

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perubahan era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, sering kali ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyak perusahaan pemerintah khususnya BUMN dan BUMD mengalami kesulitan dalam meningkatkan kualitas perusahaannya demi menunjang kontribusi mereka terhadap Negara ini, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya selalu berkaitan dengan sumber daya manusia yang dimiliki. Hal tersebut karena sumber daya manusia lah yang berperan dalam mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Begitu pula keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada sumber daya manusianya. Adapun semakin baik kualitas pegawai pada suatu organisasi, maka semakin tinggi pula daya saing organisasi tersebut terhadap organisasi lainnya. Karyawan merupakan aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik, oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi (Minggu et al., 2019).

Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut, peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus terus dioptimalkan agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk keberlangsungan organisasi. Hal tersebut dikarenakan kinerja tidak datang dengan sendirinya, namun harus ada pengelolaan dengan baik oleh organisasi. Adapun untuk mengukur kinerja atau prestasi kerja pegawai perlu dicermati dengan baik, yakni apabila prestasi kerja pegawai meningkat maka keberhasilan tersebut akan mempengaruhi pencapaian tujuan suatu organisasi pula (Kampkötter et al., 2018).

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu perusahaan yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat besar dalam keseharian masyarakat di wilayah tersebut. Perusahaan PDAM selalu berusaha untuk memberikan pelayanan dan kualitas air yang senantiasa terjaga dengan baik. Dengan adanya penilaian promosi jabatan terhadap prestasi kerja para pegawai, maka manajer dapat mengetahui seberapa mampu para pegawai dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka. Program Mutasi di PDAM sering dilakukan, dimana terdapat dua jenis mutasi yang lazim dilakukan mutasi vertikal dan horizontal. Mutasi vertikal dilakukan untuk mengisi kekosongan jabatan yang lebih tinggi dari posisi sebelumnya, sedangkan mutasi horizontal dilakukan untuk mengisi kekosongan jabatan yang setingkat. Biasanya mutasi dilakukan minimal 1 tahun sekali. Selain mutasi, Promosi jabatan sering juga dilakukan di PDAM. Biasanya promosi jabatan dilakukan apabila seorang pegawai telah menduduki jabatan minimal 1 tahun dan melaksanakan pekerjaan dengan prestasi yang baik.

Mutasi kerja dan promosi jabatan ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Mutasi kerja dan promosi jabatan bertujuan agar pegawai dapat bekerja secara optimal, sehingga menghasilkan prestasi pegawai yang lebih baik. Namun demikian, dalam pelaksanaan mutasi dan promosi jabatan untuk meningkatkan prestasi tidaklah mudah, banyak kendala-kendala yang dihadapi.

Besarnya upaya yang perlu dialokasikan kepada sumber daya manusia memberikan makna bahwa sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Pegawai sangat diperlukan untuk berperan aktif dalam setiap proses jalannya operasional organisasi. Semakin baik kinerja atau prestasi kerja pegawai maka tujuan organisasi juga akan tercapai.

Prestasi kerja sangat penting untuk diteliti dan diperdalam karena jika tingkat prestasi kerja karyawan pada suatu perusahaan itu tinggi maka operasional dalam suatu perusahaan otomatis meningkat. Mengingat persaingan era globalisasi yang semakin ketat maka prestasi kerja sangat penting untuk mendorong dan memimpin perkembangan karir karyawan. Dengan adanya penelitian prestasi kerja ini maka para atasan mau tidak mau akan langsung memperhatikan bawahannya untuk meningkatkan kualitas sumber daya pada perusahaan tersebut juga.

Adapun prestasi kerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan baik berupa efektivitas kerja, peningkatan kualitas kerja, kecepatan dalam waktu penyelesaian kerja, penurunan tingkat kecelakaan kerja dan penurunan biaya. Sehingga organisasi perlu mengoptimalkan prestasi kerja karyawan dengan mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya.

(Kasmir, 2016) menyebutkan perihal beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai diantaranya yakni kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, mutasi kerja, promosi jabatan, rotasi kerja, komitmen dan disiplin kerja. Berkaitan dengan banyaknya faktor yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan, oleh karena itu fokus utama pada penelitian ini adalah untuk menyelidiki pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai.

