



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF DR. HAMKA

**PENGARUH MUTASI KARYAWAN DAN PROMOSI JABATAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
PT. KERETA API INDONESIA DAOP I JAKARTA**

SKRIPSI

Tita Saputri

1602025098

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

JAKARTA  
2021



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MUTASI KARYAWAN DAN PROMOSI JABATAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
PT. KERETA API INDONESIA DAOP I JAKARTA**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

SKRIPSI  
Tita Saputri Paudiadi  
1602025098

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
JAKARTA  
2020

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan Judul **“PENGARUH MUTASI KARYAWAN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KERETA API INDONESIA DAOP 1 JAKARTA”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada 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 mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah PROF. DR. HAMKA.

Jakarta, 18 Desember 2021

Yang Menyatakan,

A 10,000 Rupiah Indonesian postage stamp with a signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'SEPULEUH RIBU RUPIAH', '10000', and 'METERAN TEMPAK'. The serial number '90476AJX128012000' is visible at the bottom.

(Tita Saputri Paudiadi)

## PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**JUDUL** : **PENGARUH MUTASI KARYAWAN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KERETA API INDONESIA DAOP 1 JAKARTA**

**NAMA** : **TITA SAPUTRI PAUDIADI**

**NIM** : **1602025098**

**PROGRAM STUDI** : **MANAJAMEN**

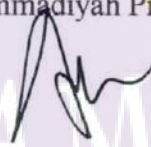
**TAHUN AKADEMIK** : **2021**

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

|               |                             |   |
|---------------|-----------------------------|---|
| Pembimbing I  | Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M. |   |
| Pembimbing II | Pahman Habibie, SE., M.M.   |  |

Mengetahui,

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

  
Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**Skripsi dengan judul:**

**PENGARUH MUTASI KARYAWAN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN  
DI PT. KERETA API INDONESIA DAOP 1 JAKARTA**

yang disusun oleh:

TITA SAPUTRI PAUDIADI  
1602025098

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

DR. HAMKA

Pada tanggal: 1 MARET 2022

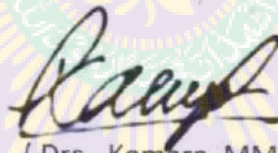
**Tim Penguji:**

Ketua, merangkap anggota:



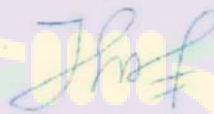
( Dr., Sunarta., MM. )

Sekretaris, merangkap anggota:



( Drs., Komara, MM. )

Anggota:



( Pahman Habibie., SE., MM. )


**Mengetahui,**

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

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



(Dr. Adityo Arj Wibowo, M.M.)



(Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Tita Saputri Paudiadi  
NIM : 1602025098  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

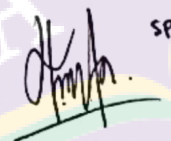
demikian demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“PENGARUH MUTASI KARYAWAN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KERETA API INDONESIA DAOP 1 JAKARTA”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalih mediakan, 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 dengan sebenarnya.

Dibuat di: Jakarta

Pada tanggal: 18 Desember 2021

Yang Menyatakan



(Tita Saputri Paudiadi)

## ABSTRAK

**Tita Saputri Paudiadi (1602025098)**

**“PENGARUH MUTASI KARYAWAN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KERETA API INDONESIA PERSERO DAOP 1 JAKARTA”**

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2021. Jakarta.

Kata Kunci : Mutasi Karyawan, Promosi Jabatan, Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Mutasi Karyawan, dan Promosi Jabatan, Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini digunakan metode survei. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan PT Kereta Api Indonesia Persero Daop 1 Jakarta Unit Sarana. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan diantaranya, analisis statistik deskriptif, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien korelasi berganda, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Mutasi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan secara parsial Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan kedua variabel bebas, yaitu Mutasi Karyawan dan promosi Jabatan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

**Tita Saputri Paudiadi (1602025098)**

**THE EFFECT OF EMPLOYEE MUTATIONS AND POSITION PROMOTIONS ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT KERETA API INDONESIA PERSERO**

The Thesis of Bachelor Degree Program Management Program. Faculty of Economics and Business Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2021. Jakarta

Keywords: Employee Mutations, Position Promotions, Employee Performance

The aim of this study was to determine The Effect of employee mutations and position promotions towards Employee Performance. This study was conducted in PT Kereta Api Indonesia (Persero). The method which used on this study was survey. The technique of data collection on this study was done by distributing questionnaires to the employees of sarana division of PT Kereta Api Indonesia (Persero). The data processing and analysis techniques which used by the writer were descriptive analytical statistics descriptive, multiple linear regression, classical assumption test, correlation coefficient analysis, multiple correlation coefficient analysis, and hypothesis testing.

