

**PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT.IKAPHARMINDO
PUTRAMAS CABANG MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

**AMALIA AIRINDINI
158320156**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 12 Juni 2019



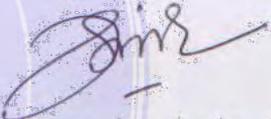
(158320156)

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan
Nama : AMALIA AIRINDINI
NIM : 158320156
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh
Komisi
Pembimbing


Hery Syahril, SE.M.Si
Pembimbing I


Dra. Isnaniah LKS, MMA
Pembimbing II


Dr. Ihsan Efendi, SE.M.Si
Dekan


Teddi Pribadi, SE.MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 11/April/2019

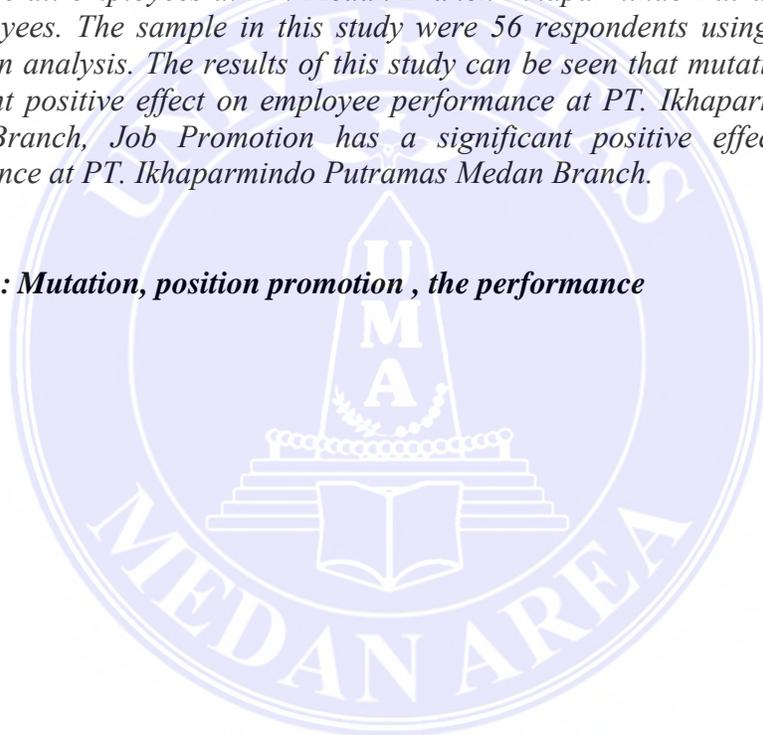
ABSTRACT

EFFECT OF MUTATION AND POSITION PROMOTION ON EMPLOYEE

CAREER AT PT. IKAPHARMINDO PUTRAMAS CABANG MEDAN

The purpose of this study is as follows: to find out whether mutations have a significant positive effect on the performance of employees at PT. Ikhapharmindo putramas medan branch, to find out whether job promotion has a significant positive effect on employee performance at PT. Ikhapharmindo putramas medan branch. This type of research is associative, namely a study that is asking about the relationship between independent variables on the dependent variable. The population in this study were all employees at PT. Medan Branch Ikhapharmindo Putramas as many as 65 employees. The sample in this study were 56 respondents using multiple linear regression analysis. The results of this study can be seen that mutations (X1) have a significant positive effect on employee performance at PT. Ikhapharmindo Putramas Medan Branch, Job Promotion has a significant positive effect on employee performance at PT. Ikhapharmindo Putramas Medan Branch.

keywords: Mutation, position promotion , the performance

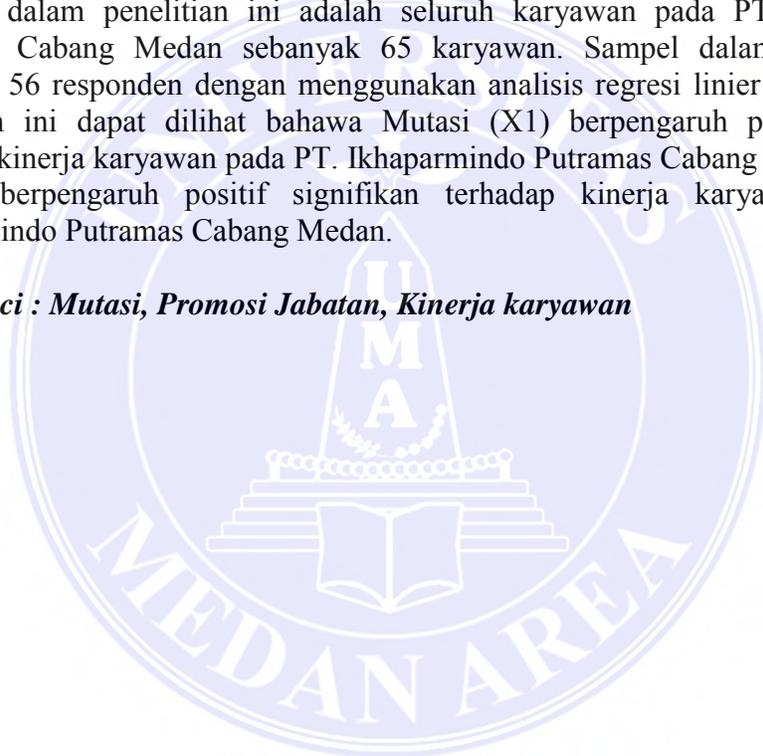


ABSTRAK

PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. IKAPHARMINDO PUTRAMAS CABANG MEDAN

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut: untuk mengetahui apakah mutasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ikapharmindo putramas cabang medan, untuk mengetahui apakah promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ikapharmindo putramas cabang medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan sebanyak 65 karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 responden dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa Mutasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan, Promosi Jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.

Kata kunci : Mutasi, Promosi Jabatan, Kinerja karyawan



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada saya, sehingga bisa penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Adapun penelitian berjudul “Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ikapharmindo putramas cabang medan” sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang saya hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Untuk itu pada kesempatan ini saya menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Mama, dan papa yang sudah memberikan segalanya berupa kasih sayang , doa , serta memberikan semangatnya yang luar biasa untuk kehidupan saya maupun dari moril maupun materil tak terhingga
2. Rinaldi adam selaku kekasih saya yang sudah membantu saya untuk menyelesaikan skripsi ini dengan penuh sabar.
3. Adik saya Ivan fajar yang selalu memberikan doa dan dukungan dalam hidup saya.
4. Bapak Hery Syahril SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing saya dan banyak memberikan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Ibu Isnaniah LKS,MMA selaku Dosen Pembimbing II yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing saya dan banyak memberikan masukan – masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Eka Dewi Setia Trg SE. M,Si selaku Sekretaris yang bersedia meluangkan waktunya untuk menghadiri Seminar Proposal.
7. Pimpinan, Area Manajer, serta staff PT.Ikapharmindo putramas cabang medan yang telah banyak membantu penulisan dan memberikan data dan informasi yang diperlukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Teddy Pribadi,SE,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area dan Pembina Himpunan Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area
9. Teman- teman saya Azhary,nadila, riska, nur raudatul, dan dinda winarti yang selalu menyemangati dan mendoakan saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan dukungan.

