



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP
PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN PT KONET
INDONESIA**

SKRIPSI

Uswatun Hasanah

1502025261

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP
PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN PT KONET
INDONESIA**

SKRIPSI

Uswatun Hasanah

1502025261

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2019

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN PT KONET INDONESIA”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan, serta 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 pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah nyatakan dengan benar. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 11 November 2019
Yang Menyatakan,



Uswatun Hasanah
1502025261

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN
MUTASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA
KARYAWAN PT KONET INDONESIA**



NAMA : **Uswatun Hasanah**

NIM : **1502025261**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

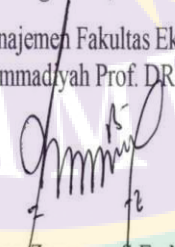
TAHUN AKADEMIK : **2019**

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

Pembimbing I	Dr. Andi Sessu., M. Si	
Pembimbing II	Pahman Habibi	

Mengetahui,

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


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

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP
PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN PT KONET INDONESIA**

yang disusun oleh:
Uswatun Hasanah
1502025261

telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.

DR. HAMKA

Pada tanggal : 06 Desember 2019

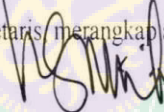
Tim Penguji:

Ketua, merangkap anggota :



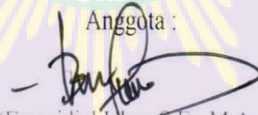
(Nendi Juhandi, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Eti Rochaeli, S.E., M.M.)

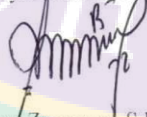
Anggota :



(Emaridial Ulza, S.E., M.A.)

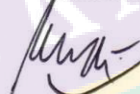
Mengetahui,

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



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

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



(Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Uswatun Hasanah
NIM : 1502025261
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 PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN PT KONET 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/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 11 November 2019
Yang Menyatakan,



(Uswatun Hasanah)

ABSTRAKSI

Uswatun Hasanah (1502025261)

PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN PT KONET INDONESIA

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

Kata Kunci : Promosi jabatan, Mutasi, Prestasi kerja

Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, serta kreativitas. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal, maka akan diharapkan mampu dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh promosi dan mutasi. Setiap pegawai memiliki akses atas promosi dan mutasi berdasarkan atas keadilan dan objektivitas, pegawai akan terdorong untuk lebih giat bekerja, bersemangat, dan berdisiplin.

Penelitian ini menggunakan metode *survey*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Konet Indonesia sebanyak 150 orang. Teknik pemilihan sampel menggunakan *slovin* diperoleh berjumlah 109 orang responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala *likert*. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi parsial, analisis koefisien korelasi berganda dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel promosi jabatan dan mutasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Secara parsial variabel promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT Konet Indonesia. Hasil penelitian ini bahwa kenaikan promosi jabatan berdasarkan dari indikator sebaiknya promosi diberikan kepada pegawai berdasarkan kemampuannya Secara parsial variabel mutasi memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja pada karyawan PT Konet Indonesia. Hal tersebut menunjukkan bahwa mutasi dilaksanakan untuk menempatkan seorang pegawai dibidang yang sesuai dengan kemampuannya

ABSTRACT

Uswatun Hasanah (1502025261)

EFFECT OF PROMOTION AND MUTATION ON WORK PERFORMANCE

Essay, Strata one management study program faculty of economics and business university Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

Keywords: Promotion, mutation, work performance.

The most important resource of an organization is human resources. People who provide power, talent, and creativity. Through the optimal use of human resources, it will be expected to be able to improve employee work performance. Work performance can be influenced by promotion and mutation. Every employee has access to promotion and transfers based on fairness and objectivity. Employees will be motivated to work harder, be more enthusiastic, and disciplined.

This research uses survey method. The population in this study is PT Konet Indonesia employees as much 150 peoples. The sample selection technique using Slovin was 109 respondents. Data collection techniques are carried out through questionnaires using a Likert scale. Data processing and analysis techniques used are descriptive analysis, multiple linear regression analysis, classical assumption test, partial correlation coefficient analysis, multiple correlation coefficient analysis and hypothesis testing.

