



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PENGEMBANGAN  
PERBANKAN INDONESIA (LPP)**

SKRIPSI

Tia Monita

1502025259

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PENGEMBANGAN  
PERBANKAN INDONESIA (LPMI)**

SKRIPSI

Tia Monita

1502025259

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2019

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PENGEMBANGAN PERBANKAN INDONESIA”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau Ijazah Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, .. Agustus 2019

Yang Menyatakan,



Tia Monita

NIM 1502025259

## PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**JUDUL** : *Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPI)*

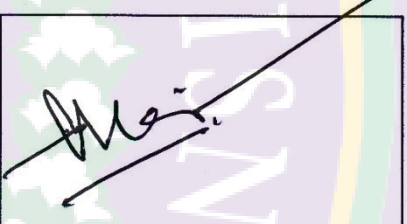
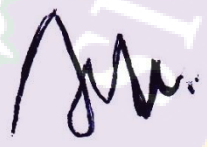
**NAMA** : Tia Monita

**NIM** : 1502025259

**PROGRAM STUDI** : Manajemen

**TAHUN AKADEMIK** : 2019

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Drs. Achmad H Abubakar M.M	
Pembimbing II	Adityo Ari Wibowo. SE,MM	

**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA

  
Faizal Ridwan Zamzany, SE., M.M

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

### **PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PENGEMBANGAN PERBANKAN INDONESIA.**

Yang disusun oleh :

Tia Monita  
1502025259

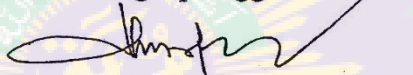
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA

Pada tanggal : 27 Agustus 2019

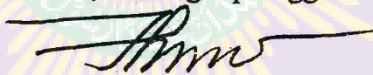
**Tim penguji :**

Ketua, merangkap anggota :



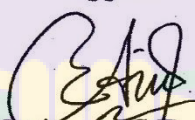
(Dr. Hj. Connie Chairunnisa)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Yusdi Daulay, S.E., M.M.)

Anggota :

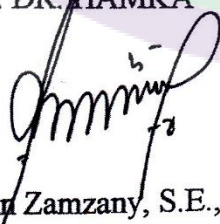


(Edi Setiawan, S.E., M.M.)

**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA



(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.)



(Dr. Nuryadi Wijiharjono, SE., M.M.)



**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI ILMIAH UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Tia Monita  
NIM : 1502025259  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**“PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PENGEMBANGAN PERBANKAN INDONESIA”.**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 06 Agustus 2019  
Yang Menyatakan,

  
(Tia Monita)

## ABSTRAK

Tia Monita (1502025259)

### **PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PENGEMBANGAN PERBANKAN INDONESIA (LPPI)**

*Skripsi. Program Strata Satu Program studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.DR.HAMKA. 2019. Jakarta.*

Kata kunci: Promosi Jabatan, Mutasi, dan Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Promosi Jabatan dan Mutasi pada Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPI). Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif dan survei, Variabel yang digunakan yaitu Promosi Jabatan dan Mutasi sebagai variabel independen dan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPI), yang berjumlah 202 orang. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan sampling jenuh (sensus), yang mana yang mana teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (menggunakan rumus *Slovin*) sehingga diperoleh sampel berjumlah 134 orang sebagai responden. Hasil uji statistik T variabel yaitu Promosi Jabatan dan Mutasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien korelasi parsial variabel Promosi Jabatan ( $X_1$ ) dan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,791 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < p < 0,05$ , maka dapat dikatakan terdapat hubungan positif sangat kuat dan signifikan. Nilai koefisien korelasi parsial variabel Mutasi ( $X_2$ ) dan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,611 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < p < 0,05$ , maka dapat dikatakan terdapat hubungan positif sangat kuat dan signifikan.

## ABSTRACT

Tia Monita (1502025259)

***THE INFLUENCE OF JOB PROMOTIONS AND MUTATIONS ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE INDONESIAN BANKING  
DEVELOPMENT INSTITUTIONS (LPPI)***

*Skription. Bachelor Degree Program Management Major. Faculty of Economics  
and Business of University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.*

Keywords: Job Promotion, Mutation, and Employee Performance

This study aims to determine Position Promotion and Mutation at the Indonesian Banking Development Institute (LPPI). In this study the survey method was quantitative and used, the variables used were Job Promotion and Mutation as the independent variable and the Employee Performance variable as the dependent variable. The population in this study were all employees of the Indonesian Banking Development Institute (LPPI) totaling 202 people. The sample selection technique is done by sampling saturation (census), which is where the determination of the sample technique with certain considerations (using the Slovin formula) in order to obtain a sample of 134 people as respondents. The results of the statistical test of the variable T namely Job Promotion and Mutation simultaneously or together have a significant effect on Employee Performance. The partial correlation coefficient value of Job Promotion variable (X1) and employee performance variable (Y) is 0.791 with a significance level of  $0.000 < p < 0.05$ , so it can be said that there is a very strong and significant positive relationship. The partial correlation coefficient value of the Mutation variable (X2) and employee performance variable (Y) of 0.611 with a significance level of  $0,000 < p < 0.05$ , it can be said that there is a very strong and significant positive relationship.



## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikumWr. Wb

Segala puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT dengan nikmat dan karunia yang telah diberikan, maka penulis dapat menyelesaikan skripsi. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Sekolah Sarjana (S1) Program Studi Ilmu Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.

Selama menyelesaikan skripsi ini, banyak pihak yang memberikan bantuan baik secara moril maupun material. Oleh sebab itu, penulis menyampaikan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M. Hum. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA beserta jajarannya.
3. Zulpahmi, SE, M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Drs. Ahmad Abu Bakar, M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang rela meluangkan waktunya dan memberikan saran atas penulisan skripsi ini.
6. Bapak Adityo Ariwibowo., S.E, M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang rela meluangkan waktunya dan memberikan saran atas penulisan skripsi ini.
7. Bapak/Ibu dosen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah bersedia mengajar dan membimbing kami selama menjalani study di kampus Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
8. Seluruh Staff Akademik yang banyak membantu selama ini.

9. Kedua orang tuaku tercinta, atas segala perhatian, dukungan, dan do'a restunya.
10. Seseorang yang akan mendampingi kelak, semoga selalu memberikan cinta dan kasih sayang yang tulus dalam mendampingi kelak untuk dunia dan akhirat.
11. Seluruh saudaraku yang telah memberikan semangat dan motivasi serta do'anya dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Sahabat-sahabatku tercinta: Hesti, Nasya Khiyarillah, Rahma Latifah, Sarah Anugrah, Robiatul Adawiyah, Maroomy, Irna Erfiana, Nadya Muharani, Rani Putri, Resvina Amalia, Ahmad Dzafer, yang telah mengarahkan dan membantu proses penyusunan skripsi ini.
13. Seluruh mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah menemani saya baik suka dan duka selama 8 semester perkuliahan.

Semoga semua kebaikan yang kalian berikan dalam proses penelitian ini dibala soleh Allah SWT.

Akhir kata, penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga penelitian dalam bentuk skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta, 1 Mei 2019



Tia Monita

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS .....</b>	<b>v</b>
<b>RINGKASAN/ABSTRACT.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan.....	10
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	10
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	11
1.2.3 Perumusan Masalah .....	11
1.3 Tujuan Penelitian .....	12
1.4 Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB II Tinjauan Pustaka</b>	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	13
2.2 Telaah Pustaka .....	23
2.2.1 Promosi Jabatan .....	23
2.2.1.1 Pengertian Promosi Jabatan.....	24
2.2.1.2 Dasar-dasar Promosi Jabatan .....	26
2.2.1.3 Jenis-jenis Promosi Jabatan.....	27
2.2.1.4 Syarat-syarat Promosi Jabatan.....	28

2.2.1.5 Tujuan Promosi Jabatan .....	29
2.2.1.6 Ciri-ciri Promosi Jabatan .....	30
2.2.1.7 Manfaat dan Dampak dari Promosi Jabatan .....	31
2.2.1.8 Kelemahan Dasar Senioritas dalam Promosi Jabatan .....	31
2.2.1.9 Dimensi dan Indikator Promosi Jabatan.....	32
2.2.2 Mutasi .....	33
2.2.2.1 Pengertian Mutasi .....	34
2.2.2.2 Tujuan Mutasi Kerja.....	35
2.2.2.3 Manfaat Mutasi Kerja .....	35
2.2.2.4 Dasar-dasar Mutasi.....	35
2.2.2.5 Cara-cara Mutasi .....	36
2.2.2.6 Sebab dan Alasan Mutasi .....	37
2.2.2.7 Dimensi Mutasi.....	39
2.2.2.8 Indikator Mutasi .....	40
2.2.3 Kinerja Karyawan.....	41
2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	42
2.2.3.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan .....	42
2.2.3.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	43
2.2.3.4 Tujuan Penelitian Kinerja .....	44
2.2.3.5 Pendekatan Penilaian Kinerja.....	45
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	46
2.3.1 Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan.....	47
2.3.2 Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Karyawan.....	47
2.3.3 Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Kinerja Karyawan.....	47
2.4 Hipotesis .....	49
<b>BAB III Metodologi Penelitian</b>	
3.1 Metodologi Penelitian .....	50
3.2 Objek Penelitian .....	51
3.3 Operasional Variabel.....	52
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian .....	54