Penulis,

**(Amalia Airindini)
158320156**

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1.Kinerja.....	5
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	5
2.1.2 Tujuan Kinerja	6
2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi kinerja.....	7
2.1.4 Indikator Kinerja.....	8
2.2. Mutasi.....	8
2.2.1 Pengertian Mutasi	8
2.2.2 Tujuan Mutasi	9
2.2.3 Sebab-sebab mutasi	10
2.2.4 Indikator Mutasi.....	11
2.3. Promosi Jabatan	12
2.3.1. Pengertian Promosi Jabatan	12
2.3.2.Tujuan Promosi Jabatan	13
2.3.3.Manfaat promosi jabatan.....	15
2.3.4.Indikator Promosi Jabatan.....	15
2.4. Penelitian Terdahulu	16
2.5. Kerangka Konseptual	18
2.6 Hipotesis.....	19
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	20
3.1.Jenis , Tempat dan Waktu Penlitian.....	20
3.2.Populasi Dan Sampel Penelitian	21
3.3.Defenisi Operasional	22
3.4.Jenis dan Sumber Data	24
3.5.Teknik Pengumpulan Data	24
3.6.Teknik Analisis Data	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
4.1.Hasil Penelitian	32
4.1.1 Deskripsi Data Umum Perusahaan	32
4.1.2 Visi Misi dan Tujuan Perusahaan	33
4.1.3 Struktur Organisasi	34
4.1.4 Deskriptif Responden	35

4.1.5 Hasil Analisis Data	38
4.1.5.1 Hasil Uji Instrumen	38
4.1.5.2 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	43
4.1.5.2.1 Hasil Uji Normalitas	43
4.1.5.2.2 Hasil Uji Multikolinieritas	46
4.1.5.2.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	47
4.1.5.3 Hasil Uji Statistik	50
4.1.5.3.1 Koefisien Determinasi (R^2).....	50
4.1.5.3.2 Uji Simultan (F)	51
4.1.5.3.3 Uji Parsial (Uji t).....	52
4.2 Hasil Pembahasan	53
4.2.1 Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	53
4.2.2 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan..	54
BAB V Kesimpulan dan Saran	55
5.1 Kesimpulan.....	55
5.1 Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Judul	Halaman	
Tabel II.1	Penelitian Terdahulu	16
Tabel III.1	Jadwal Penelitian	20
Tabel III.2	Daftar Populasi	21
Tabel III.3	Defenisi Operasional	24
Tabel III.4	Bobot Nilai Angket	26
Tabel IV.1	Responden Berdasarkan Usia	36
Tabel IV.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel IV.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	37
Tabel IV.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja	38
Tabel IV.5	Hasil Uji Validitas Mutasi	39
Tabel IV.6	Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan	40
Tabel IV.7	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	41
Tabel IV.8	Hasil Uji Realibilitas Mutasi	42
Tabel IV.9	Hasil Uji Realibilitas Promosi Jabatan	42
Tabel IV.10	Hasil Uji Realibilitas Kinerja Karyawan	42
Tabel IV.11	Hasil Uji One Sample Kolmogorov Smirnov	46
Tabel IV.12	Hasil Uji multikolonieritas	47
Tabel IV.13	Hasil Uji Glejser	49
Tabel IV.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi	50
Tabel IV.15	Hasil Uji Simultan (F)	51
Tabel IV.16	Hasil Uji Parsial (t)	52

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar II.1	Kerangka konseptual	18
Gambar IV.1	Hasil Uji Histogram	44
Gambar IV.2	Hasil Uji Normality Probability Plot	45
Gambar IV.3	Hasil Uji Scatter Plot	48



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja sangat penting bagi berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pentingnya kinerja bagi karyawan adalah untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi perusahaan, peningkatan mutu hasil kerja oleh perusahaan, memberdayakan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dapat dilakukan dengan memberikan hak-haknya sebagai karyawan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Karyawan merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang baik akan dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. Kinerja itu sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Gautami (2013) dalam meningkatkan kinerja karyawan harus ada Mutasi karyawan karena dengan adanya mutasi setiap karyawan dituntut untuk bekerja lebih baik agar target dan sasaran perusahaan tercapai.

Menurut Kadarisman (2012), yang menyatakan bahwa, jika karyawan diberi promosi jabatan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas, karyawan akan memperoleh kompensasi yang lebih tinggi dan terdorong bekerja giat untuk dapat meningkatkan kinerja, sehingga sasaran perusahaan dapat dicapai. Menurut Manggarsih (2014) pertama yang penting untuk diteliti terkait dengan faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah Mutasi. Dalam melakukan pekerjaannya, setiap karyawan pasti memiliki kejenuhan, karna karyawan tersebut melakukan pekerjaan yang sama secara terus menerus. Hal ini akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Salah satu yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melakukan mutasi dari suatu pekerjaan atau jabatan ke pekerjaan atau jabatan lain. Dengan dilakukannya mutasi akan mendatangkan keuntungan baik bagi karyawan maupun perusahaan. Menurut Edwin B. Flipo (2015) Faktor yang turut memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu promosi jabatan. Mengingat salah satu jalur utama pengembangan Sumber Daya Manusia adalah pengembangan karier karyawan ditempat kerja. Dalam menempuh pengembangan karier karyawan, perusahaan dapat menerapkan promosi jabatan.

Setelah penelitian melakukan survey pada perusahaan PT.Ikhapsarmindo Putramas Cabang Medan maka di peroleh hasil yang berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu dilihat dari fenomena yang terjadi . Diantaranya masih ada beberapa karyawan yang tidak bertanggung jawab atas perkerjaannya pada jam kerja dengan menggunakan telepon genggam, serta beberapa karyawan datang yang tidak tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ikapharmindo putramas cabang medan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah mutasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan ?
2. Apakah promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adanya tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah mutasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui apakah promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan dan pemahaman tentang bidang mutasi, promosi jabatan, kinerja serta keterkaitan antara variable yang diteliti pada PT.Ikapharmindo putramas cabang medan.

2. Bagi perusahaan

Memperbaiki kinerja karyawan dengan meningkatkan dalam mutasi dan promosi jabatan pada PT.Ikhapharmindo putramas cabang medan.

3. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan refrensi dan perbandingan pada penelitian dimasa yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2014). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “performance rating” atau “performance appraisal”.

Menurut Mangkunegara (2013) pengertian kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Maharjan (2012), kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karena bermotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya di dalam proses mencapai kebutuhan yang di inginkan sehingga melalui pekerjaan dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya.

Menurut Manullang (2014) , Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja seorang karyawan dalam suatu proses atau pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya dan seberapa banyak pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2.Tujuan Kinerja

Didalam Mangkunegara (2014), secara spesifik, tujuan dari kinerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, , sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
2. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
3. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

4. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.

2.1.3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut McCormick dan Tiffin menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian.
2. Variabel situasional Variabel situasional menyangkut dua faktor yaitu:
 - a. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan sosial. Yang didalamnya termasuk promosi jabatan dan mutasi
 - b. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyiaran dan temperatur.