The results showed that Career Development and Job Involvement partially had positive and significant Effect towards Performance Employee Performance. Therefore, the two independent variables, simultaneously, have positive and significant effect towards the dependent variable.



## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Alhamdulillah wasyukurilah puji serta syukur kehadirat Allah SWT, Atas berkah serta rahmatnya penulis dapat menyelesaikan hasil dari skripsi. Solawat serta salam senantiasa terlimpah kepada Nabi kita yaitu Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya. Tidak lupa penulis juga mengucapkan terimakasih banyak kepada orang tua yang selalu memberikan dukungan fasilitas serta moril yang diperlukan penulis. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Mutasi Karyawan dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta Cikini Jakarta Pusat”

Dalam proses menyusun Skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan, pengetahuan serta dukungan dari berbagai macam pihak yang telah memberi masukan serta pengalaman yang sangat membantu. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum., Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka Jakarta.
2. Bapak Nuryadi Wijiharjono SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.
3. Bapak Sumardi SE., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.
4. Bapak M. Nurasyidin SE., M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.

5. Bapak Edi Setiawan SE., MM. selaku Wakil Dekan III & IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.
6. Bapak Adityo Ari Wibowo SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka dan selaku Dosen Pembimbing I yang telah membantu dan membimbing saya memberikan arahan dan masukan dalam menyelesaikan Skripsi ini.
7. Bapak Pahman Habibie SE., MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan saran, arahan serta bimbingan dalam menyelesaikan Skripsi ini.
8. Seluruh dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka atas ilmu dan bantuan yang telah diberikan.
9. Untuk kedua Orang tua saya bapak muliadi dan ibu fauziyah yang telah memberikan dukungan moril serta materil dan memberikan doa bagi saya selama pembuatan skripsi dan proses perkuliahan.
10. Kepada Bapak Agung Nurjanto, Bapak Robby, Bapak Saiful, Bapak Tri Setyawan selaku Manajer di unit Sarana dan rekan rekan kerja PT. Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta
11. Ariestya, Uliyana, Aulia, Silah, Aenul, Aby, Risky, Ryan, Ari F Teman teman kelas Manajemen A Limau dan teman-teman seperjuangan Mahasiswa/I Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.Dr. Hamka.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dalam tata bahasa serta luang lingkup permasalahan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu penulis menerima kritikan

serta saran dari berbagai pihak yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi Akademik serta Mahasiswa/I. Dan juga menambah wawasan bagi pembaca serta khususnya bagi penulis. *Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Jakarta, 18 Desember 2021

Penulis,



TITA SAPUTRI PAUDIADI

NIM. 1602025098



## DAFTAR ISI

|   |            |
|---|------------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....                                    | <b>i</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                                   | <b>ii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                                       | <b>v</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                                     | <b>ix</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                                    | <b>xii</b> |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....                                  | <b>xx</b>  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                                      |            |
| 1.1 Latar Belakang Masalah.....                               | 1          |
| 1.2 Permasalahan.....   | 5          |
| 1.2.1 <i>Identifikasi Masalah</i> .....                       | 5          |
| 1.2.2 <i>Pembatasan Masalah</i> .....                         | 6          |
| 1.2.3 <i>Perumusan Masalah</i> .....                          | 6          |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                                   | 6          |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....                                  | 7          |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>                                |            |
| 2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....                        | 8          |
| 2.2 Telaah Pustaka .....                                      | 20         |
| 2.2.1 Manajemen .....   | 20         |
| 2.2.1.1 <i>Pengertian Manajemen</i> .....                     | 20         |
| 2.2.2 <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> .....              | 20         |
| 2.2.2.1 <i>Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia</i> ..... | 20         |