3.4.1	<i>Populasi</i> .....	54
3.4.2	<i>Sampel</i> .....	55
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	56
3.5.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i> .....	56
3.5.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i> .....	56
3.6	Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	57
3.6.1	<i>Teknik Pengolahan</i> .....	57
3.6.2	<i>Uji Kualitas Data</i> .....	58
3.6.2.1	<i>Uji Validitas</i> .....	58
3.6.2.2	<i>Uji Reabilitas</i> .....	59
3.6.3	<i>Analisis Statistic Deskriptif</i> .....	60
3.6.4	<i>Uji Asumsi Klasik</i> .....	61
3.6.4.1	<i>Uji Normalitas</i> .....	62
3.6.4.2	<i>Uji Multikolonieritas</i> .....	62
3.6.4.3	<i>Uji Heteroskedastisitas</i> .....	63
3.6.4.4	<i>Autokorelasi</i> .....	64
3.6.5	<i>Analisis Regresi Linear Berganda</i> .....	65
3.6.5.1	<i>Model Regresi Linear Berganda</i> .....	65
3.6.5.2	<i>Analisis Koefesien Korelasi</i> .....	66
3.6.5.3	<i>Analisis Koefesien Determinasi (<math>R^2</math>)</i> .....	67
3.6.5.4	<i>Uji T</i> .....	68
3.6.5.5	<i>Uji F</i> .....	69
 <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	70
4.1.1	<i>Sejarah LPPI</i> .....	70
4.1.2	<i>Visi dan Misi Perusahaan</i> .....	72
4.1.2.1	<i>Visi LPPI</i> .....	72
4.1.2.2	<i>Misi LPPI</i> .....	72
4.1.3	<i>Struktur Organisasi LPPI</i> .....	73
4.1.4	<i>Bisnis Utama Perusahaan</i> .....	76
4.1.5	<i>Karakteristik Responden LPPI</i> .....	79



4.2 Hasil Pengolahan Data dan Interpretasi.....	81
4.2.1 Uji Kualitas Data .....	81
4.2.1.1 Uji Validitas Instrumen .....	82
4.2.1.2 Uji Reabilitas Instrumen.....	83
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	84
4.2.2.1 Persepsi Responden terhadap Variabel Promosi Jabatan( $X_1$ ) .	89
4.2.2.2 Persepsi Responden terhadap Variabel Mutasi ( $X_2$ ) .....	96
4.2.2.3 Persepsi Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan( $Y$ )	105
4.2 Uji Asumsi Klasik.....	106
4.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	109
4.4.1 Analisis Regresi Linear.....	111
4.4.2 Koefisien Korelasi Parsial .....	112
4.4.3 Koefisien Determinasi .....	113
4.4.4 Uji Statistik $T$ (Parsial).....	115
4.4.5 Uji Statistik $F$ .....	118
4.4 Pembahasan.....	118
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	121
5.2 Saran.....	122
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