Menurut Manggarsi (2014) pertama yang penting untuk diteliti terkait dengan faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah Mutasi. Dalam melakukan pekerjaannya, setiap karyawan pasti memiliki kejenuhan, karna karyawan tersebut melakukan pekerjaan yang sama secara terus menerus. Hal ini akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Salah satu yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melakukan mutasi dari suatu pekerjaan atau jabatan ke pekerjaan atau jabatan lain

2.1.4.Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam (6) indikator, yaitu (Robbins, 2015):

1. Kualitas; Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Kuantitas; Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu; Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Kerjasama tim; Merupakan suatu kemampuan dari sekelompok individu untuk dapat bekerja sama menuju ke visi yang sama.
5. Kemandirian; Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2. Mutasi

2.2.1. Pengertian Mutasi

Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan dalam situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan

kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal. Menurut Hasibuan (2014) bahwa mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi) didalam satu organisasi. Mutasi horizontal (*job rotation/transfer*) artinya perubahan tempat atau jabatan pegawai tetapi masih pada ranking yang sama didalam organisasi itu. Sedangkan mutasi vertikal adalah perubahan posisi/jabatan/pekerjaan, promosi atau demosi, sehingga kewajiban dan kekuasaannya juga berubah.

Menurut Manullang (2014) mengemukakan bahwa: “Pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lainnya, baik jabatan itu sama tingkatan uang atau upahnya ataupun lebih rendah dari uang semula.” Sedangkan menurut Siswanto (2013) definisi mutasi adalah : “Kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin pada perusahaan.” Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa mutasi adalah sebagai perubahan mengenai pemindahan kerja atau jabatann lain dengan harapan pada jabatan baaru seseorang karyawan akan lebih berkembang.

2.2.2. Tujuan Mutasi

Menurut Donni (2014), Mutasi dapat dipahami sebagai kegiatan memindah tugaskan pegawai dari pekerjaan yang diembannya saat ini ke pekerjaan lain yang ada didalam organisasi. Mutasi adalah kegiatan memindahkkan tenaga kerja dari satu

tempat tenaga kerja ke tempat kerja lain. Akan tetapi mutasi tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari satu tempat ke tempat lain.

Menurut Saksono (2014) Tujuan mutasi adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk memberikan kepastian (*sense of security*) kepada karyawan yang bersangkutan bahwa ia akan diperlakukan secara wajar sebagaimana diharapkan oleh setiap karyawan.
- 2) Untuk menumbuhkan kesegaran kerja, memperluas cakrawala pengalaman dalam rangka pembinaan karir karyawan.
- 3) Untuk menumbuhkan gairah kerja karyawan yang bersangkutan agar produktivitas kerja lebih baik.
- 4) Untuk menerapkan Disiplin karyawan semakin baik, Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

2.2.3 Sebab-sebab Mutasi

Sebab-sebab pelaksanaan mutasi menurut Siswandi (2015) digolongkan sebagai berikut :

a. Permintaan sendiri

Mutasi atas permintaan sendiri adalah mutasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari karyawan yang bersangkutan dan dengan mendapat persetujuan pimpinan organisasi. Mutasi permintaan sendiri pada umumnya hanya

pemindahan jabatan yang peringkatnya sama baik, anatrbagian maupun pindah ke tempat lain.

b. Alih tugas produktif (ATP)

Alih tugas produktif adalah mutasi karena kehendak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan karyawan yang bersangkutan ke jabatan atau pekerjaannya yang sesuai dengan kecakapannya.

2.2.4 Indikator Mutasi

Indikator Mutasi menurut Malayu Hasibuan (2014) yaitu :

a. Pengalaman

Memiliki pengalaman sesuai dengan bidangnya, mempunyai sejumlah pengalaman yang mendukung pekerjaannya dan mempunyai jam terbang yang tinggi.

b. Pengetahuan

Memahami dengan baik tugas pokok dan fungsi, mengetahui kebijakan-kebijakan tentang mutasi dan memahami mengenai tujuan dari mutasi.

c. Kebutuhan

Adanya kebutuhan pada instansi tertentu, adanya kesesuaian mutasi dengan kebutuhan, dan Kebutuhan sesuai dengan bidangnya.

d. Kecakapan

Memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya, memiliki kecakapan pada bidang lainnya, memiliki skill yang mampu diandalkan.

2.3. Promosi Jabatan

2.3.1 Pengertian Promosi Jabatan

Promosi atau kenaikan jabatan merupakan peningkatan dari seorang tenaga karyawan pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibandingkan dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan lainnya. Promosi pekerjaan atau jabatan merupakan perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau karyawan karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang. Oleh karena itu pemberian tanggung jawab dan kewenangan yang lebih tinggi patut diberikan kepada mereka yang berprestasi. Penilaian seorang karyawan dilakukan oleh pejabat yang membawahnya dan unit biro yang mempunyai tugas untuk mengolah kegiatan administrasi karyawan. Promosi jabatan memberikan peran penting bagi setiap karyawan, 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 karyawan. Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan azas keadilan dan objektivitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai.

Menurut Suwatno, (2015) Promosi merupakan pemberian tugas, tanggung jawab, serta wewenang baru pada seorang karyawan yang lebih besar dan baik dan diikuti pula oleh kenaikan upah yang lebih tinggi dari semula karena adanya kenaikan

pangkat dan jabatan. Menurut Veithzal Rivai. (2014) Promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam gaji dan tanggungjawab. Sedangkan menurut Manullang (2014), promosi berarti kenaikan jabatan, menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya.

Berdasarkan dari pengertian dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan adalah Suatu rangkaian kegiatan perusahaan dalam menaikkan jabatan atau pangkat seorang karyawan untuk diberikannya tanggung jawab , kekuasaan yang lebih besar didalam sebuah pekerjaan yang sudah ditentukan perusahaan.

2.3.2 Tujuan Promosi Jabatan

Pada dasarnya promosi jabatan diarahkan kepada peningkatan dari ketetapan perusahaan dalam mencapai sasaran . melalui pelaksanaan promosi jabatan dimana peran pegawai tersebut memperoleh kepuasan kerja sehingga memungkinkan seorang pegawai untuk memberikan hasil kerja yang terbaik kepada perusahaan sehingga dapat ditetapkan.

Tujuan promosi jabatan sebagaimana yang dikemukakan Hasibuan (2014):

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja lebih tinggi.
2. Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
3. Untuk merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerja.

4. Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasikan promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (multiplier effect) dalam perusahaan karena timbul lowongan berantai.
6. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreatifitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
7. Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.
8. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan karyawan lainnya.
9. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya semakin meningkat.
10. Untuk mempermudah penarikan pelamar, sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar untuk memasukan lamarannya.
11. Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dari masa percobaannya.

Maka dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan bertujuan untuk menunjang kegiatan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan berupa semangat kerja ,

tanggung jawab , loyalitas , serta menambah pengalaman kerja dalam tingkat karir seseorang.

