



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN
KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
PEMERINTAH KOTA TANGERANG SELATAN**

SKRIPSI

Dwi Selawati

1502025077

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN
KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
PEMERINTAH KOTA TANGERANG SELATAN**

SKRIPSI

Dwi Selawati

1502025077

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 MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEMERINTAH KOTA TANGERANG SELATAN"** 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 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 mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, Oktober 2019
Yang Menyatakan,


METERAI
TEMPEL
7281DADF028291076
6000
ENAM RIBU RUPIAH
(Dwi Selawati)
NIM 1502025077

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEMERINTAH KOTA TANGERANG SELATAN**

NAMA : **DWI SELAWATI**

NIM : **1502025077**

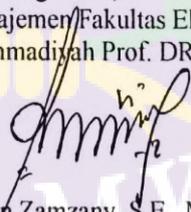
PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2019**

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

Pembimbing I	Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.	
Pembimbing II	Dr. Yadi Nurhayadi, M.Si.	

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 Hal :

**PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEMERINTAH KOTA TANGERANG
SELATAN**

Yang disusun oleh :
Dwi Selawati
1502025077

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

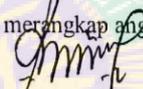
Pada tanggal : 9 Desember 2019

Tim Penguji :

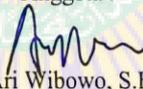
Ketua, merangkap anggota :


(Dr. Sunarta, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :


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

Anggota :

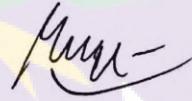

(Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.)

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, S.E., M.M.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Dwi Selawati
NIM : 1502025077
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis karya : Skripsi

demikian 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 DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEMERINTAH KOTA TANGERANG SELATAN”** 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 dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 29 Oktober 2019
Yang menyatakan


(Dwi Selawati)

ABSTRAK

Dwi Selawati (1502025077)

PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEMERINTAH KOTA TANGERANG SELATAN.

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

Kata Kunci: Mutasi, Promosi Jabatan , Prestasi Kerja Pegawai.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel yang diteliti, yakni antara Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan metode survey. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawain Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 78 orang. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan sample jenuh, sehingga diperoleh sampel berjumlah 78 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, analisis linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Kemudian data diproses menggunakan analisis regresi linier berganda dengan diolah menggunakan SPSS 20. Hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% menemukan bahwa: (1) mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, (2) promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, dan (3) mutasi dan promosi jabatan secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

ABSTRACT

Dwi Selawati (1502025077)

THE EFFECT OF MUTATION AND JOB PROMOTION OF POST TOWARDS EMPLOYEE WORK PERFORMANCE IN EDUCATION AND TRAINING AGENCY IN TANGERANG SELATAN CITY.

The Thesis of Degree Program. Management Study Program. Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

Keywords: Mutation, Job Promotion, Employee Work Performance.

The purpose of this research is to study the interaction of each opposing variable, namely between Mutation and Promotion of Positions on employee work performance. This research uses survey method. The population in this research were all employees of the South Tangerang City Government Education and Training Personnel Agency who collected 78 people. The sample selection technique is done with saturated samples, so that 78 samples are taken as respondents. The technique of collecting data using a questionnaire and measurement using a Likert scale. Data analysis processing techniques used are descriptive analysis, data quality test, multiple linear analysis, classic assumption test, coefficient of consideration analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. Then the data taken using multiple linear regression analysis processed using SPSS 20.0. The results of the research with a significance level of 5% findings: (1) mutation has a positive and significant effect on employee work performance, (2) promotion of positive and significant findings on employee work performance, and (3) mutations and promotions are jointly stated and significant to employee work performance.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Assalamu'alaikum Warahmahtullaahi Wabarakatuh

Alhamdulillah Rabbil 'alamin, Wa shallallahu wa sallam 'ala Nabiyyina Muhammadin, Wa 'ala alihi wa shahbihi ajma'in, Amma ba'du.