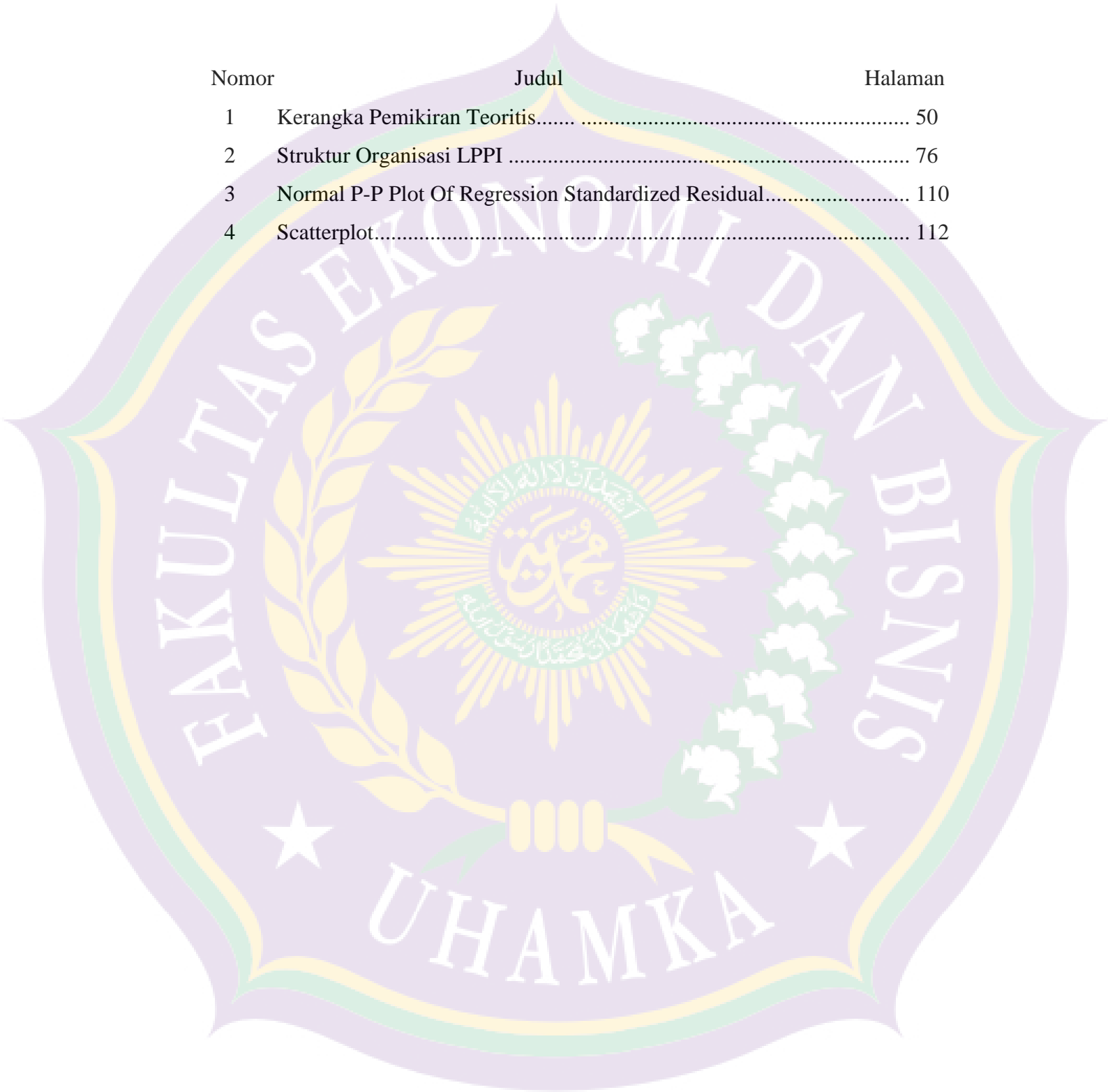
## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1	Kinerja Pegawai di LPPI .....	4
2	Promosi Jabatan Lowong di LPPI.....	5
3	Daftar Mutasi Karyawan di LPPI.....	9
4	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	19
5	Operasional Variabel.....	33
6	Skor Nilai Skala <i>Likert</i> .....	38
7	Kriteria <i>Persentase</i> Tanggapan Responden .....	42
8	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi .....	46
9	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi .....	48
10	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	83
11	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	83
12	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	84
13	Uji Validitas Promosi Jabatan ( $X_1$ ) .....	85
14	Uji Validitas Mutasi ( $X_2$ ) .....	86
15	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	86
16	Uji Reabilitas.....	87
17	Nilai rata-rata dan Standar Deviasi Variabel <i>Descriptive Statistic</i> .....	88
18	Hak dan kewajiban yang saya terima dari perusahaan dirasakan adil ....	89
19	Saya merasa jadwal kerja saya cukup adil .....	89
20	Saya selama ini tidak pernah meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir.....	90
21	Saya menggunakan waktu istirahat kerja dengan tepat.....	91
22	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan jumlah yang ditargetkan.....	91
23	Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan .....	92
24	Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lain dikantor.....	93
25	Saya melaksanakan pekerjaan lebih dari target yang ditetapkan perusahaan .....	93

26	Pimpinan selalu bersikap baik dengan karyawan.....	94
27	Rekapitulasi Kuisisioner Variabel Promosi Jabatan .....	95
28	Saya memiliki pengalaman sesuai dengan bidang tugas/pekerjaan .....	96
29	Saya memiliki pengetahuan luas dan terampil dalam bekerja .....	97
30	Adanya kebutuhan dan kesesuaian pada instansi tertentu.....	98
31	Saya memiliki kevakapan sesuai bidang yang saya kerjakan .....	98
32	Saya memiliki tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban.....	99
33	Saya bertanggung jawab terhadap segala keputusan yang ditetapkan ....	99
34	Rekapitulasi Kuisisioner Variabel Mutasi ( $X_2$ ) .....	100
35	Kualitas kerja saya baik setelah mengikuti pelatihan.....	101
36	Kualitas kerja saya semakin baik setelah adanya usaha pengembangan karir di tempat kerja .....	102
37	Saya telah mampu 100% mencapai target perusahaan.....	103
38	Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan .....	103
39	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja.....	104
40	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu dan mencapai tujuan yang diha- rapkan .....	105
41	Dalam bekerja saya mampu menyelesaikan tugas sendiri tanpa ketergantungan dengan orang lain.....	105
42	Saya yakin terhadap perusahaan ini dan mampu bekerja sesuai target perusahaan .....	106
43	Saya mampu memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini .....	107
44	Rekapitulasi Kuisisioner Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	107
45	Hasil Uji Normalitas.....	109
46	Hasil Uji Multikolonieritas.....	111
47	Hasil Uji Autokorelasi.....	113
48	Koefesien Korelasi Parsial Promosi Jabatan dan Kinerja Karyawan.....	115
49	Koefesien Korelasi Parsial Mutasi dan Kinerja Karyawan .....	117
50	Hasil Regresi Linear Berganda .....	118
51	Hasil Uji Statistik T.....	119
52	Hasil Uji Statistik F .....	120
53	Hasil Uji Koefesien Determinasi.....	121