The results of the study show that simultaneously the promotion of position and mutation variables have a significant influence on work performance. Partially the promotion of position variable has a positive and significant influence on work performance at the PT Konet employee. The results of this study that promotion of position increase based on indicators, promotion should be given to employees based on capability. Partially the mutation variable has a positive and significant influence on work performance at the PT Konet employee. This shows mutation carried out to place an employee in the field according to his ability.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyusun skripsi dengan judul **“PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN PT KONET INDONESIA”** dengan tepat waktu. Adapun tujuan dari penulisan ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Jakarta.

Selesai skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan semangat dari berbagai pihak, oleh sebab itu penulis tidak lupa menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

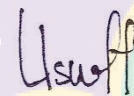
1. Allah SWT, karena atas segala rahmat dan izinnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr.Gunawan Suryoputro,M.M.,selaku rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
4. Bapak Zulpahmi, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
5. Bapak Dr. Sunarto, M.M selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Tohirin, S.H.I., M.Pd.I Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
7. Bapak Faisal Ridwan Zamzany, S.E, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

8. Bapak Edi Setiawan SE., M.Si selaku Sek. Prodi Manajemen. Terima kasih telah meluangkan waktu untuk menyampaikan masukan, kritik dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
10. Orang tua yang selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis. Terimakasih atas segala cinta dan kasih sayang yang sungguh luar biasa untuk putrimu ini, kesabaran yang tiada batasnya untuk selalu membimbing, memberikan arahan, memotivasi dan mencukupi segala kebutuhan saya.
11. Opi, Tya, Dzafer, Wahid terimakasih karena selalu memberiku semangat, bersedia membantuku, mau menjadi pendengar dan penasehatku, yang selalu membuatku tertawa dengan kepercayaan dirinya yang luar biasa. Terimakasih kebersamaannya, motivasinya, serta bantuannya hingga saat ini. Yang telah berjuang bareng-bareng, semoga kedepannya tetap menjadi sahabat dan keluarga.

Penulis menyadari laporan ini masih jauh dari sempurna oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan oleh peneliti. Akhir kata, penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Jakarta, 10 Oktober 2019



Uswatun Hasanah

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	v
ABSTRAKSI/INTISARI	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan	4
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	4
1.2.2 Pembatasan Masalah	4
1.2.3 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	7
2.2 Telaah Pustaka	15
2.2.1 Promosi Jabatan.....	15

2.2.1.1	<i>Pengertian Promosi Jabatan</i>	15
2.2.1.2	<i>Dasar-dasar Promosi Jabatan</i>	16
2.2.1.3	<i>Jenis-jenis Promosi Jabatan</i>	18
2.2.1.4	<i>Syarat-syarat Promosi Jabatan</i>	19
2.2.1.5	<i>Tujuan Promosi Jabatan</i>	21
2.2.1.6	<i>Ciri-ciri Promosi Jabatan</i>	22
2.2.1.7	<i>Dimensi dan Indikator Promosi Jabatan</i>	23
2.2.2	<i>Mutasi Kerja</i>	23
2.2.2.1	<i>Pengertian Mutasi Kerja</i>	23
2.2.2.2	<i>Tujuan Mutasi Kerja</i>	24
2.2.2.3	<i>Manfaat Mutasi Kerja</i>	25
2.2.2.4	<i>Dasar-dasar Mutasi Kerja</i>	25
2.2.2.5	<i>Cara-cara Mutasi Kerja</i>	26
2.2.2.6	<i>Sebab dan Alasan Mutasi Kerja</i>	27
2.2.2.7	<i>Dimensi Mutasi Kerja</i>	29
2.2.2.8	<i>Indikator Mutasi Kerja</i>	29
2.2.3	<i>Prestasi Kerja</i>	30
2.2.3.1	<i>Pengertian Prestasi Kerja</i>	30
2.2.3.2	<i>Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja</i>	31
2.2.3.3	<i>Tujuan Prestasi Kerja</i>	32
2.2.3.4	<i>Manfaat Prestasi Kerja</i>	33
2.2.3.5	<i>Dimensi Prestasi Kerja</i>	34
2.2.3.6	<i>Indikator Prestasi Kerja</i>	35
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	36
2.3.1	<i>Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja</i>	36
2.3.2	<i>Pengaruh Mutasi Terhadap Prestasi Kerja</i>	36
2.3.2	<i>Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja</i> ..	37
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	39
BAB III METODELOGI PENELITIAN		
3.1	<i>Metodelogi Penelitian</i>	40
3.2	<i>Operasionalisasi Variabel</i>	42