|   |    |
|---|----|
| 2.2.2.2 Fungsi-Fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen    |    |
| <i>Sumber Daya Manusia</i> .....                              | 22 |
| 2.2.2.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....           | 24 |
| 2.2.2.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....            | 25 |
| 2.2.3 Mutasi Karyawan .....                                   | 28 |
| 2.2.3.1 Pengertian Mutasi .....                               | 28 |
| 2.2.3.2 Macam-Macam Jenis Mutasi karyawan .....               | 29 |
| 2.2.3.3 Dimensi dan Indikator Mutasi karyawan .....           | 29 |
| 2.2.3.4 Tujuan Mutasi karyawan .....                          | 30 |
| 2.2.3.5 Landasan Dalam Pelaksanaan Mutasi .....               | 31 |
| 2.2.3.6 Sebab dan Alasan Mutasi .....                         | 31 |
| 2.2.4 Promosi Jabatan .....                                   | 32 |
| 2.2.4.1 Pengertian Promosi Jabatan .....                      | 32 |
| 2.2.4.2 Dimensi dan Indikator Promosi Jabatan .....           | 33 |
| 2.2.4.3 Manfaat Kompetensi Karyawan .....                     | 34 |
| 2.2.4.4 Jenis-Jenis Promosi Jabatan .....                     | 35 |
| 2.2.4.5 Syarat-Syarat Promosi Jabatan.....                    | 36 |
| 2.2.5 Kinerja Karyawan .....                                  | 37 |
| 2.2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....                      | 37 |
| 2.2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan..... | 39 |
| 2.2.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan .....          | 40 |
| 2.2.5.4 Manfaat Kinerja Karyawan .....                        | 42 |

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| 2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis ..... | 43 |
|---------------------------------------|----|

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

|                            |    |
|----------------------------|----|
| 3.1 Metode Penelitian..... | 46 |
|----------------------------|----|

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| 3.2 Operasional Variabel..... | 47 |
|-------------------------------|----|

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| 3.3 Populasi dan Sampel ..... | 50 |
|-------------------------------|----|

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| 3.3.1 <i>Populasi</i> ..... | 50 |
|-----------------------------|----|

|                           |    |
|---------------------------|----|
| 3.3.2 <i>Sampel</i> ..... | 50 |
|---------------------------|----|

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data..... | 52 |
|----------------------------------|----|

|  |    |
|--|----|
| 3.4.1 <i>Tempat dan Waktu Penelitian</i> ..... | 52 |
|--|----|

|  |    |
|--|----|
| 3.4.2 <i>Teknik Pengumpulan Data</i> ..... | 53 |
|--|----|

|   |    |
|---|----|
| 3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data ..... | 54 |
|---|----|

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| 3.5.1 <i>Uji Kualitas Data</i> ..... | 54 |
|--------------------------------------|----|

|  |    |
|--|----|
| 3.5.1.1 <i>Uji Validitas Instrumen</i> ..... | 54 |
|--|----|

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| 3.5.1.2 <i>Uji Reliabilitas</i> ..... | 55 |
|---------------------------------------|----|

|  |    |
|--|----|
| 3.5.2 <i>Analisis Statistik Deskriptif</i> ..... | 55 |
|--|----|

|   |    |
|---|----|
| 3.5.3 <i>Analisis Model Regresi Linier Berganda</i> ..... | 56 |
|---|----|

|  |    |
|--|----|
| 3.5.3.1 <i>Model Regresi Linier Berganda</i> ..... | 56 |
|--|----|

|  |    |
|--|----|
| 3.5.3.2 <i>Uji Asumsi Klasik</i> ..... | 57 |
|--|----|

|  |    |
|--|----|
| 3.5.3.3 <i>Analisis Koefisien Determinasi (<math>R^2</math>)</i> ..... | 60 |
|--|----|