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat Iman, Islam, serta Ikhsan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kota Tangerang Selatan”**

Skripsi ini penulis sajikan dalam rangka memenuhi salah satu syarat di dalam menyelesaikan program Strata Satu untuk Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA Jakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis melibatkan berbagai pihak yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil, maka penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas segala rahmat dan izin-Nya penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Nuryadi Wijiharjono, SE, MM., selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

4. Bapak Faisal Ridwan Zamzany, SE., MM., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA Jakarta.
5. Bapak Edi Setiawan, SE., MM., selaku Dosen Pembimbing sementara proposal skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA Jakarta.
6. Bapak Adityo Ari Wibowo, S.E M.M., selaku Dosen Pembimbing I Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA Jakarta.
7. Bapak Dr. Yadi Nuryadi, M.Si., selaku Dosen Pembimbing II Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA Jakarta.
8. Orangtua tercinta, Bapak Hadi Purnomo dan Ibu Lam Siti serta adik tersayang, Rahmawati Hadi Purnomo, serta semua sanak saudara tersayang, yang selalu mendo'akan, membimbing, memberikan segala bentuk kasih sayang yang tidak dapat digantikan oleh apapun yang ada di dunia serta memberi semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, yang telah memberikan ilmu pengetahuan dalam penyusunan skripsi ini.
10. Keluarga Besar Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kota Tangerang Selatan yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian.

11. Eka, Fitri, Indah, Naya, Dewi, Isti, Dinda dan syifa yang selalu membantu dan memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi.
12. Ka Endah, Jihan dan Reika yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam mengerjakan skripsi.
13. Semua orang – orang terdekat saya yang tidak bisa saya lupakan jasanya untuk membantu kelancaran dalam penulisan skripsi ini.
14. Semua rekan mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA angkatan 2015 yang telah membantu saya.

Semoga Allah SWT, memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada penulis. 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.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, Oktober 2019

Peneliti,


(Dwi Selawati)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPETINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAKSI/INTISARI	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Pembatasan Masalah	7
1.2.3 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Gambaran Penelitian Terdahulu	10
2.2	Telaah Pustaka	20
2.2.1	Manajemen	20
2.2.1.1.	Definisi Manajemen	20
2.2.1.2.	Dasar-dasar Manajemen	21
2.2.1.3.	Fungsi Manajemen	22
2.2.2	Manajemen Sumber Daya Manusia	23
2.2.2.1	Definisi Sumber Daya Manusia	23
2.2.2.2	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	24
2.2.2.3	Tugas dan Wewenang Manajemen Sumber Daya Manusia	27
2.2.3	Prestasi Kerja	27
2.2.3.1	Definisi Prestasi Kerja	27
2.2.3.2	Faktor-faktor yang Memengaruhi Prestasi Kerja	28
2.2.3.3	Kriteria Pengukuran Prestasi Kerja	29
2.2.3.4	Indikator-indikator Prestasi Kerja	29
2.2.4	Mutasi	30
2.2.4.1	Definisi Mutasi	30
2.2.4.2	Tujuan Mutasi	31
2.2.4.3	Macam-macam Mutasi	32
2.2.4.4	Alasan Mutasi	33
2.2.5	Promosi Jabatan	34
2.2.5.1	Definisi Promosi Jabatan	34
2.2.5.2	Tujuan Promosi Jabatan	36
2.2.5.3	Asas-asas Promosi Jabatan	37
2.2.5.4	Syarat-syarat Promosi Jabatan	38
2.2.5.5	Manfaat Promosi Jabatan	40
2.3	Kerangka Pemikiran Teoritis	41
2.3.1	Pengaruh Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai	41
2.3.2	Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Pegawai	41
2.3.3	Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai	42
2.4	Rumusan Hipotesis	45

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian.....	46
3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	47
3.2.1 <i>Definisi Operasionalisasi Variabel</i>	47
3.3 Populasi dan Sampel.....	51
3.3.1 <i>Populasi</i>	51
3.3.2 <i>Sampel</i>	52
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.4.1 <i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	53
3.4.2 <i>Teknik Pengumpulan Data</i>	54
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	56
3.5.1 <i>Uji Kualitas Data</i>	56
3.5.1.1 <i>Uji Validitas</i>	56
3.5.1.2 <i>Uji Reliabilitas</i>	57
3.5.2 <i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	57
3.5.3 <i>Analisis Linier Berganda</i>	58
3.5.3.1 <i>Model Regresi Linier Berganda</i>	58
3.5.3.2 <i>Uji Asumsi Klasik</i>	59
3.5.4 <i>Pengujian Hipotesis</i>	62
3.5.4.1 <i>Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)</i>	63
3.5.4.2 <i>Uji Signifikan Simultan (Uji F)</i>	63
3.5.4.3 <i>Koefisien Korelasi (R)</i>	64
3.5.4.4 <i>Koefisien Determinasi (R^2) dan Adjusted R^2</i>	66