2.3.3. Manfaat promosi jabatan

Setiap perusahaan mempunyai tujuan dan manfaat yang berbeda-beda dalam mempromosikan para karyawan ke jenjang yang lebih tinggi, namun disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan tersebut.

Menurut Henry Simamora (2015) manfaat dari promosi adalah sebagai berikut:

1. Promosi memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan keahlian dan kemampuan karyawan setinggi mungkin.
2. Promosi seringkali diberikan mengimbali karyawan yang berkinerja sangat baik. Karyawan yang dihargai promosi akan termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih tinggi lagi jika mereka merasa bahwa kinerja yang efektif menyebabkan promosi.

2.3.4 Indikator Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2014) Indikator Promosi jabatan yaitu :

a. Kejujuran.

Untuk promosi jabatan-jabatan tertentu mungkin masalah kejujuran merupakan syarat yang penting. Misalnya untuk jabatan kasir pada umumnya syarat kejujuran merupakan syarat utama yang harus diperhatikan.

b. Tanggung Jawab.

Kadang-kadang sering kali suatu perusahaan diperlukan suatu tanggung jawab yang cukup besar, sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi jabatan.

- c. Loyalitas Karyawan harus loyal membela perusahaan dari tindakan yang merugikan. Prestasi Kerja
- d. Tingkat pendidikan pendidikan yang sesuai dengan jabatan karyawan harus memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatannya
- e. Kreativitas
Kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru untuk memberi ide kreatif dalam memecahkan masalah atau sebagai kemampuan untuk melihat hubungan-hubungan yang baru antara unsur-unsur yang sudah ada sebelumnya.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Mutasi , Promosi Jabatan, yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian. Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada table dibawah berikut ini :

Table 2.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Wafa „Urwatul Wutsqo 2017	Pengaruh Mutasi dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelayanan Pajak Penanaman Modal Asing	Variabel bebas -Mutasi -Pemberian Insentif Variabel terikat -Kinerja Pegawai	Mutasi Berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelayanan Pajak Penanaman Modal Asing
2.	Patricia Runtuwene 2016	Pengaruh Penempatan Kerja , Mutasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Sulutgo Manado	Variabel bebas -Penempatan kerja -Mutasi -Beban Kerja Variabel terikat -Kinerja Karyawan	Mutasi Berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Sulutgo Manado
3.	Bungaran Saing 2017	Pengaruh Mutasi dan Pelatihan Terhadap Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi	Variabel bebas -Mutasi -Pelatihan Variabel terikat -Kinerja Pegawai	Mutasi Berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi
4.	Luh Putu Darmika 2016	Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Bali Handara Golf and Country Club Resort	Variabel bebas -Promosi Jabatan -Kompensasi Variabel terikat -Kinerja Karyawan	Promosi Jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Bali Handara Golf and Country Club Resort
5.	Munadiah 2015	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu	Variabel bebas -Promosi Jabatan Variabel terikat -Kinerja Pegawai	Promosi Jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor

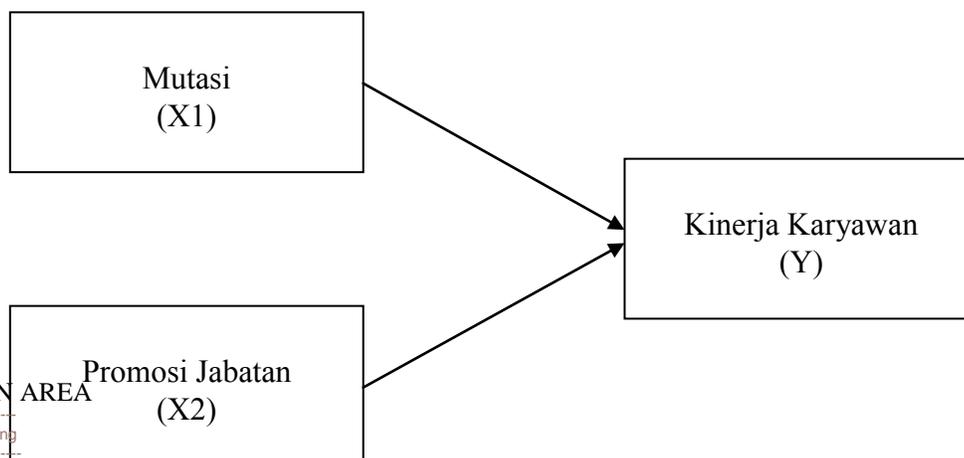
				Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu
6.	Dedi Hermanto 2015	Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pariaman	Variabel bebas -Promosi Jabatan -Kompensasi Variabel terikat -Kinerja Karyawan	Promosi Jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pariaman

2.5. Kerangka Konseptual

Menurut Sapto Haryoko dalam Iskandar (2014) kerangka konseptual adalah tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan di bahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka atau kalau boleh dikatakan oleh penulis merupakan ringkasan dari tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai variabel yang diteliti.

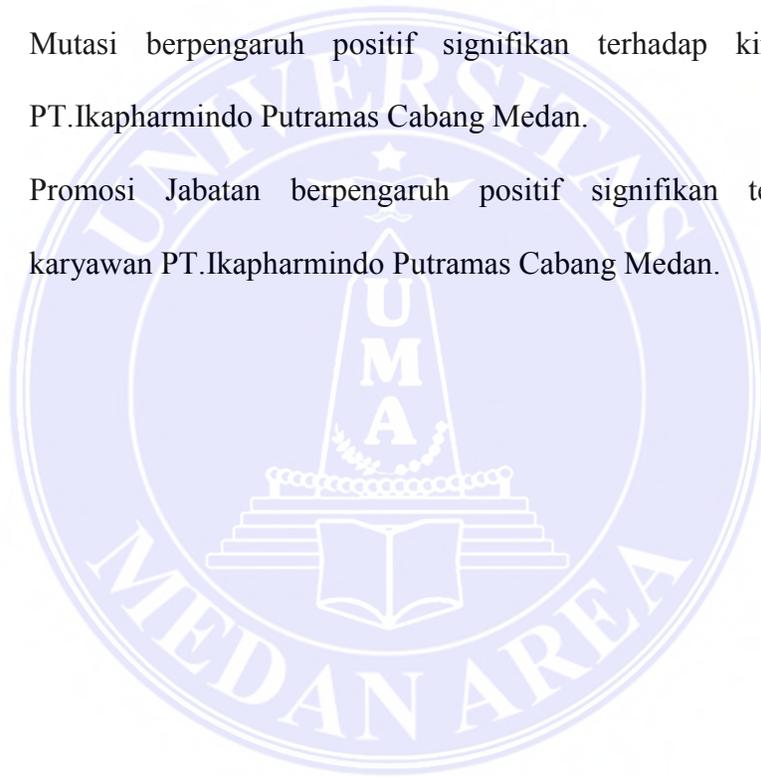
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual



2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Mutasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.
2. Promosi Jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Tempat dan Waktu penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2015), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

3.1.2. Tempat Penelitian

Penelitian berlokasi di PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan, Jl Gatot Subroto No: 248 Sumatera Utara.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dari bulan November 2018 sampai dengan bulan April 2019.