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	50
2	Struktur Organisasi LPPI .....	76
3	Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual.....	110
4	Scatterplot.....	112



## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1	Kuisisioner .....	1/31
2	Data Kuisisioner.....	5/31
3	Uji Validitas Promosi Jabatan .....	14/31
4	Uji Validitas Mutasi .....	15/31
5	Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	16/31
6	Hasil Output SPSS .....	17/31
7	Formulir Pengajuan Persetujuan Judul Skripsi.....	26/31
8	Formulir Pengajuan Perubahan Judul Skripsi .....	27/31
9	Surat Tugas.....	28/31
10	Hasil Konsultasi Pembimbing 1 .....	29/31
11	Hasil Konsultasi Pembimbing 2 .....	30/31
12	Tanggapan Permohonan Riset.....	31/31



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dunia kerja dalam persaingan global saat ini, sangat membutuhkan orang yang bisa berpikir maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga menjadi prioritas pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Berbagai organisasi atau perusahaan berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada untuk kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini dikarenakan semakin kompetitifnya persaingan dengan perusahaan pesaing lainnya.

Dalam era persaingan nasional ini, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut.

Perkembangan ekonomi yang semakin berkembang membuat persaingan antar perusahaan semakin tinggi. Salah satu kekuatan untuk dapat unggul dalam persaingan adalah kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk itu, perusahaan dituntut agar lebih selektif dalam memilih karyawan, terutama yang mampu menunjukkan kinerja yang baik. Sumber daya manusia yang mengendalikan semua komponen yang ada dalam perusahaan dan memiliki potensi seperti akal, perasaan, kemampuan, serta dorongan yang sangat

berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Danang R, 2017:74)

Setiap perusahaan tentunya selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan kinerja tentunya memerlukan pegawai yang mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Untuk itu perusahaan melakukan banyak cara untuk meningkatkan kinerja karyawan termasuk promosi jabatan dan mutasi yang diberikan kepada karyawan.

Persaingan di berbagai sektor membuat proses pengelolaan, dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam perusahaan untuk menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah para pegawai atau karyawan pada sebuah lembaga atau organisasi, yang bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang tinggi.

Sumber daya manusia merupakan sumber terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi dengan mendaya gunakan sumber-sumber yang dimiliki diri individunya seperti pengetahuan, keahlian, dan kemampuan. Tanpa keikutsertaan manusia tentu tujuan organisasi tidak akan tercapai. Sebagaimana yang dikemukakan Handoko (2013:11) bahwa sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu

terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2013:101).

Setiap perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil. Tetapi yang terampil mereka mau bekerja giat dan keinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia penting dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan manusia merupakan elemen dasar yang menggerakkan dan melaksanakan seluruh aktifitas organisasi. Pernyataan tersebut dapat disimpulkan bagaimanapun baiknya suatu perusahaan, lengkapnya sarana dan fasilitas kerja, semua itu tidak akan berarti apa-apa bagi perusahaan apabila tidak ada yang mengatur, menjalankan, dan memeliharanya.

Kinerja adalah bagian inti yang menjadi poin di mana sebuah organisasi dapat dipastikan berhasil atau tidak berhasil. Kinerja seorang karyawan merupakan awal yang sangat penting bagi terciptanya kinerja perusahaan. Perusahaan tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa sumber daya manusia (SDM). Karyawan memiliki andil sebagai perencana, pelaksanaan dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin baik kinerja yang diberikan, maka semakin cepat mencapai tujuan perusahaan (Wijayanto & Dotulong, 2017:3049).

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kepada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Perusahaan mengharapkan tingginya prestasi kerja pegawainya atau dengan standar yang telah ditetapkan melalui penilaian tertentu (Hasibuan, 2013:93). Penilaian kinerja

karyawan jelas akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan karena mereka akan merasa dihargai, diperhatikan dan memberikan keuntungan tersendiri seperti memperluaskan untuk promosikan atau mutasikan. Sistem mutasi dan promosi jabatan sangat penting karena tidak disia-siakan oleh instansi atau perusahaan, tetapi lebih menempatkan tenaga kerja pada tempat yang tepat.