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	68
4.1.1 <i>Sejarah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kota Tangerang Selatan</i>	68
4.1.2 <i>Visi dan Misi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kota Tangerang Selatan</i>	69
4.1.3 <i>Struktur Organisasi Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kota Tangerang Selatan</i>	70
4.1.4 <i>Uraian Jabatan pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kota Tangerang Selatan</i>	70
4.1.5 <i>Gambaran Umum Pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kota Tangerang Selatan</i>	84
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan.....	87
4.2.1 <i>Uji Kualitas Data</i>	87

4.2.1.1	<i>Uji Validitas</i>	87
4.2.1.2	<i>Uji Reabilitas</i>	90
4.2.2	<i>Analisis per Variabel</i>	91
4.2.2.1	<i>Persepsi Pegawai Terhadap Mutasi (X₁)</i>	91
4.2.2.2	<i>Persepsi Pegawai Terhadap Promosi Jabatan (X₂)</i>	100
4.2.2.3	<i>Persepsi Pegawai Terhadap Prestasi Kerja (Y)</i>	107
4.3	Analisis Regresi Linier Berganda	118
4.3.1	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	119
4.3.1.1	<i>Uji Normalitas</i>	119
4.3.1.2	<i>Uji Multikolinearitas</i>	122
4.3.1.3	<i>Uji Heteroskedastisitas</i>	122
4.3.1.4	<i>Uji Autokorelasi</i>	124
4.3.2	<i>Rangkuman Uji Asumsi Klasik</i>	125
4.4	Koefisien Korelasi	126
4.4.1	<i>Koefisien Korelasi Parsial</i>	126
4.4.2	<i>Koefisien Korelasi Berganda</i>	128
4.4.3	<i>Analisis Koefisien Determinasi (R²)</i>	129
4.5	Uji Hipotesis	130
4.5.1	<i>Uji Parsial (Uji t)</i>	130
4.5.2	<i>Uji Simultan (Uji F)</i>	131
4.6	Pembahasan Umum	132
4.6.1	<i>Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai</i>	132
4.6.2	<i>Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai</i>	133
4.6.3	<i>Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai</i>	134
BAB V PENUTUP		
5.1	Kesimpulan	138
5.2	Saran	139
DAFTAR PUSTAKA		141
DAFTAR LAMPIRAN		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Penilaian Prestasi Kerja Tahun 2018.....	3
2.	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	14
3.	Operasional Variabel.....	48
4.	Jumlah Pegawai Per Divisi.....	53
5.	Skor Nilai Skala Likert.....	56
6.	Kriteria Persentase Tanggapan Responden.....	58
7.	Interprestasi koefisien korelasi.....	65
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	85
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	85
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	86
11.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	87
12.	Uji Validitas Mutasi.....	88
13.	Uji Validitas Promosi Jabatan.....	88
14.	Uji Validitas Prestasi Kerja Pegawai.....	89
15.	Uji Reliabilitas Variable Mutasi, Promosi Jabatan dan Prestasi Kerja.....	90
16.	Pengalaman dalam bekerja mempermudah menyelesaikan pekerjaan saya.....	91
17.	Pengalaman kerja saya dapat meningkatkan prestasi kerja.....	92
18.	Saya mampu mengambil keputusan dalam bekerja.....	92
19.	Saya merasa jabatan yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan kemampuan saya.....	93
20.	Saya merasa fasilitas kantor yang ada diperusahaan sangat mendukung pekerjaan saya.....	94