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2018/2019					
		Nov	Des	Jan	Peb	Mar	Apr
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Meja hijau						
7	Meja Hijau						

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono,(2015) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya”. Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan di pilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan yang berjumlah 65 orang .

Tabel 3.2
Daftar Populasi Karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan

No	Jabatan	Jumlah Orang
1	Customer Service	5
2	Supervisor	5
3	Sales Man/ Sales Girl	25
4	Administrasi/IT	6
5	Staff Gudang	6
6	Pengantar Barang	5
7	Operator	2
8	Kolektor	5
9	Security	6
	Jumlah	65

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Berdasarkan jumlah populasi diatas maka ditentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus slovin dengan ($\alpha = 0,05$). Selanjutnya penarikan sampel dengan menggunakan teknik *Stratified Random Sampling*.

Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memeberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2010), Stratified Random Sampling merupakan

sampel acak stratifikasi dimana populasi bersifat heterogen dibagi dalam lapisan – lapisan (strata) dan dari strata tersebut dapat diambil sampel secara acak. Sugiyono (2010) menyatakan bahwa teknik disproportionate stratified sampling digunakan untuk menentukan jumlah sampel bila populasinya bersrata tetapi kurang proporsional.

Berdasarkan jumlah populasi diatas maka ditentukan jumlah sampel yang menggunakan Rumus slovin dengan :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (*error tolerance*) 5%

Berdasarkan populasi dalam penelitian ini yaitu 65 karyawan, maka sampel yang dijadikan reponden dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{65}{1 + 65 \times 0.05^2} = n = \frac{65}{1 + 65 \times 0.0025}$$

$$n = \frac{65}{1 + 0.1625} = n = \frac{65}{1.1625} = n = \frac{65}{1.1625} = 55,91$$

Hasil dari rumus slovin menunjukkan sampel yang dapat digunakan sebanyak 55,91 . namun hasil tersebut digenapkan menjadi 56 . Maka dengan itu , karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan yang akan di jadikan sampel terdapat 56 orang .

Tabel 3.3
Daftar Proportionate Random Sampling Karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan

No	Jabatan	Jumlah Orang
1	Customer Service	4
2	Supervisor	4
3	Sales Man/ Sales Girl	23
4	Administrasi/IT	5
5	Staff Gudang	5
6	Pengantar Barang	4
7	Operator	2
8	Kolektor	4
9	Security	5
	Jumlah	56

3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan

Tabel 3.4
Operasional Variabel

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1.	Mutasi (X1)	Mutasi adalah “Kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin pada perusahaan.”	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengalaman 2. Pengetahuan 3. Kebutuhan 4. Kecakapan 	Likert
2.	Promosi Jabatan (X2)	Promosi merupakan pemberian tugas, tanggung jawab, serta wewenang baru pada seorang karyawan yang lebih besar dan baik dan diikuti pula oleh kenaikan upah yang lebih tinggi dari semula karena adanya kenaikan pangkat dan jabatan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kejujuran 2. Tanggung Jawab 3. Kepandaian Bergaul 4. Tingkat Pendidikan 5. Loyalitas 6. Kreativitas 	Likert
3.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 	Likert

		dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan	6. Komitmen kerja	
--	--	--	-------------------	--

Sumber: Siswanto (2013), Suwatno (2015), Manullang (2014),

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Di mana responden

memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.5
Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2016).

a. Uji Validitas

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini (content validity) menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan

diukur (Ghozali, 2016). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah :

- 1) Jika $\text{sig} < 0.05$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
- 2) Jika $\text{sig} > 0.05$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS versi 16.00, (Statistical Package for Social Sciences)

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013) , Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha* . Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) ,Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.
2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:
 - a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
3. Uji kolmogorof smirnov test. Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak.
 - a) Jika nilai Asymp sig > 0.5 Maka data Berdistribusi normal
 - b) Jika nilai Asymp sig < 0,5 Maka data tidak normal

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016), Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga .

Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai :

1. *Tolerance*
2. *Variance Inflation Factor* (VIF)

Tolerance mengukur variabelitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Jadi Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, (karena $VIF = 1 / Tolerance$) Nilai *cut off* yang dipakai untuk menunjukkan adanya uji multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $> 0,1$ atau sama dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dapat dilihat melalui grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Apabila pola pada grafik ditunjukkan dengan titik-titik menyebar secara acak (tanpa pola yang jelas) serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi. Scatter

Plots, Glejser Jika probabilitas signifikan > 0.05 , maka model regresi tidak mengandung Heteroskedastisitas.

3.6.3. Uji Statistik

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut , Ghozali (2016), Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut , Ghozali (2016), Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) ketentuan penilaian jika nilai sig $> 0,05$ maka hipotesis ditolak secara individual variabel bebas tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Model regresi menurut Sugiyono (2012) dinyatakan dalam persamaan :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

X_1 = Variabel bebas (Mutasi)

X_2 = Variabel bebas (Promosi Jabatan)

O = Konstanta

$B_{1,2}$ = Koefisien Regresi

e = standar error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan pengolahan data dan hasil analisis pembahasan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan mutasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Ikapharmindo putramas cabang medan dan dapat disimpulkan pula hipotesis pertama diterima. Jadi, jika mutasi pegawai yang diterapkan sesuai dengan keadaan karyawan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Ikapharmindo putramas cabang medan dan dapat disimpulkan pula hipotesis kedua diterima. Jadi, jika promosi jabatan yang diterapkan sesuai dengan keadaan karyawan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

B. SARAN

Dari hasil penelitian diatas maka penelitian mengajurkan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Kinerja yang diterapkan pada PT. Ikapharmindo putramas cabang medan sudah berjalan dengan baik tetapi alangkah baik baik nya perlu ditingkatkan lagi agar apa yang menjadi visi dan misi perusahaan semakin bagus untuk kedepannya karena dilihat, masih banyak karyawan kurang setuju jika karyawan yang di mutasi harus memiliki pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi seperi masih banyak karyawan yang dimutasi tidak seusai dengan kebutuhan organisasi disarankan untuk melakukan beberapa tindakan seperti memberikan pelatihan atau pengetahuan secara berkala minimal setahun sekali.
2. Didalam diri karyawan harus memiliki kejujuran untuk melaku pekerjaan agar pekerjaan yang dihasilkan juga bermutu untuk promosi jabatan itu sendiri, karena itu syarat utama yang harus diperhatikan dan disarankan bahwa untuk memilih secara tepat dan teliti ketika merekrut karyawan agar tidak terjadinya kecerobohan atau pencurian.