3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	44
3.3.1	<i>Populasi</i>	44
3.3.2	<i>Sampel</i>	44
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	45
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	46
3.5	Analisis Statistik Deskriptif.....	47
3.5.1	<i>Model Regresi Linear Berganda</i>	47
3.5.2	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	48
3.6	Uji Hipotesis.....	50
3.7	Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi	52
3.7.1	<i>Koefisien Korelasi</i>	52
3.7.2	<i>Koefisien Determinasi</i>	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	56
4.1.1	<i>Lokasi Penelitian</i>	56
4.1.2	<i>Sejarah Perusahaan</i>	56
4.2	Hasil dan Pembahasan.....	56
4.2.1	<i>Karakteristik Responden</i>	56
4.2.2	<i>Analisis per Variabel</i>	59
4.2.2.1	<i>Promosi Jabatan (X_1)</i>	59
4.2.2.2	<i>Mutasi (X_2)</i>	67
4.2.2.3	<i>Prestasi Kerja (Y)</i>	75
4.2.3	<i>Uji Kualitas Data</i>	82
4.2.3.1	<i>Uji Validitas</i>	82
4.2.3.2	<i>Uji Reabilitas</i>	84
4.2.4	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	84
4.2.5	<i>Analisis Regresi Linear Berganda</i>	85
4.2.5.1	<i>Model Regresi Linear Berganda</i>	85
4.2.5.2	<i>Koefisien Korelasi</i>	87
4.2.5.3	<i>Uji Koefisien Determinasi</i>	89

4.2.6	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	90
4.2.6.1	<i>Uji Normalitas</i>	90
4.2.6.2	<i>Uji Multikolinieritas</i>	92
4.2.6.3	<i>Uji Heteroskedastisitas</i>	93
4.2.6.4	<i>Uji Autokorelasi</i>	94
4.2.7	<i>Uji Hipotesis</i>	95
4.2.7.1	<i>Uji T Hitung</i>	95
4.2.7.2	<i>Uji F Hitung</i>	97
4.3	Interpretasi Hasil Penelitian.....	97
BAB V PENUTUP		
5.1	Kesimpulan.....	100
5.2	Saran.....	101
DAFTAR PUSTAKA		103