21.	Tunjangan-tunjangan yang saya terima saat ini membuat saya loyal kepada perusahaan.....	94
22.	Saya mampu bekerja mencapai target	95
23.	Saya terampil dalam melakukan pekerjaan saya	96
24.	Jika saya melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, saya siap untuk bertanggung jawab	96
25.	Saya memiliki perencanaan kerja yang matang	97
26.	Skor dan Rata-rata Indikator Variabel Mutasi (X_1).....	98
27.	Dalam bekerja saya selalu bersikap jujur terhadap diri sendiri, teman, dan pimpinan	100
28.	Saya memiliki tingkatan kedisiplinan yang baik dalam bekerja untuk diri saya sendiri maupun tugas yang diberikan perusahaan ...	100
29.	Ketepatan waktu menjadi tolak ukur saya untuk berprestasi .	101
30.	Saya memiliki kerja sama yang baik dalam perusahaan baik kepada teman, atasan, maupun bawahan	102
31.	Saya memiliki tingkat kreatifitas yang baik dan selalu inovatif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.....	102
32.	Saya selalu loyal terhadap perusahaan tempat saya bekerja ..	103
33.	Saya selalu berusaha membina dan memotivasi kerja para pegawai	104
34.	Saya memiliki ijazah dari pendidikan formal yang sesuai dengan syarat promosi jabatan	104
35.	Skor dan Rata-rata Indikator Variabel Promosi Jabatan (X_2)	105
36.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.....	108
37.	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh ketelitian	108
38.	Saya mengerti dan memahami setiap prosedur pekerjaan.....	109
39.	Proses penyelesaian pekerjaan saya sesuai dengan prosedur yang ditetapkan	110

40.	Saya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik	110
41.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan	111
42.	Saya selalu masuk kerja pada jam yang telah ditentukan instansi	112
43.	Saya selalu keluar kantor pada jam yang telah ditentukan instansi	112
44.	Saya bersedia bekerja di bawah tekanan	113
45.	Saya mampu mengatasi seluruh permasalahan yang muncul	114
46.	Saya mampu menjaga sikap dan perilaku dalam menjalankan prosedur pekerjaan saya	114
47.	Saya mampu menghargai perbedaan pendapat dengan rekan kerja	115
48.	Skor dan Rata-rata Indikator Variabel Prestasi Kerja (Y).....	116
49.	Hasil Regresi Linier Berganda	118
50.	Hasil Uji Normalitas.....	120
51.	Hasil Uji Multikolinieritas.....	122
52.	Hasil Uji Autokorelasi.....	124
53.	Hasil Uji Autokorelasi (Runs Test).....	125
54.	Hasil Koefisien Korelasi Parsial Mutasi dan Prestasi Kerja ..	127
55.	Hasil Koefisien Korelasi Parsial Promosi Jabatan dan Prestasi Kerja	128
56.	Hasil Koefisien Korelasi Berganda	129
57.	Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	129
58.	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	131
59.	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	132

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Pemikiran Teoristis	43
2.	Struktur Organisasi Perusahaan	70
3.	Grafik Normal Probabillity Plot	121
4.	Grafik Scartterplot.....	123

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner	1/29
2.	Data Hasil Kuesioner	5/29
3.	Output Data SPSS	12/29
4.	Tabel r	21/29
5.	Tabel t.....	22/29
6.	Tabel f	23/29
7.	Tabel Durbin-Watson.....	24/29
8.	Surat Tugas.....	26/29
9.	Catatan Konsultasi Pembimbing I.....	27/29
10.	Catatan Konsultasi Pembimbing II	28/29
11.	Surat Balasan.....	29/29

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globaisasi menyebabkan terjadinya perubahan hampir di semua sektor kehidupan manusia. Semakin tinggi ilmu pengetahuan dan teknologi berimbas pada semakin kerasnya kompetisi peningkatan kesejahteraan yang dihadapi setiap instansi. Hal ini memaksa setiap organisasi untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap aset yang didukung oleh adanya sumber daya manusia yang berkualitas, berkompeten, dan berprestasi. Terlebih saat ini adalah zaman dimana manusia harus bersahabat dengan teknologi, dimana para pegawai dituntut untuk mengerti bagaimana bekerja menggunakan sistem digital dalam proses administrasi yang menghilangkan proses tatap muka dan *paperless*.