Daftar pustaka

- Edwin B. Flipo (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Gautami, Rahma. 2013. *Jurnal Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nganjuk dalam melaksanakan Kebijakan Mutasi PNS di Kabupaten Nganjuk. Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik. Vol. 1, No 1, November 2013.*
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Iskandar. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Jogiyanto, 2016. *Pedoman Survei Kuisisioner: Pengembangan Kuisisioner, Mengatasi Bias dan Meningkatkan Respon*. Edisi kedua: BPF E. Yogyakarta.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM : Relika Aditma*
- Manullang, Marihot. 2014. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Munandar, Utami. (2013). *Pengembangan kreativitas anak berbakat*. Jakarta: Rineka cipta.
- Mangarsih (2014), *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, Pustaka Pelajar, Yogyakarta

- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins. Stephen P. 2015. *Perilaku Organisas*. Jakarta : PT Kelompok Gramedia.
- Saksono, 2014, *Pengembangan karier dan Staf*. Yogyakarta. Balai Pustaka
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenada Media Group
- Siagian, Sondang., P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara.
- Simamora, H. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2015. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PT.IKAPHARMINDO PUTRAMAS

CABANG MEDAN

I. DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2 e. S3
5. Lama Bekerja : a. < 5 Tahun b. < 10 tahun c. > 10 tahun
6. Jabatan :

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda menjawab.
2. Pilihlah salah satu jawaban anda serta beri tanda silang (X) pada kolom yang tersedia sesuai dengan jawaban anda.
3. Angket ini bertujuan hanya untuk mendapatkan / mengumpulkan data yang bersedia mengisi angket pertanyaan ini.
4. Terima kasih sebelumnya atas bantuan bapak/ibu/saudara/saudari , yang telah bersedia mengisi angket pertanyaan ini.
5. Ada lima alternatif jawaban , yaitu :
 - Sangat Setuju : Diberi Skor 5
 - Setuju : Diberi Skor 4
 - Kurang Setuju : Diberi Skor 3
 - Tidak Setuju : Diberi Skor 2
 - Sangat Tidak Setuju : Diberi Skor 1

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS MUTASI (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Pengalaman						
1	Saya memiliki pengalaman kerja yang baik, sehingga saya siap ditempatkan dimana saja					
Pengetahuan						
2	Saya setuju jika karyawan yang di mutasi harus memiliki pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi					
Kebutuhan						
3	Saya setuju jika mutasi dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan perusahaan					
Kecakapan						
4	Saya memiliki kecakapan kerja yang baik					
5	Saya memiliki kecakapan pada bidang lainnya					

2. VARIABEL BEBAS PROMOSI JABATAN (X₂)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kejujuran						
1	Saya merasa senang jenjang karir dalam perusahaan sesuai dengan tingkat kejujuran yang di miliki					
Tanggung jawab						
2	Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas tugas yang diberikan oleh atasan					
Tingkat pendidikan						
3	Saya memiliki tingkat pendidikan yang sesuai,sehingga saya siap di promosikan					
Loyalitas						
4	Saya merasa sangat patuh dengan aturan yang tinggi baik terhadap pimpinan maupun perusahaan					
Kreativitas						
5	Saya memiliki kreatifitas yang tinggi					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y) (pimpinan bagian)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur					
Kuantitas						
2	Karyawan selalu berusaha menyikapkan semua tuga-tugas yang diberikan meski tugas itu banyak.					
Ketepatan Waktu						
3	Karyawan dapat menyelesaikan tugas sebelum dateline/batas waktu yang di tentukan					
Kerjasama tim						
4	karyawan selalu terbuka dengan perbedaan pendapat orang lain					
Kemandirian						
5	Setiap karyawan bekerja secara mandiri					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya saya ucapkan Terima Kasih.

Angket Uji validitas dan Reabilitas Variabel Mutasi (X1)

MUTASI (X1)						
NO	1	2	3	4	5	TOTAL SKOR
1	5	5	5	5	4	24
2	4	5	5	4	5	23
3	5	3	4	4	5	21
4	4	3	5	3	4	19
5	5	3	5	5	4	22
6	4	3	3	4	4	18
7	5	5	5	5	4	24
8	5	5	3	5	4	22
9	4	4	4	4	3	19
10	4	4	2	3	4	17
11	3	3	3	3	3	15
12	4	3	3	4	3	17
13	3	3	3	3	4	16
14	2	2	3	4	4	15
15	2	3	3	2	2	12

UJI VALIDITAS MUTASI (X1)

Correlations

		MUTASI1	MUTASI2	MUTASI3	MUTASI4	MUTASI 5	TOTAL
MUTASI1	Pearson Correlation	1	.603*	.518*	.745**	.518*	.888**
	Sig. (2-tailed)		.017	.048	.001	.048	.000
	N	15	15	15	15	15	15
MUTASI2	Pearson Correlation	.603*	1	.379	.491	.262	.726**
	Sig. (2-tailed)	.017		.164	.063	.346	.002
	N	15	15	15	15	15	15
MUTASI3	Pearson Correlation	.518*	.379	1	.489	.375	.733**
	Sig. (2-tailed)	.048	.164		.065	.168	.002
	N	15	15	15	15	15	15
MUTASI4	Pearson Correlation	.745**	.491	.489	1	.463	.830**
	Sig. (2-tailed)	.001	.063	.065		.082	.000
	N	15	15	15	15	15	15
MUTASI 5	Pearson Correlation	.518*	.262	.375	.463	1	.651**
	Sig. (2-tailed)	.048	.346	.168	.082		.009
	N	15	15	15	15	15	15
TOTAL	Pearson Correlation	.888**	.726**	.733**	.830**	.651**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.002	.000	.009	
	N	15	15	15	15	15	15

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS MUTASI (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	5



Angket Uji validitas dan Reabilitas Variabel Promosi jabatan (X2)

PROMOSI JABATAN (X2)						
NO	1	2	3	4	5	TOTAL SKOR
1	5	4	5	4	5	23
2	4	4	4	4	5	21
3	5	5	5	4	5	24
4	4	4	3	4	5	20
5	5	5	5	4	5	24
6	4	3	4	4	3	18
7	5	4	4	4	5	22
8	5	5	5	5	4	24
9	4	4	4	3	5	20
10	4	2	4	4	5	19
11	4	4	4	4	4	20
12	3	3	2	2	3	13
13	3	3	2	3	3	14
14	3	3	3	3	2	14
15	3	4	3	3	4	17

UJI VALIDITAS PROMOSI JABATAN (X2)

Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006
VAR00001	Pearson Correlation	1	.643**	.899**	.782**	.688**	.949**
	Sig. (2-tailed)		.010	.000	.001	.005	.000
	N	15	15	15	15	15	15
VAR00002	Pearson Correlation	.643**	1	.605*	.458	.458	.749**
	Sig. (2-tailed)	.010		.017	.086	.086	.001
	N	15	15	15	15	15	15
VAR00003	Pearson Correlation	.899**	.605*	1	.778**	.597*	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017		.001	.019	.000
	N	15	15	15	15	15	15
VAR00004	Pearson Correlation	.782**	.458	.778**	1	.487	.814**
	Sig. (2-tailed)	.001	.086	.001		.066	.000
	N	15	15	15	15	15	15
VAR00005	Pearson Correlation	.688**	.458	.597*	.487	1	.784**
	Sig. (2-tailed)	.005	.086	.019	.066		.001
	N	15	15	15	15	15	15
VAR00006	Pearson Correlation	.949**	.749**	.920**	.814**	.784**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.001	
	N	15	15	15	15	15	15

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS PROMOSI JABATAN (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	5