DAFTAR TABEL

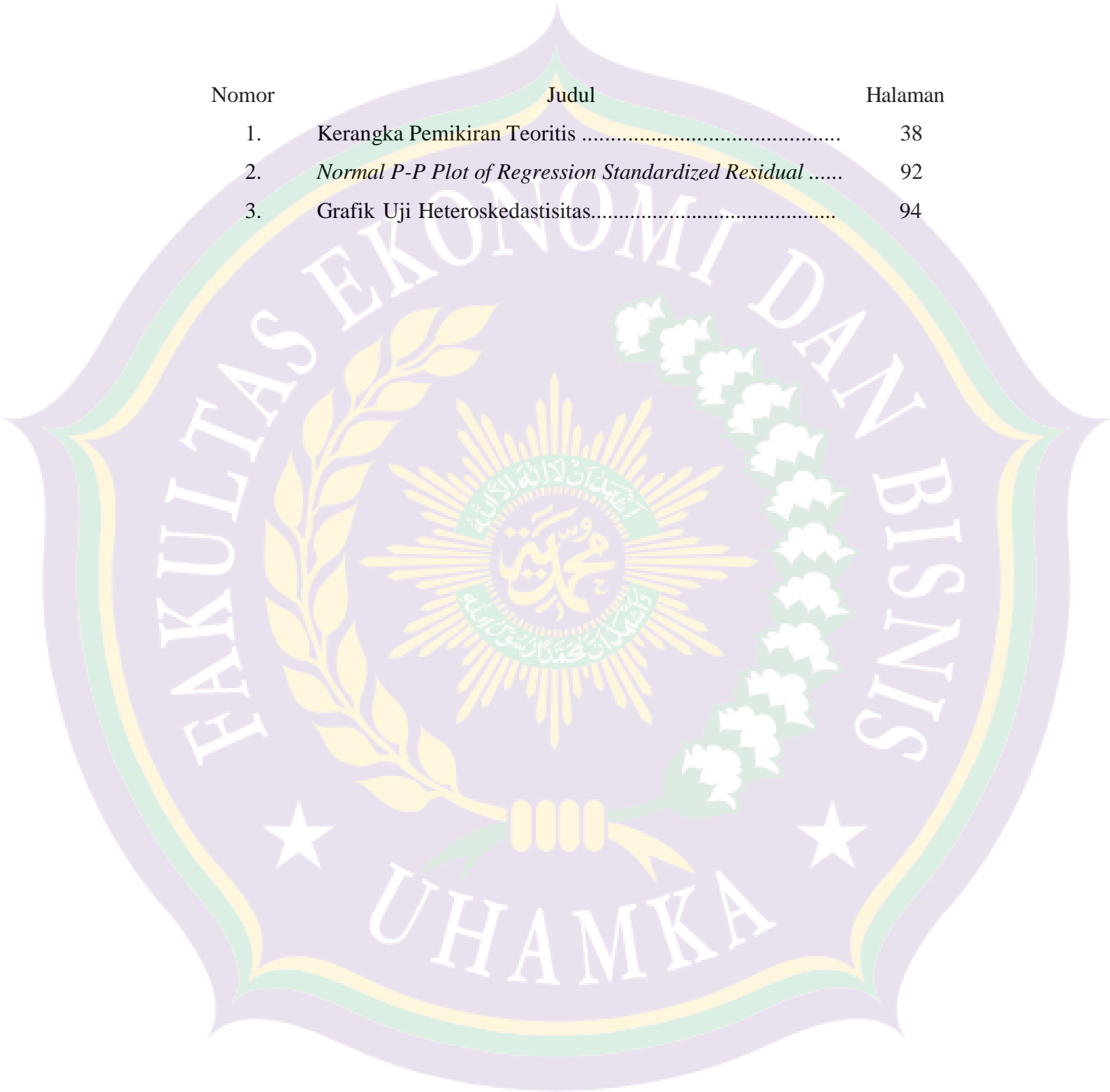
Nomor	Judul	Halaman
1.	Gambaran Penelitian Terdahulu	10
2.	Operasionalisasi Variabel Independen dan Dependen.....	42
3.	Bobot Nilai Skala Likert	46
4.	Pengambilan Keputusan Ada Tidak Adanya Autokorelasi....	50
5.	Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linear	54
6.	Jenis Kelamin Responden	57
7.	Usia Responden	57
8.	Pendidikan Terakhir Responden	58
9.	Masa Kerja Bapak/Ibu	58
10.	Mempromosikan seorang pegawai merupakan keputusan strategis dalam organisasi	59
11.	Adakah dengan melakukan promosi pegawai dapat merugikan organisasi.....	60
12.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.....	60
13.	Evaluasi yang rutin, lengkap dan objektif merupakan bahan siapa yang berhak dipromosikan.....	61
14.	Karyawan dengan kemampuan manajerial yang baik layak dipromosikan	61
15.	Tingkat pendidikan pegawai merupakan salah satu syarat utama dalam promosi.....	62
16.	Sebaiknya promosi diberikan kepada pegawai berdasarkan kemampuannya.....	62
17.	Pelaksanaan promosi selalu diikuti dengan mutasi seorang pegawai	63
18.	Menurut saya sebaiknya pegawai yang mempunyai prestasi, pengetahuan, dan berwawasan layak dipromosikan.....	64