Berdasarkan hasil evaluasi tahun 2017 bahwa nilai akuntabilitas kinerja rata-rata nasional sebesar 57,44% atau dengan kategori “Cukup Baik”. Nilai rata-rata nasional tersebut dihitung dari jumlah nilai akuntabilitas seluruh instansi pemerintah dibagi dengan jumlah instansi yang dievaluasi. Realisasi sebesar 57,44% tersebut belum mencapai target nilai rata-rata nasional sebesar 60%. Hal tersebut disebabkan nilai akuntabilitas kinerja pemerintah kabupaten / kota belum mencapai target yang ditetapkan. Meskipun demikian jika dibandingkan dengan capaian tahun 2015 sebesar 57,27%, maka nilai rata-rata nasional tahun 2017 tersebut mengalami kenaikan 0,17% (LAKIP KemenPANRB 2017).

Masa depan organisasi berada di tangan sumber daya manusia itu sendiri, apabila sebuah organisasi menginginkan berkembangnya dan meningkatnya kesejahteraan masyarakat di suatu daerah, hendaklah memperhatikan bagaimana setiap pegawai bekerja dengan baik secara individu maupun kelompok. Sehingga akan terwujud hasil yang maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi, karena pada hakikatnya baik prestasi kerja individu maupun prestasi kerja kelompok akan mempengaruhi hasil kerja organisasi secara keseluruhan. Untuk itu, diperlukan penanganan yang serius agar hasil kerja organisasi tetap terjaga.

Di Era digital yang semakin berkembang pesat saat ini, instansi pemerintahan dituntut untuk mampu mempertahankan prestasi kerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian, penilaian prestasi kerja jelas akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan karena mereka akan merasa dihargai, diperhatikan dan memberikan keuntungan tersendiri seperti memperluas kesempatan untuk dipromosikan atau dimutasikan. Selain itu, tujuan dilaksanakannya mutasi maupun promosi, tidak lain dan tidak bukan merupakan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kualitas prestasi kerja dari setiap pegawai.

Kesuksesan sebuah organisasi secara langsung sangat bergantung pada kinerja, produktivitas, dan komitmen dari setiap pegawai yang dimiliki organisasi. Hal ini kemudian menjadi sebuah tuntutan bagi organisasi memikirkan cara agar sumber daya manusia atau pelaksana dapat meningkatkan prestasinya demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk melihat tinggi rendahnya prestasi kerja yang

telah dicapai oleh pegawai, maka dilaksanakanlah program penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan pada periode tertentu. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 dalam pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa, "Penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap Sasaran Kerja Pegawai dan Perilaku Kerja PNS".

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja pegawai sangat penting untuk mengukur seberapa tingginya pencapaian targaet yang telah dicapai oleh pegawai. Hal ini pula lah yang harus dilakukan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kota Tangerang Selatan untuk melihat tinggi rendahnya prestasi kerja yang telah dicapai oleh pegawainya.

Untuk mengetahui gambaran prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kota Tangerang Selatan yakni sebagai berikut ;

Tabel 1
Penilaian Prestasi Kerja Tahun 2018

UNSUR YANG DINILAI				JUMLAH	KETERANGAN
a.	Sasaran Kerja Pegawai (SKP)/ Nilai Akademik	$54,15 \times 60\%$		32,49	91-ke atas : sangat baik 76-90 : baik 61-75 : cukup
b.	Perilaku Kerja	Orientasi Pelayanan	70	Cukup	51-60 : kurang 50 ke bawah : buruk
		Integritas	70	Cukup	
		Komitmen	69	Cukup	
		Disiplin	65	Cukup	
		Kerja Sama	70	Cukup	

	Kepemimpinan	71	Cukup	
	Jumlah	415		
	Nilai rata-rata	69,16	Cukup	
	Nilai Perilaku Kerja	$69,16 \times 40\%$		27,66
NILAI PRESTASI KERJA				60,15 (Kurang)

Sumber: BKPP Tangsel, diolah oleh peneliti

Berdasarkan unsur-unsur penilaian prestasi kerja di atas, ada unsur yang belum mencapai standard baik yang ditetapkan. Hal tersebut membuktikan bahwa tingkat kedisiplinan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kota Tangerang Selatan perlu ditingkatkan lagi.