Seperti yang terjadi pada salah satu perusahaan sektor perbankan di Jakarta. Terlihat seperti mengalami penurunan kinerja karena kurangnya tenaga operasional sehingga karyawan tersebut menanggung beban kerja yang lebih dari semestinya. Banyak posisi jabatan yang dibutuhkan perusahaan. Hal ini dipahami peneliti melalui proses magang selama 2 bulan di perusahaan tersebut yang akhirnya peneliti ingin menganalisa lebih jauh dengan merujuk pada penelitian ini. Berikut adalah tabel kinerja karyawan di Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia(LPPI):

**Tabel 1**  
**Kinerja Pegawai (2017-2019)**  
**Di Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPI)**

<b>A. Perilaku Kerja</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
1. Disiplin	90%	90%	85%
2. Tanggung Jawab	100%	85%	80%
3. Kerjasama	90%	80%	80%
4. Kepemimpinan	100%	95%	90%
5. Kejujuran	95%	80%	80%
6. Kepemimpinan	100%	95%	90%
7. Kejujuran	95%	80%	80%
<b>B. Hasil Kerja</b>			
1. Kualitas Kerja	100%	90%	85%
2. Kuantitas Kerja	95%	90%	85%
3. Keterampilan Kerja	100%	90%	80%
4. Semangat Kerja	95%	90%	80%
<b>Jumlah</b>	<b>865%</b>	<b>790%</b>	<b>745%</b>

*Sumber: Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia(LPPI)*

Di dalam dunia kerja, salah satu bagian penting pada sumber daya manusia yang benar-benar harus diperhatikan adalah kinerja karyawan. Persaingan bisnis atau persaingan ekonomi di era dewasa ini. Pasti dapat dilihat dari seberapa baik kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut, karena kualitas perusahaan ditentukan oleh seberapa baik kualitas sumber daya manusia.

Beberapa masalah menjadi dasar penelitian ini, di antaranya adalah banyaknya posisi jabatan yang kosong pada setiap divisi perusahaan, sehingga karyawan tersebut menanggung beban kerja yang lebih dari semestinya. Berikut adalah daftar jabatan lowong yang dibutuhkan perusahaan:

**Tabel 2**  
**Promosi Jabatan Lowong**  
**Di Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia**  
**(LPPI)**

<b>Jabatan Lowong</b>	<b>Divisi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Level</b>
<i>Departement Head</i>	DSDM (Divisi Sumber Daya Manusia)	1	<i>Manager</i>
<i>Account Executive</i>	DPPM (Divisi Program Pengelolaan Manajerial)	1	<i>Manajer</i>
<i>Infrastructure Engineer</i>	TLTI (Tim Layanan Teknologi Informasi)	1	<i>Manajer</i>
<i>Section Head</i>	DPLK (Divisi Pengelola dan Layanan Kampus)	3	<i>Assistant Manager</i>
<i>Section Head</i>	DSDM (Divisi Sumber Daya Manusia)	2	<i>Assistant Manager</i>
<i>Section Head</i>	DPLK (Divisi Pengelolaan dan Layanan Kampus)	1	<i>Assistant Manager</i>
<i>Section Head</i>	DPIM (Divisi Pengawasan Intern dan Manajemen Mutu)	1	<i>Assistant Manager</i>



(Lanjutan)  
Tabel 2

<i>Section Head</i>	DPAS (Divisi Pemasaran dan Aliansi Strategis)	1	<i>Assistant Manajer</i>
<i>Section Head</i>	DPPK (Divisi Penyelenggaraan Program Keahlian)	1	<i>Assistant Manajer</i>
<i>Junior Infrastructure Engineer/Junior Programmer</i>	TLTI (Tim Layanan Teknologi Informasi)	1	<i>Assistant Manajer</i>
<i>Junior Infrastructure Engineer/Junior Programmer</i>	TLTI (Tim Layanan Teknologi Informasi)	1	<i>Assistant Manager</i>
<i>Officer</i>	DSDM (Divisi Sumber Daya Manusia)	1	<i>Officer</i>
<i>Officer</i>	DIKA (Divisi Sumber Daya Manusia)	1	<i>Officer</i>
<i>Officer</i>	<i>Junior Infrastructure/Junior Programmer di TLTI</i>	1	<i>Officer</i>
<i>Officer</i>	DPLK (Divisi Pelayanan dan Pengadaan Layanan Kampus)	1	<i>Officer</i>
<i>Administrator</i>	DPPM (Divisi Pengelolaan Pelayanan Mutu)	1	<i>Administrat or</i>
<i>Adminstrator</i>	DPLK (Divisi Pengelolaan Layanan Kampus)	1	<i>Administrat or</i>

Sumber: Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia(LPPI)

Sebagai suatu entitas bisnis, Lembaga yang bergerak dibidang perbankan dituntut untuk menghasilkan keuntungan yang optimal. Berkaitan dengan hal di atas, untuk membantu kelancaran operasional tersebut, pihak manajemen khususnya bagian Sumber Daya Manusia (SDM) harus mampu mengatur formasi karyawan pada setiap divisi. Untuk mengatur formasi karyawan tersebut, pihak manajemen selalu menjalankan mutasi jabatan karyawan. Mutasi bermanfaat bagi

perusahaan karena di samping mengisi formasi atau kekosongan jabatan pada suatu tempat juga dapat mengurangi tingkat kecurangan yang dilakukan karyawan. Mutasi juga bermanfaat bagi karyawan karena di samping dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, juga dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta mengurangi rasa jenuh terhadap pekerjaan yang telah ditekuninya. Kebijakan mutasi ini dapat menjadi salah satu solusi untuk mempertahankan kinerja karyawan.