Angket Uji validitas dan Reabilitas Variabel Kinerja (Y)

KINERJA KARYAWAN						
NO	1	2	3	4	5	TOTAL SKOR
1	4	5	5	5	5	24
2	4	4	4	4	5	21
3	4	5	4	5	5	23
4	4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	5	5	24
6	4	4	3	4	3	18
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	3	4	4	3	3	17
10	3	3	3	3	3	15
11	3	3	3	3	3	15
12	4	2	3	3	3	15
13	4	3	2	3	4	16
14	2	2	4	3	4	15
15	3	3	3	3	3	15

UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN (Y)

Correlations

		KINERJA 1	KINERJA 2	KINERJA 3	KINERJA 4	KINERJA 5	KINERJA 6	total
KINERJA 1	Pearson Correlation	1	-.618*	-.851**	-.672**	-.860**	-.690**	-.887**
	Sig. (2-tailed)		.014	.000	.006	.000	.004	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
KINERJA 2	Pearson Correlation	-.618*	1	.640*	.134	.700**	.513	.712**
	Sig. (2-tailed)	.014		.010	.634	.004	.051	.003
	N	15	15	15	15	15	15	15
KINERJA 3	Pearson Correlation	-.851**	.640*	1	.596*	.886**	.644**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010		.019	.000	.010	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
KINERJA 4	Pearson Correlation	-.672**	.134	.596*	1	.655**	.605*	.714**
	Sig. (2-tailed)	.006	.634	.019		.008	.017	.003
	N	15	15	15	15	15	15	15
KINERJA 5	Pearson Correlation	-.860**	.700**	.886**	.655**	1	.801**	.971**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.008		.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15
KINERJA 6	Pearson Correlation	-.690**	.513	.644**	.605*	.801**	1	.853**
	Sig. (2-tailed)	.004	.051	.010	.017	.000		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15

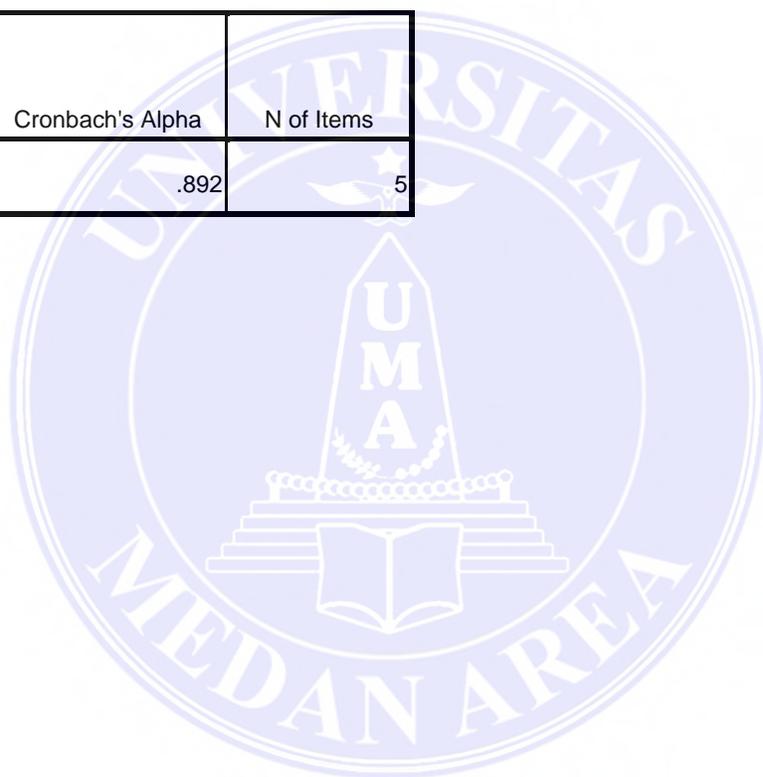
total	Pearson Correlation	-.887**	.712**	.913**	.714**	.971**	.853**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.003	.000	.000	
	N	15	15	15	15	15	15	15

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS KINERJA KARYAWAN (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	5



TABULASI DATA VARIABEL MUTASI (X1)

MUTASI (X1)						
NO	1	2	3	4	5	TOTAL SKOR
1	5	5	5	5	4	24
2	4	5	5	4	5	23
3	5	3	4	4	5	21
4	4	3	5	3	4	19
5	5	3	5	5	4	22
6	4	3	3	4	4	18
7	5	5	5	5	4	24
8	5	5	3	5	4	22
9	4	4	4	4	3	19
10	4	4	2	3	4	17
11	3	3	3	3	3	15
12	4	3	3	4	3	17
13	3	3	3	3	4	16
14	2	2	3	4	4	15
15	2	3	3	2	2	12
16	4	4	3	4	5	20
17	4	5	5	5	5	24
18	3	4	5	3	4	19

19	5	5	4	3	4	21
20	4	3	3	4	3	17
21	3	2	3	3	4	15
22	5	5	3	5	4	22
23	4	4	4	4	3	19
24	3	3	3	3	3	15
25	4	2	5	2	5	18
26	5	3	5	5	4	22
27	5	5	5	5	4	24
28	3	3	3	3	4	16
29	4	5	5	4	4	22
30	3	3	3	3	3	15
31	2	3	2	3	4	14
32	4	3	3	4	3	17
33	5	5	5	4	5	24
34	5	3	5	5	4	22
35	3	3	3	3	4	16
36	3	3	3	3	3	15
37	4	4	4	4	3	19
38	2	2	4	3	4	15
39	5	5	5	4	5	24
40	3	3	3	3	3	15

41	4	5	5	4	4	22
42	4	3	3	5	4	19
43	3	3	3	3	4	16
44	3	3	3	3	3	15
45	5	5	5	4	5	24
46	3	3	3	4	5	18
47	4	4	2	2	3	15
48	4	4	4	3	4	19
49	5	5	5	5	4	24
50	4	5	5	4	5	23
51	4	5	4	2	3	18
52	5	3	4	5	4	21
53	5	5	3	5	4	22
54	4	4	4	4	3	19
55	4	3	3	4	3	17
56	3	3	3	3	4	16

TABULASI DATA VARIABEL PROMOSI JABATAN (X2)

PROMOSI JABATAN (X2)						
NO	1	2	3	4	5	TOTAL SKOR
1	5	4	5	4	5	23
2	4	4	4	4	5	21
3	5	5	5	4	5	24
4	4	4	3	4	5	20
5	5	5	5	4	5	24
6	4	3	4	4	3	18
7	5	4	4	4	5	22
8	5	5	5	5	4	24
9	4	4	4	3	5	20
10	4	2	4	4	5	19
11	4	4	4	4	4	20
12	3	3	2	2	3	13
13	3	3	2	3	3	14
14	3	3	3	3	2	14
15	3	4	3	3	4	17
16	5	4	3	4	5	21
17	5	5	5	4	5	24
18	4	3	4	3	5	19