19.	Pelatihan atau pendidikan merupakan bekal utama sebelum pegawai dipromosikan	64
20.	Promosi merupakan beban berat bagi seorang pegawai	65
21.	Seorang pegawai mendapatkan promosi jabatan karena ia anak seorang pejabat	65
22.	Promosi Jabatan (X_1)	66
23.	Mutasi sangat diperlukan dalam struktur organisasi	67
24.	Menurut anda apakah mutasi dilaksanakan dalam rangka menambah pengalaman dan pengetahuan pegawai	67
25.	Mutasi dilaksanakan untuk menghilangkan kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja	68
26.	Menurut anda apakah mutasi dilakukan dalam rangka promosi jabatan	69
27.	Mutasi dilaksanakan untuk mengisi jabatan yang kosong	69
28.	Mutasi adalah hal yang buruk bagi perkembangan karir seorang pegawai	70
29.	Apakah dengan mutasi, pegawai akan dapat bekerja lebih baik	70
30.	Dengan adanya mutasi akan berpengaruh terhadap perkembangan karir seorang pegawai	71
31.	Apakah dengan mutasi seorang pegawai selalu diikuti oleh promosi jabatan dalam organisasi	71
32.	Apakah mutasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan seorang pegawai.....	72
33.	Mutasi dilaksanakan untuk menempatkan seorang pegawai dibidang yang sesuai dengan kemampuannya	72
34.	Mutasi adalah sanksi bagi yang salah	73
35.	Indikator Mutasi (X_2).....	74
36.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan	75
37.	Kualitas kerja saya memuaskan.....	75

38.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang ditargetkan.....	76
39.	Saya selalu menghasilkan pekerjaan lebih baik	76
40.	Saya tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas.....	77
41.	Kehadiran kerja merupakan hal yang sangat penting bagi saya	77
42.	Saya bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan	78
43.	Saya selalu hadir dan pulang kerja tepat waktu.....	78
44.	Saya mampu bekerja sama dengan atasan	79
45.	Saya selalu hadir sesuai dengan jam kerja yang di tentukan perusahaan	79
46.	Kehadiran merupakan hal yang selalu saya prioritaskan	80
47.	Indikator Prestasi Kerja (Y)	81
48.	Hasil Validitas Variabel X_1	82
49.	Hasil Validitas Variabel X_2	83
50.	Hasil Validitas Variabel Y	83
51.	Hasil Uji Reabilitas	84
52.	Hasil Statistik Deskriptif	85
53.	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	86
54.	Uji Koefisien Korelasi Parsial Antara Promosi Jabatan dan Prestasi Kerja.....	87
55.	Uji Koefisien Korelasi Parsial Antara Mutasi dan Prestasi Kerja	88
56.	Hasil Koefisien Korelasi Berganda Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja	89
57.	Hasil Uji Koefisien Determinasi	90
58.	Hasil Uji Normalitas	91
59.	Hasil Uji Multikolinearitas	93
60.	Hasil Uji Autokorelasi	95
61.	Hasil Uji T (Parsial)	96
62.	Hasil Uji F (Simultan)	97

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis	38
2.	<i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i>	92
3.	Grafik Uji Heteroskedastisitas.....	94



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner	1/30
2.	Data Kuesioner	5/30
3.	Output Data SPSS.....	14/30
4.	Tabel r (df = 101-120)	24/30
5.	Tabel t (df = 101-120).....	25/30
6.	Tabel f (101-120).....	26/30
7.	Tabel Durbin Watson (101-120)	27/30
8.	Surat Tugas.....	28/30
9.	Catatan Konsultasi Pembimbing I	29/30
10.	Catatan Konsultasi Pembimbing II.....	30/30

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu bentuk organisasi formal dan merupakan wadah dimana sistem kerja sama dilakukan dalam melaksanakan berbagai aktifitas, untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang diharapkan, salah satu kebutuhan pegawai yang sangat penting dipenuhi perusahaan adalah kebutuhan akan penghargaan atas prestasi yang telah dicapainya.