Masalah mutasi menjadi hasil dari penurunan kinerja karyawan. Dengan ini peneliti merasa seperti karyawan pada perusahaan tersebut kurang serius dalam mengerjakan pekerjaannya, entah karyawan yang merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya atau lingkungan sekitar yang menyebabkan ketidaknyamanan karyawan tersebut sehingga karyawan sulit untuk berada diperforma terbaiknya dalam mengemban pekerjaannya. Maka itu peneliti juga mencoba menganalisa variabel mutasi yang mana variabel ini cukup penting dalam mengetahui baik buruknya kinerja seorang karyawan. Dari hasil kegiatan magang yang dilakukan peneliti selama 2 bulan mutasi pada Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia ini dilakukan karena beberapa hal yaitu karena karyawan tidak cocok dengan gaya kepemimpinan sehingga memutuskan untuk dipindahkan ke divisi lain, lalu karena adanya perpindahan kerja agar karyawan tersebut meningkatkan kinerjanya, dan ada juga karyawan yang dipindahkan ke divisi lain karena keputusan dari pimpinan karena kinerja karyawan tersebut tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi. Berikut adalah daftar mutasi di Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia(LPPI):

**Tabel 3**  
**Daftar Mutasi Karyawan (2017-2019)**  
**Di Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPI)**

<b>Asal Divisi</b>	<b>Divisi Baru</b>	<b>Jumlah</b>
SDM (Sumber Daya Manusia)	DIKA (Divisi Informasi Keuangan Anggaran)	1
SDM (Sumber Daya Manusia)	DPPM (Divisi Pengelolaan Pelayanan Mutu)	1
SDM (Sumber Daya Manusia)	DPLK (Divisi Pengelolaan Layanan Kampus)	1
DIKA (Divisi Informasi Keuangan Anggaran)	DPLK (Divisi Pengelolaan Layanan Kampus)	1
DPPM (Divisi Pengelolaan Pelayanan Mutu)	DSDM (Divisi Sumber Daya Manusia)	2
TLTI (Tim Layanan Teknologi Informasi)	DSDM (Divisi Sumber Daya Manusia)	1
DPIM (Divisi Pengelolaan Informasi Mutu)	DSDM (Divisi Sumber Daya Manusia)	1
DPIM (Divisi Pengawasan Intern Mutu)	DPLK (Divisi Pengelolaan Layanan Kampus)	2
DPPK (Divisi Pengelolaan Program Keahlian)	DPLK (Divisi Pengelolaan Layanan Kampus)	1
DPAS (Divisi Pemasaran Aliansi Strategis)	DPLK (Divisi Pengelolaan Layanan Kampus)	1
DPLK (Divisi Pengelolaan Layanan Kampus)	TLTI (Tim Layanan Teknologi Informasi)	1

*Sumber: Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPI)*

Secara teoritis, apabila setiap karyawan memiliki akses atas promosi dan mutasi berdasarkan atas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong untuk lebih giat bekerja, bersemangat, berdisiplin dan berprestasi kerja. Namun masalah promosi jabatan sering menimbulkan pertengkaran antar karyawan, bahkan sering

menimbulkan unjuk rasa karna beberapa karyawan tidak setuju dengan ketetapan manajemen. Promosi jabatan kadang di peruntukan bagi mereka yang memiliki pendidikan tinggi tetapi masih junior, sedangkan bagi mereka tidak memiliki kesempatan untuk dipromosikan. Kendala yang banyak terjadi saat ini dalam promosi jabatan adalah antara junior dan senior.

Mutasi salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian kinerja karyawan. Mutasi harus didadarkan atas indeks kinerja yang dapat dicapai oleh pegawai yang bersangkutan. Dipihak yang merasa nyaman dengan jabatan dan lingkungan kerjanya, mutasi merupakan sebuah siksaan. Pada peristiwa yang sama, mutasi merupakan berkah. Penyebabnya bisa karena bosan dengan suasana kerja maupun ambisi untuk mendapat tantangan baru atau jabatan baru. Namun tidak dapat dipungkiri kata mutasi ialah sebuah kata yang seram dikuping pejabat atau staf pemerintahan. Hal ini yang menjadikan mutasi sebagai bentuk hukuman, diawali dari berbagai pendapat tentang lingkup kerja.