Untuk memperkuat penelitian, penulis melakukan pra survei untuk mengetahui data mutasi dan promosi jabatan dalam penyusunan skripsi dengan judul:” Pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara” yang dibagikan kepada 30 orang responden yaitu pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 1.1

Hasil Prasurvei Prestasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Pegawai	%
		Setuju	Tidak setuju		
1	Saya berani mengambil keputusan dalam menghadapi masalah guna menyelesaikan masalah tersebut.	80%	20%	30	100
2	Saya dapat mengambil keputusan sesuai ruang lingkup tugas	73%	27%	30	100

3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan persepsi pimpinan	77%	23%	30	100
4	Saya selalu berusaha dalam meningkatkan pengetahuan dan kemampuan sesuai dengan bidang pekerjaannya.	100 %	-	30	100
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah yang banyak	47%	53%	30	100
6	Saya bertanggung jawab untuk menjaga sarana dan prasarana penunjang kelancaran pekerjaan saya	100%	-	30	100

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Prasurvei 2022

Berdasarkan pada Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa prestasi kerja pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara masih kurang maksimal dan dibutuhkan tindak lanjut untuk meningkatkan prestasi pegawai pada perusahaan tersebut. Hal ini dapat dibuktikan dengan jawaban tidak setuju sebesar 20% yang diketahui bahwa masih ada pegawai yang belum berani dalam mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah. Penulis mengasumsikan bahwa hal tersebut diakibatkan karena kurangnya kemampuan dan rasa percaya diri dalam menyelesaikan masalah. Pegawai juga belum berani mengambil keputusan dalam ruang lingkup pekerjaan mereka, dapat dibuktikan dengan jawaban yang tidak setuju sebesar 27%. Diketahui bahwa masih ada pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan persepsi yang telah diberikan, Hal tersebut diakibatkan karena kurangnya pemahaman dan tidak mau bertanya

kembali kepada pimpinan bagaimana mengenai tugas tersebut, Selain itu, beberapa pegawai juga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah yang cukup banyak, dapat dibuktikan dengan jawaban yang tidak setuju sebanyak 53%. Hal ini disebabkan karena mereka memiliki tugas yang tenggat waktunya sedikit dan menurut pegawai jika pimpinan memberikan banyaknya tugas maka dapat membuat pegawai merasa jenuh dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, dengan adanya masalah tersebut pihak perusahaan harus memperhatikan kebijakan kegiatan Mutasi dan Promosi Jabatan agar pegawai dapat meningkatkan kinerja.

Pada mutasi kerja perlu diperhatikan bahwa ada sebuah prinsip “The Right Man on The Right Place” yang artinya jika pegawai ditempatkan ditempat yang kurang tepat maka akan mengakibatkan seorang pegawai tidak fokus atau tidak konsentrasi pada pekerjaan mereka. Salah satu cara yang bisa dilakukan oleh pimpinan organisasi/perusahaan dalam mengatasi masalah tersebut adalah dengan mengembangkan kemampuan pegawai yaitu dengan menempatkan pegawai ditempat yang tepat dalam bentuk mutasi kerja.

Mutasi kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dalam suatu organisasi/perusahaan. Mutasi kerja merupakan kegiatan ketenagakerjaan yang berkaitan dengan proses pemindahan jabatan/pekerjaan, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan pegawai kepada situasi tertentu agar pegawai yang bersangkutan mendapatkan kepuasan kerja yang mendalam dan bisa memberikan prestasi kerja yang maksimal terhadap suatu organisasi/perusahaan (Worang et al., 2022).

Oleh sebab itu, mutasi kerja harus dapat diterapkan dalam organisasi/perusahaan dan harus dilaksanakan oleh setiap pegawai. Dikarenakan dengan adanya mutasi kerja, maka diharapkan prestasi kerja pegawai juga akan meningkat. Hal tersebut mengidentifikasikan bahwa mutasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai. Sebagaimana sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Mahardika et al. (2021), Misrania & Maryadi (2021) dan Putra (2021).

Tabel 1.2
Hasil Prasurvei Mutasi Kerja

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Tingkat lamanya pegawai bekerja diperhatikan dalam pelaksanaan mutasi	50%	50%
2.	Pemindahan pegawai dilaksanakan pada posisi pekerjaan/jabatan dalam tingkatan yang sama	40%	60%
3.	Komunikasi yang baik antar sesama pekerja menjadi salah satu syarat pelaksanaan mutasi	47%	53%
4.	Perubahan tanggung jawab diperhatikan pada pelaksanaan mutasi	43%	57%

Sumber: Hasil Olah Data kuesioner pra survei 2022

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti kepada 30 responden pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara mengenai mutasi kerja menunjukkan bahwa belum sesuai dengan yang diharapkan. Beberapa pegawai berpendapat kurang setuju dengan pelaksanaan mutasi yang dilihat dari tingkat lamanya pegawai bekerja, hal ini disebabkan karena adanya pegawai yang

