pangaribuan, V. P. P., & Silalahi, O. J. (2021). Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara I. *Majalah Iptek Politeknik Negeri Medan Polimedia*, 24(2), 53-66.
- Pawerangi, S., & Kamase, J. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat, Kecamatan Dua Boccoe Kabupaten Bone. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1), 138-149.
- Rakhmawanto, A. (2020). Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara Dalam Perspektif Perencanaan Suksesi Berbasis Merit System. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 14(1 Juni), 1-15.
- Ramadhana, P. F., Jubaedah, E., & Mochtar, S. (2022). Pemetaan pengembangan karir jabatan analisis pengembangan SDM aparatur pada BKPP Kota Bandung. *Jurnal Media Administrasi Terapan*, 2(2), 115-122.
- Rapareni, Y. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap motivasi kerja Karyawan/ti di Divisi SDM PT PSP. *JURNAL EKOBIS Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 74-89.
- Wattu, M., Baharuddin, D., & Latif, B. (2023). Pengaruh Rotasi, Mutasi dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kantor Wilayah Sulawesi Maluku. *YUME: Journal of Management*, 7(1), 752-765.