Hal inilah yang melatar belakangi peneliti dalam penyusunan laporan akhir penelitian demi menyelesaikan program strata 1 manajemen yang diberi judul

**“Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia”**

## **1.2 Permasalahan**

### ***1.2.1 Identifikasi Masalah***

Dalam mengidentifikasi masalah, peneliti mencoba mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah kinerja karyawan di Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia?
2. Bagaimanakah Promosi Jabatan di Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia?
3. Bagaimanakah mutasi karyawan di Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia?
4. Bagaimanakah pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia?
5. Bagaimanakah pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia?
6. Bagaimanakah pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia?

### **1.2.2 Batasan Masalah**

Peneliti dalam hal ini membatasi masalah yang berhubungan dengan promosi jabatan dan mutasi sehingga hanya sekitar pengaruh promosi jabatan dan pengaruh mutasi terhadap kinerja pada Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia.

Dalam hal promosi jabatan, peneliti membatasi berbagai macam aspek yang dibutuhkan antar anggota, kelompok, dan organisasi agar dapat bersaing lebih baik pada Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia.

Dalam hal mutasi, peneliti membatasi berbagai macam aspek yang dapat mendorong anggota organisasi tersebut bekerja dalam performa terbaiknya pada Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia.

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah kinerja karyawan di Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia?
2. Bagaimanakah promosi jabatan di Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia?
3. Bagaimanakah mutasi karyawan di Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia?
4. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja pada Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia?
5. Apakah mutasi berpengaruh terhadap kinerja pada Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia?
6. Apakah promosi jabatan dan mutasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana promosi jabatan pada Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia.
2. Untuk mengetahui bagaimana mutase karyawan pada Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia



3. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia.
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pada Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia.
5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh mutasi terhadap kinerja pada Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia.
6. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari adanya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat bagi akademik.  
Untuk pengembangan ilmu pengetahuan dengan cara menguji kebenaran sebuah teori atau menemukan teori baru
2. Manfaat bagi peneliti.  
Untuk pengaplikasian materi dan penerapan ilmu yang diterima selama di bangku perkuliahan serta perluasan wawasan belajar menjadi praktisi dalam analisis dan pengambilan keputusan serta kesimpulan.
3. Manfaat bagi perusahaan.  
Untuk dijadikan bahan evaluasi perusahaan dalam menentukan ide baru dibidang Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kualitasnya yang berkaitan dengan promosi jabatan dan mutasi

## DAFTAR PUSTAKA

- Agnetha Judas, (2013). *Mutasi dan Promosi Jabatan Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sultenggo dan Maluku Utara di manado* Jurnal EMBA (Vol.1 No.4:1219-1228).  
Website:<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/10634>
- Hadi, Arimal & Sepriani (2014). *Dampak Mutasi dan Promosi terhadap Prestasi Kerja Guru SMA Negeri 2 Rambah Hilir*. Rokan Hulu: Universitas Pasir Pangaraian  
Website:<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15686>
- Hasibuan, Malayu S.P (2014). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Indrawan, M. I. (2015). *Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan*. Jurnal ilmiah INTEGRITAS, 1(3).  
Website: <https://journal.uhamka.ac.id/index.php/agregat/article/view/718>
- Kadarisman (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Lumangkun, C. A., Mangantar, M., & Uhing, Y. (2018). *Analisis Pengaruh Pelatihan, Promosi Dan Mutasi Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pangan Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 6(4)  
Website: <http://eprints.binadarma.ac.id/2411/article/view/244>
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nuraini (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam

Rinaldi, U., Sani, S., & Martono, M. (2018). *Mutation And Promotion System And Its Relation To Employee satisfaction And Job Performance Of West Kalimantan Immigration Office*. Jurnal Aplikasi Manajemen, 16(1), 106-114.

Website: <http://jurnal.pnj.ac.id/index.php/epigram/article/view/808>

Saputri, D. M. R. (2018). *Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Pegawai Pt. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru)*. Jurnal Online Mahasiswa (Jom) Bidang Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, 5(2), 1-11.

Website: <https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/58027244>

Siregar Syofian (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Prenadamedia Group

Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono (2017). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono (2017). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Surata, I. M., & Paramarta, W. A. (2017). *Pengaruh Kebijakan Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Administrasi Umum Dan Keuangan Di Politeknik Negeri Bali*. Soshum: Jurnal Sosial Dan Humaniora, 5(2 Juli), 93.

Website: <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/MMJ/article/view/404>

Tohari, M. I., & Ridwan, M. (2016). *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Multifinance Palembang*. Jurnal Kompetitif, 5(2).

Website: <https://science.sciencemag.org/content/285/5434/1722>

Wandansari, K., Rizal, S., & Ninggarwati, S. E. L. (2016). *Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pns Di Sekretariat Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi*. Epigram, 13(1).

Website: <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/1230>

Yani, A. S., & Prabowo, H. (2016). *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Auto2000 Cabang Garuda*. *Media Manajemen Jasa*, 2(2).

Website: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21002>