19	5	4	4	4	5	22
20	4	3	2	2	3	14
21	3	3	2	3	3	14
22	5	5	5	5	4	24
23	4	4	4	3	5	20
24	3	4	3	3	4	17
25	5	2	5	4	3	19
26	5	5	5	4	5	24
27	5	4	4	4	5	22
28	3	3	2	3	3	14
29	4	4	4	4	5	21
30	3	4	3	3	4	17
31	3	3	2	3	3	14
32	3	3	2	2	3	13
33	5	5	5	4	5	24
34	3	4	4	4	4	19
35	3	3	2	3	3	14
36	3	4	3	2	4	16
37	4	4	4	3	5	20
38	4	2	4	4	5	19
39	5	5	5	4	5	24
40	3	4	3	4	4	18

41	4	4	4	4	5	21
42	5	4	4	4	5	22
43	3	3	2	3	3	14
44	3	4	3	3	4	17
45	5	5	5	4	5	24
46	4	4	4	4	4	20
47	3	3	4	3	2	15
48	4	2	4	4	5	19
49	5	4	5	4	5	23
50	4	4	4	4	5	21
51	5	5	5	4	5	24
52	5	5	4	4	4	22
53	5	5	5	5	4	24
54	4	4	4	3	5	20
55	3	3	2	2	3	13
56	3	3	2	3	3	14

TABULASI DATA VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

MUTASI (X1)						
NO	1	2	3	4	5	TOTAL SKOR
1	4	5	5	5	5	24
2	4	4	4	4	5	21
3	4	5	4	5	5	23
4	4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	5	5	24
6	4	4	3	4	3	18
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	3	4	4	3	3	17
10	3	3	3	3	3	15
11	3	3	3	3	3	15
12	4	2	3	3	3	15
13	4	3	2	3	4	16
14	2	2	4	3	4	15
15	3	3	3	3	3	15
16	4	5	4	3	5	21
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	3	4	3	18
19	4	4	4	4	4	20

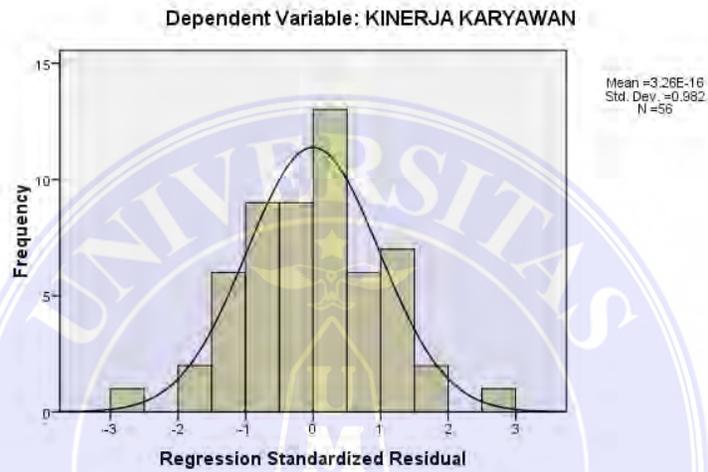
20	4	2	3	3	3	15
21	4	3	2	3	4	16
22	4	4	4	4	4	20
23	3	4	4	3	3	17
24	3	3	4	3	4	17
25	2	4	3	4	5	18
26	5	5	4	5	5	24
27	4	4	4	4	4	20
28	1	3	2	4	4	14
29	4	4	4	4	4	20
30	3	3	3	3	3	15
31	4	3	2	3	4	16
32	4	2	3	3	3	15
33	4	5	4	5	5	23
34	5	5	4	5	5	24
35	4	3	2	3	1	13
36	3	3	3	3	3	15
37	3	4	4	3	3	17
38	3	3	3	3	3	15
39	4	5	4	5	5	23
40	3	3	3	3	3	15
41	4	4	4	4	4	20

42	4	4	4	4	4	20
43	4	1	2	3	3	13
44	3	3	3	3	3	15
45	4	5	4	5	5	23
46	3	3	1	3	3	13
47	3	4	4	3	3	17
48	3	3	3	3	3	15
49	4	5	4	5	5	23
50	4	4	4	4	5	21
51	4	4	4	4	4	20
52	5	4	3	4	5	21
53	4	4	4	4	4	20
54	3	4	4	3	3	17
55	4	2	3	3	3	15
56	4	3	2	1	2	12

UJI ASUMSI KLASIK

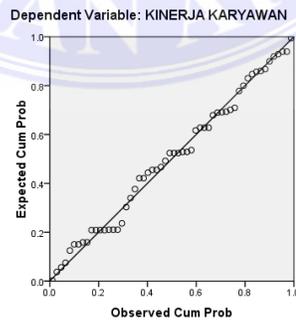
HISTOGRAM

Histogram



Uji Normality Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Kolmogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.66804905
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.596
Asymp. Sig. (2-tailed)		.869
a. Test distribution is Normal.		

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

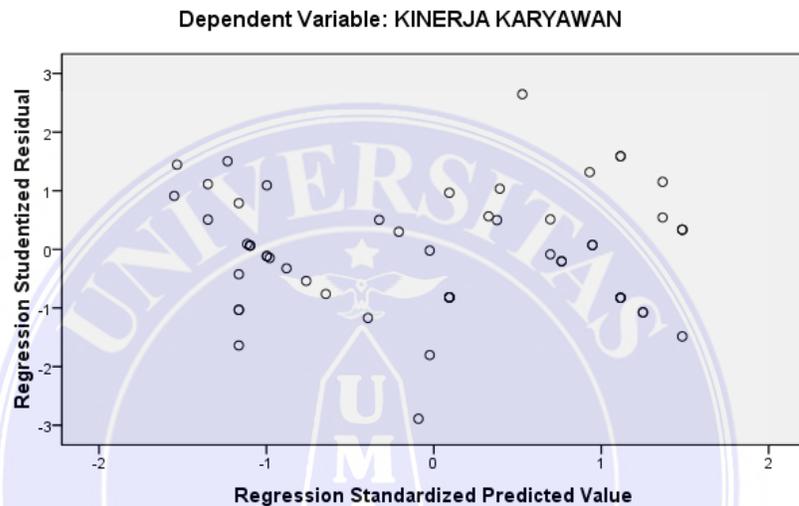
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.267	1.341		.945	.349		
	MITASI	.539	.113	.538	4.762	.000	.363	2.754
	PROMOSI JABATAN	.343	.103	.377	3.335	.002	.363	2.754

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Uji Heteroskedastisitas

Uji Scatter Plot

Scatterplot



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.916	.826		1.110	.272
	MUTASI	-.031	.070	-.101	-.444	.659
	PROMOSI JABATAN	.050	.063	.180	.793	.431

a. Dependent Variable: Abs_Res

UJI HIPOTESIS
KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.755	.745	1.69923

a. Predictors: (Constant), PROMOSI JABATAN, MUTASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

UJI SIMULTAN (UJI F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	470.326	2	235.163	81.445	.000 ^a
	Residual	153.031	53	2.887		
	Total	623.357	55			

a. Predictors: (Constant), PROMOSI JABATAN, MUTASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

UJI PARSIAL (UJI t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.267	1.341		.945	.349
MUTASI	.539	.113	.538	4.762	.000
PROMOSI JABATAN	.343	.103	.377	3.335	.002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