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| 3.5.3.4 <i>Uji Hipotesis</i> ..... | 60 |
|------------------------------------|----|

|  |    |
|--|----|
| 3.5.4 <i>Analisis Koefisien Korelasi</i> ..... | 62 |
|--|----|

|  |    |
|--|----|
| 3.5.4.1 <i>Analisis Korelasi Parsial</i> ..... | 62 |
|--|----|

|  |    |
|--|----|
| 3.5.4.2 Analisis Korelasi Simultan ..... | 63 |
|--|----|

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

|   |     |
|---|-----|
| 4.1 Gambaran Umum PT. Asuransi Adira Dinamika .....                                     | 64  |
| 4.1.1 Sejarah PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 1 Jakarta.....                    | 64  |
| 4.1.2 Visi dan Misi PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 1<br>Jakarta.....           | 68  |
| 4.1.3 Slogan dan Budaya PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP<br>1 Jakarta.....       | 68  |
| 4.1.4 Logo PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 1 Jakarta.....                       | 71  |
| 4.1.5 Struktur Organisasi PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP<br>1 Jakarta .....    | 72  |
| 4.1.6 Gambaran Umum Karyawan PT. Kereta Api Indonesia<br>(PERSERO) DAOP 1 Jakarta.....  | 73  |
| 4.1.7 Karakteristik Responden PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO)<br>DAOP 1 Jakarta..... | 74  |
| 4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan .....  | 76  |
| 4.2.1 Uji Kualitas Data.....  | 76  |
| 4.2.1.1 Uji Validitas .....   | 76  |
| 4.2.1.2 Uji Reliabilitas.....   | 80  |
| 4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif.....  | 80  |
| 4.2.2.1 Analisis per Variabel .....   | 81  |
| 4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....  | 109 |

|  |            |
|--|------------|
| 4.2.3.1 Koefisien Korelasi .....                       | 111        |
| 4.2.3.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) ..... | 113        |
| 4.2.4 Uji Asumsi Klasik.....                           | 113        |
| 4.2.4.1 Uji Normalitas .....                           | 113        |
| 4.2.4.2 Uji Multikolinearitas .....                    | 115        |
| 4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas .....                  | 116        |
| 4.2.4.4 Uji Autokorelasi.....                          | 117        |
| 4.2.4.5 Rangkuman Uji Asumsi Klasik .....              | 118        |
| 4.2.5 Uji Hipotesis .....                              | 119        |
| 4.2.5.1 Uji Statistik T.....                           | 119        |
| 4.2.5.2 Uji Statistik F.....                           | 121        |
| 4.3 Pembahasan.....                                    | 122        |
| <b>BAB V PENUTUP</b>                                   |            |
| 5.1 Kesimpulan .....                                   | 126        |
| 5.2 Saran.....   | 127        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                            | <b>130</b> |
| <b>LAMPIRAN - LAMPIRAN</b>                             |            |



## DAFTAR TABEL

| No. | Judul   | Halaman |
|-----|---|---------|
| 1   | Hasil Kinerja Karyawan Dilihat Dari Jumlah Mutasi Pegawai<br>Setiap Tahun.....          | 3       |
| 2   | Ringkasan Penelitian Terdahulu.....   | 14      |
| 3   | Operasional Variabel.....   | 50      |
| 4   | Populasi dan Sampel.....  | 54      |
| 5   | Bobot Nilai Skala Likert.....   | 55      |
| 6   | Kriteria Presentase Tanggapan Responden.....  | 58      |
| 7   | Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi.....                                    | 62      |
| 8   | Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linier.....   | 65      |
| 9   | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....   | 74      |
| 10  | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....                                  | 75      |
| 11  | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....                            | 76      |
| 12  | Uji Validitas Mutasi Karyawan.....  | 77      |
| 13  | Uji Validitas Promosi Jabatan.....  | 78      |
| 14  | Uji Validitas Kinerja Karyawan.....   | 79      |
| 15  | Hasil Uji Realibilitas.....   | 80      |
| 16  | Hasil Statistik Deskriptif.....   | 81      |
| 17  | Saya memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan bidangnya.....                        | 82      |
| 18  | Saya selalu siap apabila mutasi dilakukan oleh perusahaan.....                          | 82      |
| 19  | Saya memiliki keahlian dalam melaksanakan pekerjaan.....                                | 83      |
| 20  | Saya memiliki masa kerja yang cukup dalam melaksanakan pekerjaan<br>yang diberikan..... | 84      |
| 21  | Mutasi karyawan membuat saya lebih kompeten dalam bekerja.....                          | 84      |
| 22  | Dengan pengetahuan yang saya miliki sangat membantu dalam<br>melakukan pekerjaan.....   | 85      |
| 23  | Saya mengetahui tugas pokok dan fungsi yang ada dalam perusahaan.....                   | 86      |
| 24  | Saat selalu menunjukkan keinginan untuk membantu rekan kerja saya.....                  | 86      |