Setiap instansi memiliki cara tersendiri untuk mengatasi fluktuatifnya prestasi kerja pegawai. Salah satu caranya ialah dengan mutasi pegawai yang berkinerja kurang baik, yang mungkin dapat dikarenakan lingkungan kerja yang kurang nyaman, latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan, dan mungkin karena faktor lainnya. Maka dari itu, mutasi harus dilakukan atas dasar penilaian yang objektif, mengingat program mutasi juga dilaksanakan agar potensi dari pegawai tersebut berkembang, dan potensi yang sebenarnya dari pegawai tersebut dapat terlihat.

Adapun promosi jabatan merupakan salah satu jalan institusi untuk meningkatkan kualitas kerja pegawainya, serta sebagai tanda bahwa seorang pegawai telah memiliki kredibilitas yang nyata untuk memegang amanah dan tanggung jawab yang lebih besar lagi . Apabila setiap pegawai memiliki akses atas promosi berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, pegawai akan terdorong

untuk lebih giat bekerja, bersemangat, berdisiplin dan berprestasi kerja. Promosi jabatan memberikan peran penting bagi setiap pegawai, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nantikan. Dengan promosi, berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan memberi status sosial, wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi pegawai.

Berdasarkan hasil evaluasi oleh Walikota dan Wakil Walikota Tangerang Selatan, ada sekitar 14 pejabat Pemerintah Kota Tangerang Selatan yang dimutasikan. Hal tersebut dikarenakan masih banyak ditemukan pegawai yang sedikit-sedikit mengeluh terhadap pekerjaannya, meminta pindah, tidak betah, dan sebagainya. Maka dengan dilaksanakannya mutasi kerja, pegawai diharapkan dapat bekerja, dan menyelesaikan segala persoalan dan tantangan terkait tanggung jawab yang dipegangnya dengan baik. Dengan demikian mutasi yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Tangerang Selatan dapat memberikan suatu kesadaran bahwa dalam melaksanakan sebuah amanah dan tanggung jawab diperlukan etos kerja yang tinggi agar dapat menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kota Tangerang Selatan adalah badan yang bertugas dalam mengelola pegawai-pegawai yang terdapat di daerah Pemerintah Kota Tangerang Selatan. Badan ini terdiri dari beberapa bagian yaitu, Bagian Pendayagunaan, Bagian Pendidikan dan Pelatihan, Bagian Umum Kepegawaian dan Keuangan, serta Bagian Mutasi yang bertugas

mengurus pelayanan penerimaan mantan seleksi mutasi antar institusi baik Provinsi Kota atau Kabupaten.

Mengingat pentingnya prestasi kerja pegawai dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan mencapai tujuan organisasi maka diharapkan mutasi dan promosi jabatan dapat membantu Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kota Tangerang Selatan meningkatkan prestasinya. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, peneliti tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul **“Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kota Tangerang Selatan”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah mutasi pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kota Tangerang Selatan?
2. Bagaimanakah promosi jabatan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kota Tangerang Selatan?
3. Bagaimanakah prestasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kota Tangerang Selatan?

4. Apakah mutasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kota Tangerang Selatan?
5. Apakah promosi jabatan berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kota Tangerang Selatan?
6. Apakah mutasi dan promosi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kota Tangerang Selatan?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan serta untuk membatasi ruang lingkup penelitian, maka penulis perlu membuat batasan-batasan masalah agar peneliti lebih terfokus dari inti permasalahan, yaitu hanya pada mutasi (X_1) dan promosi jabatan (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei hingga September.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yang akan dilakukan, yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh mutasi pada prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kota Tangerang Selatan?
2. Bagaimanakah pengaruh promosi jabatan pada prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kota Tangerang Selatan?
3. Bagaimanakah pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kota Tangerang Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan tersebut, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimanakah mutasi pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kota Tangerang Selatan.
2. Untuk mengetahui bagaimanakah promosi jabatan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kota Tangerang Selatan.
3. Untuk mengetahui bagaimanakah prestasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kota Tangerang Selatan.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh mutasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kota Tangerang Selatan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kota Tangerang Selatan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kota Tangerang Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1) Secara Teoritis

Semoga tulisan ini memberikan wawasan dan metodologi serta dapat dijadikan sebagai satu pola dan strategi untuk meningkatkan prestasi kerja untuk para pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Pemerintah Kota Tangerang Selatan.