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. Karena

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. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal, maka akan diharapkan akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai maupun organisasi.

Pegawai yang semangat kerjanya tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kepada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Suatu organisasi mengharapkan tingginya prestasi kerja pegawainya atau dengan standar yang telah ditetapkan melalui penilaian tertentu (Hasibuan, 2013:93). Penilaian prestasi kerja 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.

Prestasi kerja karyawan dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja karyawan PT. Konet Indonesia kurang baik, hal ini dapat terlihat bahwa lebih banyak jawaban yang berada di bawah rata-rata. Berdasarkan analisis per variabel pada prestasi

variabel prestasi kerja karyawan terdapat indikator yang paling rendah, yaitu “saya masuk kerja pada jam yang ditentukan perusahaan” maka dari itu penulis menyarankan PT. Konet Indonesia agar lebih tegas lagi dalam memperhatikan karyawan untuk selalu on time dalam bekerja.

Secara teoritis, apabila setiap pegawai memiliki akses atas promosi dan mutasi berdasarkan atas keadilan dan objektivitas, pegawai 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 diperuntukan 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 prestasi kerja pegawai. Mutasi harus didasarkan atas indeks prestasi 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.

Dari fenomena tersebut dapat dilihat bahwa ada faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Konet Indonesia**”

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Apakah Promosi Jabatan secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja?
2. Apakah Mutasi secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja?
3. Apakah Promosi Jabatan dan Mutasi secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja?

1.2.2 Batasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan untuk memfokuskan penelitian pada pokok permasalahan, mencegah terlalu luasnya pembahasan dan mencegah terjadinya salah interpretasi atas kesimpulan yang dihasilkan. Dalam penelitian ini, penulis membatasi masalah hanya pada variabel bebas (independen) variabel yang mempengaruhi yaitu Promosi Jabatan (X_1) dan Mutasi (X_2), serta variabel terikat (dependen) variabel yang dipengaruhi yaitu Prestasi Kerja (Y). Objek analisis penelitian ini adalah PT. Enlig Mandiri Sejahtera.

1.2.3 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana Promosi Jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Konet Indonesia?

2. Bagaimana Mutasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Konet Indonesia
3. Bagaimana Promosi Jabatan dan Mutasi secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Konet Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Konet Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial Mutasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Konet Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan Promosi Jabatan dan Mutasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Konet Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun strategi promosi yang lebih baik dan menambah informasi bagi perusahaan.