|    |   |     |
|----|---|-----|
| 25 | Jika saya mendapatkan kesalahan dalam tugas saya, saya siap dimutasi.....                                   | 88  |
| 26 | Saya siap dimutasi untuk mengatasi perselisihan yang terjadi antar karyawan.....                            | 88  |
| 27 | Variabel Mutasi Karyawan ( $X_1$ ).....   | 88  |
| 28 | Dalam melaksanakan pekerjaan, saya berlaku jujur dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya miliki..... | 90  |
| 29 | Setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama dalam setiap promosi.....                                  | 91  |
| 30 | Pada saat bekerja saya selalu disiplin datang tepat waktu.....  | 92  |
| 31 | Saya mampu bersaing dengan prestasi yang saya miliki saat daya dipindahkan ke divisi lain.....              | 92  |
| 32 | Saya dapat mengerjakan tugas pribadi saya tanpa meminta bantuan karyawan lain.....                          | 93  |
| 33 | Saya berani mengambil keputusan dalam menghadapi masalah guna menyelesaikan masalah tersebut.....           | 94  |
| 34 | Kerja sama tim dibangun merupakan komitmen Bersama dalam mencapai tujuan yang akan dicapai.....             | 94  |
| 35 | Kemampuan bekerja sama dengan tim membantu saya dalam menjalankan tugas.....                                | 95  |
| 36 | Saya karyawan sadar akan perannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan.....                 | 96  |
| 37 | Pendidikan formal membantu saya untuk meningkatkan kemampuan bekerja saya sesama rekan kerja.....           | 96  |
| 38 | Pendidikan yang saya diperoleh mampu mengembangkan karir saya.....  | 97  |
| 39 | Perusahaan memberikan kesempatan karyawan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi.....               | 98  |
| 40 | Variabel Promosi Jabatan ( $X_2$ ).....   | 98  |
| 41 | Hasil kerja yang sudah saya lakukan (kerjakan) sesuai dengan SOP perusahaan.....                            | 101 |
| 42 | Kualitas pelayanan yang saya lakukan sesuai dengan harapan perusahaan.....                                  | 101 |
| 43 | Saya mengerjakan tugas selalu tepat waktu.....  | 101 |

|    |  |     |
|----|--|-----|
| 44 | Saya tidak pernah mengerjakan pekerjaan mendekati deadline.....                              | 102 |
| 45 | Kualitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan atau keinginan atasan.....        | 103 |
| 46 | Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan.....               | 104 |
| 47 | Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada menumpuk pekerjaan.....   | 105 |
| 48 | Saya memiliki antusias yang tinggi dalam menerima tugas baru.....                            | 105 |
| 49 | Saya berkomitmen dan bertanggungjawab atas pekerjaan saya.....                               | 106 |
| 50 | Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.....                   | 107 |
| 51 | Saya selalu memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan..... | 108 |
| 52 | Variabel Kinerja Karyawan.....   | 108 |
| 53 | Hasil Regresi Linier Berganda.....   | 110 |
| 54 | Koefisien Korelasi Parsial.....  | 111 |
| 55 | Hasil Koefisien Korelasi Berganda.....   | 112 |
| 56 | Hasil Koefisien Determinasi.....   | 113 |
| 57 | Hasil Uji Normalitas.....  | 114 |
| 58 | Hasil Uji Multikolinieritas.....   | 116 |
| 59 | Hasil Uji Autokorelasi.....  | 118 |
| 60 | Hasil Uji Statistik T.....   | 119 |
| 61 | Hasil Uji Statistik F.....   | 121 |