berprestasi, Namun masa kerjanya yang tergolong belum lama, dapat terlihat dari hasil survei yang menjawab setuju 50% dan tidak setuju 50%, Selain itu, pegawai berpendapat kurang setuju dengan pemindahan pegawai pada posisi pekerjaan/jabatan dalam tingkatan yang sama dapat dilihat dari hasil survei sebesar 60% yang menjawab tidak setuju, dikarenakan sebagian pegawai yang dimutasi ditempatkan tidak pada tingkat yang seharusnya. Beberapa pegawai juga berpendapat tidak setuju terhadap pernyataan kurangnya komunikasi yang baik antar sesama pegawai dapat dilihat dari hasil survei sebesar 53% yang menyatakan tidak setuju, dan setelah dilakukan mutasi, pendapat pegawai perusahaan kurang memberikan perhatian terhadap perubahan tanggung jawab pegawai dapat dilihat dari hasil survei sebesar 57% yang menjawab tidak setuju, Maka penulis mengasumsikan bahwa hal ini membuktikan terdapat masalah mutasi kerja pada pegawai perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirtanadi berdasarkan dari hasil kuesioner yang diberikan kepada pegawai bahwa pegawai kurang setuju jika mutasi diperhatikan melalui tingkat lamanya bekerja, pemindahan pegawai dilaksanakan pada posisi pekerjaan dalam tingkatan yang sama, dan perubahan tanggung jawab.

Berkaitan dengan permasalahan diatas maka seharusnya seorang pemimpin mampu untuk memberikan pemahaman kepada bawahan agar dapat mengembangkan diri secara optimal. Aspek kemampuan individu yang dilatarbelakangi oleh pengalaman, dan keterampilan yang dimiliki, kuat untuk menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas, serta etika moral yang berkaitan dengan kejujuran dan tanggung jawab terhadap terlaksananya suatu pekerjaan dapat jadi pertimbangan.

Dalam pelaksanaan promosi jabatan harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan kepada indeks prestasi yang dicapai oleh karyawan. Promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar kewenangan dan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi. Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan untuk dipromosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan termotivasi untuk berprestasi kerja yang tinggi, sehingga sasaran perusahaan dapat tercapai.

Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi pegawai dalam perusahaan demi kelangsungan kegiatan perusahaan tersebut. Sesuai dengan prinsip *“The Right Man in The Right Place”* harus dipenuhi agar aktifitas di dalam perusahaan dapat berjalan dengan efisien dan efektif.

Berikut adalah jumlah pegawai yang melakukan promosi jabatan dari tahun 2019-2021 di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Sumatera Utara, dapat dilihat pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Promosi Jabatan Pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Tahun (2019-2021)

Tahun Penelitian	Jumlah pegawai Yang melakukan promosi jabatan (orang)
2019	16 Orang
2020	12 Orang
2021	26 Orang

Sumber : PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Dari Tabel 1.3 tersebut diatas dapat dilihat adanya fluktuasi jumlah promosi jabatan pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara setiap tahunnya. Data diatas menunjukkan bahwa promosi jabatan ditahun 2019 sebanyak 16 orang, Pada tahun 2020 menurunnya jumlah pegawai yang melakukan promosi jabatan dari tahun sebelumnya yaitu menjadi 12 orang, Maka penulis menyimpulkan bahwa hal ini disebabkan karena adanya Pandemi covid-19 dan WFH (Work From Home) dimana pegawai melakukan pekerjaan dari rumah, oleh sebab itu berkuranglah minat pegawai dalam melakukan promosi jabatan, dan pada tahun 2021 pegawai yang melakukan promosi jabatan meningkat menjadi 26 orang dikarenakan perusahaan sudah beraktivitas secara normal.

Selain mutasi kerja, promosi jabatan juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Promosi jabatan dapat didefinisikan sebagai sebuah proses perubahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hirarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi dari wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada para pegawai dari sebelumnya. Sebagaimana salah satu bentuk pengembangan dan pemberian penghargaan pada pegawai dapat dilakukan dengan menghargai, mengakui kemampuan kerja para karyawan hingga memberikan promosi jabatan bagi mereka. Promosi jabatan memungkinkan perusahaan untuk memperoleh pegawai yang tepat, dengan promosi jabatan yang efektif perusahaan akan menjadi lebih efisien dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Sehingga hal ini mengidentifikasi bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai.

Sebagaimana sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Kristianti (2021), Mahardika et al. (2021) dan Rafsanjani (2021).