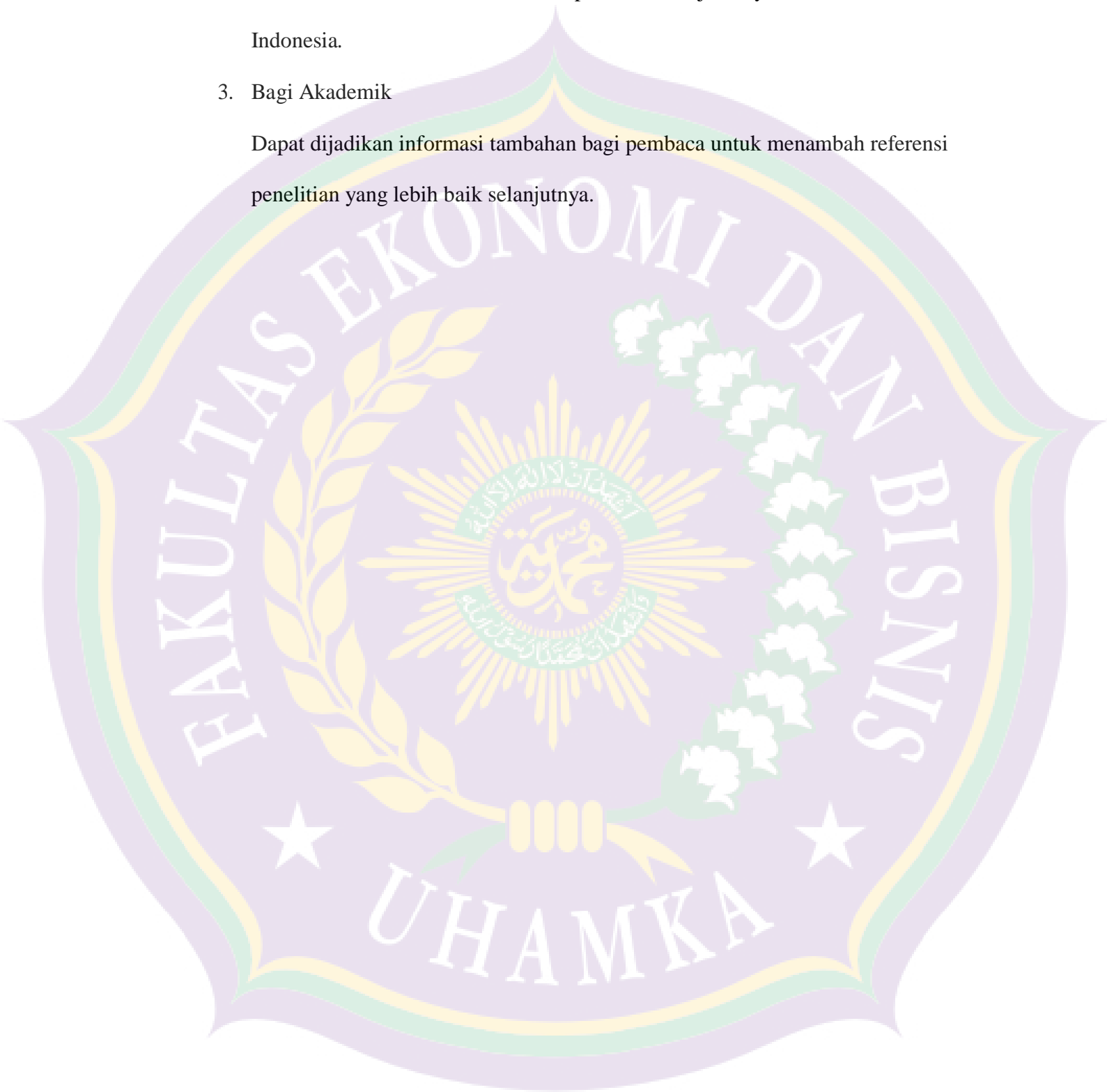
2. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan teoritis dan memperluas wawasan untuk mempelajari secara langsung dan menganalisis hubungan mengenai pengaruh

Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Konet Indonesia.

3. Bagi Akademik

Dapat dijadikan informasi tambahan bagi pembaca untuk menambah referensi penelitian yang lebih baik selanjutnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, S, Rucky. (2013). *Sistem Manajemen Kinerja*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- 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).
- Daryanto. (2013). *Inovasi Pembelajaran Efektif*. Bandung: Yrma Widya.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Arimal & Sepriani (2014). *Dampak Mutasi dan Promosi terhadap Prestasi Kerja Guru SMA Negeri 2 Rambah Hilir*. Rokan Hulu: Universitas Pasir Pangaraian.
- Hamdi, & Baharudin. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Deepublish.
- Handoko. (2014). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: BPFE.
- Hanggraeni, Dewi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hariandja. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P (2014). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____ (2013). *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).

- Kadarisman (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Kris H. Timotius. (2017). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: ANDI.
- 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)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Manulang, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Moekijat. (2013). *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bandar Maju.
- 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.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada.
- _____ (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. Edisi ke-6. Depok: Rajagrafindo Persada.
- 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.
- Setyosari, Punaji. (2015). *Metode Penelitian Pendidikn dan Pengembangan Edisi Ke Empat*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Siregar, Syofian (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (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.
- Suryani, & Hendriyadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Soeprihanto. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Swajarna, K. I. (2015). *Metodelogi Penelitian Kesehatan (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tohari, M. I., & Ridwan, M. (2016). *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Multifinance Palembang*. Jurnal Kompetitif, 5(2).
- Wahyudi, Bambang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.
- 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).
- 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).