## DAFTAR GAMBAR

| No. | Judul   | Halaman |
|-----|---|---------|
| 1   | Kerangka Pemikiran Teoritis.....                            | 46      |
| 2   | Slogan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO).....              | 70      |
| 3   | Logo PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO).....                | 71      |
| 4   | Struktur Organisasi PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO)..... | 72      |
| 5   | Grafik Normalitas P-P Plot.....                             | 115     |
| 6   | Hasil Uji Heterokedastisitas.....                           | 117     |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam rangka menghadapi persaingan dunia kerja saat ini, mahasiswa memerlukan kompetensi dan keterampilan untuk bersaing, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai pengatur peran dan fungsi tenaga kerja di perusahaan. Tenaga kerja merupakan aset penting dalam suatu perusahaan yang dalam hakekatnya merupakan pemegang peranan penting dalam perkembangan dan kemajuan perusahaan. Hampir semua bidang pekerjaan akan berhubungan dengan pengolahan sistem mutasi pegawai karena berkaitan dengan bagaimana organisasi atau perusahaan mengelola sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi sebagai penggerak dari semua operasional perusahaan. Dalam pengelolaannya, divisi yang menangani sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sering mengadakan program pengembangan untuk pegawainya. Salah satu bentuk dari pengembangan terhadap pegawai yakni pelaksanaan mutasi pegawai. PT Kereta Api Indonesia (persero) sebagai salah satu instansi yang bergerak di bidang jasa transportasi mengelola sumber daya manusianya dengan melaksanakan mutasi pegawai. Mutasi pegawai yaitu pemindahan suatu pekerjaan/ jabatan ke pekerjaan/jabatan lain baik jabatan yang lebih tinggi, jabatan yang lebih rendah ataupun jabatan dengan kedudukan yang sama.

Mutasi terbagi dalam tiga jenis yakni rotasi, promosi dan demosi. Mutasi pegawai di Unit Sarana PT Kereta Api Indonesia (persero) Daop 1 Jakarta telah dilakukan, tetapi masih banyak permasalahan yang dihadapi, seperti pegawai yang dimutasikan tidak sesuai dengan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki, sehingga dapat menurunkan prestasi kerja karyawan.

Pelaksanaan mutasi jabatan pegawai PT Kereta Api Indonesia (persero) harus sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan agar terstruktur dan terencana, serta dilakukan atas beberapa pertimbangan sesuai dengan prestasi kerja maupun hukuman atas yang dilakukan seorang karyawan yang akan menjalankan karena berkaitan dengan penempatan bidang/posisi kerja yang baru. Dari berbagai fenomena dan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian mengenai prosedur pelaksanaan mutasi jabatan dan promosi jabatan pada Unit Sarana PT. PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP 1 Jakarta.

Mutasi pegawai merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia, mutasi pegawai adalah salah satu media pengembangan pegawai, dimana mutasi merupakan pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain, baik itu sifatnya setarap dengan jabatan sebelumnya, naik jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi, maupun turun ke jabatan yang lebih rendah. Jika mutasi tersebut naik ke jabatan yang lebih tinggi maka dinamakan promosi jabatan. Sebaliknya bila mutasi tersebut sifatnya menurun maka disebut dengan demosi. Mutasi Pegawai merupakan hal biasa dalam suatu kantor instansi, hal ini dilakukan dengan

berbagai alasan dan tujuan yang diharapkan dari mutasi dan promosi jabatan tersebut.

**Tabel 1**

**Hasil kinerja karyawan dilihat dari jumlah mutasi pegawai setiap tahun**

| NO                  | UNIT             | ORGANIK    |            |            |            |
|---------------------|------------------|------------|------------|------------|------------|
|                     |                  | 2017       | 2018       | 2019       | 2020       |
| 1                   | KT. SEKSI SARANA | 12         | 12         | 12         | 10         |
| 2                   | DIPO LOK JNG     | 76         | 70         | 73         | 73         |
| 4                   | DIPO LOK THB     | 26         | 20         | 22         | 28         |
| 3                   | DIPO KRT RK      | 34         | 30         | 34         | 36         |
| 4                   | DIPO GRB JAKG    | 31         | 35         | 35         | 40         |
| <b>JUMLAH TOTAL</b> |                  | <b>168</b> | <b>167</b> | <b>176</b> | <b>187</b> |