2) Secara Praktis

1. Bagi Masyarakat, dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk mahasiswa/i yang sedang menyusun tugas akhir kuliah khususnya Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Akademik, dapat digunakan sebagai referensi dalam dunia pendidikan dan memperkaya pengetahuan terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai mutasi dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil.
3. Bagi Penulis, dengan melakukan penelitian ini, penulis memperoleh pengalaman dan ilmu pengetahuan terkait dengan mutasi dan promosi jabatan sebagai tolak ukur untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi (SE).



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Hakim, Muhammad Imam, etc. (2019). The Effect of Promotion, Mutation and Organizational Culture on Employees' Performance: Evidence from a Plantation Company in Medan, North Suumatra, Indonesia.*
- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Animun, Jekson Simion D., dkk. (2017). Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado.
- Dwiastuti, Rini. (2017). *Metode Penelitian Sosial Ekonomi Pertanian Dilengkapi dengan Pengenalan Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi Kuantitatif-Kualitatif*. Malang: UB Press.
- Feriyanto, Andri dan Endang Shita Triana. (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Kebumen: Mediaterra.
- Ghozali, imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Unniversitas Diponegoro.
- Ghozali, imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdi, Asep Saepul dan E. Baharuddin. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hartatik, Indah Puji. (2104). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, S.P. Melayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke delapan belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Melayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke delapan belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indrawan, Muhammad Isa. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

- Karyoto. (2016). *Dasar-dasar Manajemen (Teori, Definisi, dan Konsep)*. Yogyakarta: CV. ANDI.
- Kristanto, N.H. (2018). *Metodologi Penelitian “Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah (KTI)”*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kuncoro, Mudrajad. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kurniawan, Robert dan Budi Yuniarto. (2016). *Analisis Regresi*. Jakarta: Prenada Media.
- LAKIPKemenPANRB 2017. (10 Juli 2019). *Laporan Kinerja Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara 2017*. Diunduh 10 Juli 2019. <https://www.menpan.go.id/site/publikasi/unduh-dokumen-2/akuntabilitas-kinerja/laporan-kinerja/file/5857-laporan-kinerja-lakip-2017>
- Lubis, Nopan. (28 Maret 2019). *Personal Interview*.
- Lumangkun, Claudio Alfa, dkk. (2018). Analisis Pengaruh Pelatihan, Promosi dan Mutasi Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pangan Provinsi Sulawesi Utara.
- Mankunegara, Anwar. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mardiani. (1 April 2019). *Personal Interview*.
- Nakir, Muhammad Berty. (2017). *The impact of Mutation and Promotion on The Performance of South Kalimantan Government’s Employees*.
- Nilasari, Senja. (2016). *Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian dan Benefit*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Nur’aini. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Nurjaman, Kadar. (2014). *Manajemen Personalia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Payadnya, I Putu Ade Andre dan I Gusti Agung Ngurah Jayantika. (2018). *Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Purnomo, Rochmat Aldy. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Ponorogo: CV WADE GROUP.

- Rinaldi, Udin, etc. (2018). *Mutation and Promotion System and its Relation to Employee Satisfaction and Job Performance of West Kalimantan Immigration Office*.
- Rivai, Veitzel. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers, Santos, Singgih.
- Saputri, Diah Mustika Rani dan Suryalena. (2018). Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Pegawai PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru).
- Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Putra.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan (Penekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Penekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Supriyanto, Ahmad Sani dan Vivin Maharani. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner dan Analisis Data*. Cetakan ke dua. Malang: UIN Maliki Press.
- Sutrisno, Edy. (2107). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke sembilan. Jakarta: Kencana.
- Tangselpos.co.id (Agustus 2018). ASN Diingatkan Jangan Suka Mengeluh “14 Pejabat Dimutasi”. diunduh 15 April 2019.
- Tim Penyusun Buku Pedoman Penyusunan Skripsi. (2014). *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Uhamka
- Tohari, Muhammad Imam dan Muhammad Ridwan. (2016). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Multifinance Palembang.
- Wandansari, Kartika. dkk. (2016). Pengaruh Mutasi Jabatan terhadap Prestasi Kerja PNS di Sekretariat Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Yusuf, Baharuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