Tabel 1.4
Hasil Prasurvei Promosi Jabatan

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah pegawai	%
		Setuju	Tidak Setuju		
1	Tingkat pendidikan saya sesuai dengan jabatan yang saya duduki sekarang	43%	57%	30	100
2	Saya melakukan promosi jabatan untuk mengisi jabatan yang kosong dalam tingkatan yang sama	37%	63%	30	100
3	Saya memiliki kemampuan yang lebih baik dari rekan kerja, sehingga saya layak dipromosikan	60%	40%	30	100
4	Promosi jabatan menuntun loyalitas tinggi terhadap pekerjaan	93%	7%	30	100
5	Saya melakukan promosi jabatan untuk mengisi jabatan yang kosong	37%	63%	30	100
6	Saya berusaha bekerja secara total untuk perusahaan	100%	-	30	100

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Prasurvei 2022

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan hasil penelitian yang mengenai promosi jabatan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Dapat disimpulkan bahwa 57% pegawai memiliki tingkat pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatan yang didudukinya, Hal tersebut diakibatkan karena

perusahaan menyesuaikan penempatan posisi jabatannya sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki pegawai, agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Namun Beberapa pegawai yang melakukan promosi jabatan tidak ingin mengisi jabatan yang kosong dalam tingkatan yang sama. Hal ini dapat dibuktikan dengan jawaban tidak setuju sebesar 63%. Selain itu, Dapat disimpulkan bahwa 60% pegawai memiliki kemampuan yang lebih baik dari rekan kerjanya sehingga pegawai tersebut layak untuk dipromosikan.

Mutasi kerja dan promosi jabatan merupakan faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja, menjamin stabilitas, dan mengembangkan prestasi kerja pegawai. Sebab dengan adanya pemberlakuan mutasi dan promosi berarti memberikan penghargaan terhadap hasil kerja para pegawai suatu perusahaan. Dimana dengan penghargaan tersebut diharapkan pegawai mempunyai kesadaran untuk senantiasa meningkatkan efektifitas kerja pada perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Fenomena permasalahan mengenai mutasi kerja dan promosi jabatan bagi para pegawai tidak jauh berbeda dengan permasalahan yang terjadi di perusahaan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Dimana seorang pimpinan dapat memberikan jabatan dan penempatan posisi pada pegawai berdasarkan atas beberapa kualifikasi tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, baik melalui mutasi kerja ataupun promosi jabatan berdasarkan pertimbangan prestasi kerja yang telah diraih oleh para pegawai. Karena bagi perusahaan, pegawai merupakan aset utama dengan berbagai kelebihan yang dimiliki, seperti pikiran, pendidikan,

pengetahuan, pengalaman dan keterampilan yang sangat berperan penting dalam perusahaan.

Selain untuk mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia yang ada juga diharapkan dapat membantu mengatasi tantangan-tantangan baru yang ada seperti saat ini. Karena untuk menghadapi semua tantangan tersebut diperlukan potensi, keterampilan, pengetahuan dan kemampuan untuk mendukung efektifitas realisasi pelayanan (Bagis et al., 2019).

Sebagaimana yang menjadi permasalahan adalah jika mutasi kerja tidak dilakukan pada orang yang tepat, sehingga pemberlakuan mutasi dianggap kurang efektif. Oleh karena itu, hal tersebut perlu dipertimbangkan dengan baik agar dapat dilakukan mutasi secara berkala dan berkelanjutan sebagai upaya dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Selain itu, adanya pemberian promosi yang tidak efektif, yang dapat dilihat dari pemberian promosi yang kurang merata terhadap beberapa pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik. Begitu pula beberapa pegawai yang seharusnya mendapat promosi namun tidak diberikan promosi jabatan, sehingga hal ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas para pegawai tersebut.

Berdasarkan uraian di atas dan hasil-hasil penelitian sebelumnya tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: **“Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Mutasi kerja tidak menentukan pemindahan pegawai yang dilaksanakan pada posisi pekerjaan/jabatan dalam tingkatan yang sama
2. Tingkat pendidikan pegawai tidak sesuai dengan jabatan yang pegawai duduki sekarang
3. Kurangnya komunikasi antar sesama pegawai karena mereka lebih mengutamakan pekerjaan masing-masing agar cepat selesai.
4. Perubahan tanggung jawab tidak terlalu diperhatikan pada pelaksanaan mutasi
5. Masih terdapat pegawai yang belum mampu mengambil keputusan dalam menghadapi masalah guna menyelesaikan masalah dalam ruang lingkup pekerjaan

1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar penelitian ini fokus pada sasaran pokok penelitian, sehingga penulis membatasi penelitian ini hanya pada Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh mutasi kerja terhadap prestasi kerja Pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja Pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah terdapat pengaruh mutasi kerja dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja Pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui pengaruh mutasi kerja terhadap prestasi kerja Pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara
2. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja Pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara
3. Untuk mengetahui pengaruh mutasi kerja dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja Pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menerapkan teori-teori yang dipelajari diperkuliahan dengan keadaan sebenarnya, terutama mengenai masalah yang berkaitan dengan Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PDAM Tirtanadi Sumatera Utara

2 Bagi Perusahaan

Sebagai sumbangan pemikiran dalam upaya mempelajari tentang mutasi kerja dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja

3 Bagi Lembaga UNIMED

Sebagai tambahan literature kepustakaan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam prestasi kerja.

4 Bagi Peneliti lain

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian sejenis di masa yang akan datang.