Sumber : PT. Kereta Api Indonesia

Dari Hasil tabel 1 data diatas dapat dijelaskan bahwa mutasi dan kinerja karyawan dari laporan Bulanan Unit Sarana mengenai Jumlah pegawai tiap tahunnya berbeda beda jumlah keseluruhannya data tersebut diambil dari tahun 2017 sampai tahun 2020 adanya mutasi atau perpindahan pegawai di unit sarana tersebut. Tentu saja jika ada yang dimutasi perpindahan pegawai maka nantinya akan ada orang baru lagi yang akan menggantikan posisi jabatan pegawai sebelumnya yang di mutasi karena kenaikan posisi jabatan karena mutasi demosi dan rotasi pegawai hal yang biasa dilakukan setiap bulan atau setiap tahunnya di lakukan di PT.Kereta Api Indonesia Persero terkadang akan ada mutasi dalam jumlah skala yang besar sehingga pegawai akan menduduki jabatan barunya atau posisi jabatan yang sama dengan sebelumnya tetapi berbeda tempat lingkungan kerjanya.

Prosedur mutasi pegawai dan kenikan posisi jabatan yang terdapat dalam unit sarana dikatakan efektif . Karena sesuai *Standard Operating Procedure (SOP)*

dan Surat Keputusan Direksi (SK Dir) PT Kereta Api Indonesia bahwa prosedur mutasi pegawai dan kenaikan posisi jabatan Pegawai harus memenuhi beberapa Persyaratan. Berdasarkan paparan dan data tabel nominatif pegawai dari tahun 2017 sampai tahun 2020 di unit sarana diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kereta Api Indonesia Daop I Jakarta".

Untuk memperkuat penelitian ini, penulis merujuk pada beberapa penelitian-penelitian terdahulu, hal ini dijelaskan dihasil studi analisis yang telah dikemukakan oleh, Evangeline (2015) menunjukkan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbanding terbalik dengan Penelitian yang dilakukan oleh Mahfudz (2017) yang menunjukkan promosi jabatan berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan. Hasil penelitian Saing (2017), dimana mutasi dan pelatihan memiliki peran yang sangat penting baik secara individu atau secara bersama sama dalam meningkatkan hasil kinerja pegawai. Puspita (2019) dari hasil penelitian ini yang dapat diketahui bahwa shift kerja memiliki pengaruh terhadap hasil kinerja karyawan, sedangkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Sapitri (2016) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap hasil kinerja karyawan. Penelitian mengenai pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh oleh Sayuti (2007) dan Asmawiah (2009),dimana hasilnya menyimpulkan bahwa mutasi pegawai mempunyai pengaruh signifikan terhadap hasil kinerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Citra Ayu Ningsih dkk, (2015) bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan dan positif terhadap hasil kinerja



karyawan PT.PLN (persero) Area Kendari. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rudi Prasetyo Ardi, dkk (2016) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang. Hasil ini sejalan dengan penelitian Nurdin dkk (2015) yang diperoleh hasil bahwa penempatan, mutasi dan promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekda aceh.

## **1.2 Permasalahan**

### *1.2.1 Identifikasi Masalah*

1. Sebagian karyawan tidak memiliki kemampuan yang diinginkan perusahaan, Hal ini disebabkan karena tidak semua karyawan tidak mengikuti pelatihan untuk menambah wawasan atau meningkatkan pengetahuan karena adanya persyaratan tertentu.
2. Karyawan memiliki kompetensi yang tidak sesuai. Sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan dan membuat tingkat presentase kinerja tidak stabil.
3. Kinerja karyawan tidak stabil dikarenakan kurangnya pelatihan dan kompetensi yang dimiliki karyawan serta sering terjadinya mutasi.
4. Kurangnya pelatihan dan kompetensi karyawan maka akan terjadinya penilaian kinerja karyawan yang sangat buruk sehingga akan menyebabkan penurunan penilaian tiap Unit atau per DAOP.
5. Terdapat indikasi tabel grafik yang tidak stabil pada kinerja karyawan Di Lingkungan Unit Sarana Pada PT Kereta Api Indonesia DAOP 1 Jakarta,

karena adanya rekrutmen dan mutasi pegawai, Sehingga terjadinya siklus presentase tidak normal.

### *1.2.2 Pembatasan Masalah*

Untuk lebih fokus dalam memahami penelitian ini, maka penulis memandang materi yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu penulis hanya membahas tentang Pengaruh Mutasi Karyawan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Daop 1 Jakarta Periode 2017-2020.

### *1.2.3 Perumusan Masalah*

Berdasarkan identifikasi yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian, yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh Mutasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 1 Jakarta.
2. Apakah terdapat pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 1 Jakarta.
3. Apakah terdapat pengaruh Mutasi Karyawan dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 1 Jakarta.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial mutasi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Daop 1 Jakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Daop 1 Jakarta.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan mutasi karyawan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Daop 1 Jakarta.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil yang diperoleh melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Akademik

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan teori dan menguji kebenaran suatu teori serta memperdalam ilmu pengetahuan tentang Mutasi Karyawan dan Promosi Jabatan serta Kinerja Karyawan.

2. Bagi Mahasiswa

- 1) Sebagai referensi dalam mengambil keputusan dan juga sebagai pengembangan profesi dan karir mahasiswa di masa yang akan datang.
- 2) Untuk menambah wawasan berpikir dan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia dan dapat pula sebagai pedoman diri untuk memasuki dunia kerja.

3. Bagi Perusahaan

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu masukan dan bahan pertimbangan terkait Kinerja Karyawan.
- 2) Menambah masukan bagi perusahaan yang bersangkutan khususnya dibidang sumber daya manusia masalah mutasi pegawai dan promosi jabatan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah langkah kebijaksanaan dimasa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Sabar, Adolfina, dan Dotulong (2017), dalam (Muaja, Murni, and Dotulong 2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara”. Jurnal
- Mandey dan Lengkong (2015), dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat”. Jurnal
- Mufidah, Mandey, dan Mananeke (2014), dengan judul penelitian “Analisa Tingkat Pendidikan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jasaraharja Putera Manado”. Jurnal
- Mustapha dan Zakaria (2013), dengan judul penelitian “*The Effect Of Promotion Opportunity In Influencing Job Satisfaction Among Academics In Higher Public Institutions In Malaysia*”. Jurnal
- Oktafiasari (2017), dengan judul penelitian “Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jatim Cabang Kediri”. Jurnal
- Rahayu (2017), dengan judul penelitian “Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Metalindo”. Jurnal
- Safrina (2017), dalam (Pangkey, Lengkong, and Loindong 2019) dengan judul “Pengaruh Rekrutmen, Pendidikan, Dan Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Islam Terpadu Auladji Pakjo Palembang. Jurnal
- Munadiah (2017), dengan judul penelitian “Pengaruh Promosi Jabatan Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Sekretariat Kabupaten Luwu”. Jurnal
- Nurdin dkk (2015) dalam (Navrathin 2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Penempatan, Mutasi dan Promosi terhadap Prestasi Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Aceh”.
- Muhammad Isa Indrawan (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan.
- (Waris 2015) dengan judul penelitian “*The effect of competence, training, and compensation to employment performance*”.

Suyati dan Erni Yuningsih (2016) dengan judul penelitian “ Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pelatihan Manajemen Dan Kepemimpinan Pertanian (Ppmkp) Ciawi – Bogor”.

Arik Hosniyatun, Djoko Poernomo, Zarah Puspitaningtyas (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Mutasi, Promosi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada RSUD dr. Abdoer Rahem Situbondo)”.

Jon Henri Purba (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Mutasi Dan Promosi jabatan Terhadap Kinerja Karyawan”.

Anrio muaja, sri murni, lucky o.h. dotulong (2018) dengan judul penelitian “ he effect of promotion of position, mutation of position, and compensation on employee performance in pt. hasjrat abadi (sudirman) manado”.

JAYANTI PUSPITA DEWI (2017) dengan judul penelitian Effect Of Mutation And Motivation On Performance Of Employees Pt. Buana Samudra Lestari.

Amalia Airindini (2019) Dengan Judul Penelitian Effect Of Mutation And Position Promotion On Employee Career At Pt. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan (PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. IKAPHARMINDO PUTRAMAS CABANG MEDAN).