

**PENGARUH MUTASI KARYAWAN, PROMOSI JABATAN, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada Pusat PD BPR Bank Bapas 69 Kabupaten
Magelang)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh :
Cintya Dianpita
NPM. 15.0101.0141

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2019**

**PENGARUH MUTASI KARYAWAN, PROMOSI
JABATAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada Pusat PD BPR Bank Bapas 69
Kabupaten Magelang)**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**

Disusun Oleh :
Cintya Dianpita
NPM. 15.0101.0141

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2019**

SKRIPSI

PENGARUH MUTASI KARYAWAN, PROMOSI JABATAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada Pusat PD BPR Bank Bapas 69 Kabupaten Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Cintya Dianpita

NPM **15.0101.0141**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **14 Agustus 2019**

Susunan Tim Penguji

Pembimbing


Drs. Hamron Zubadi, M.Si.

Pembimbing I


Muhdiyanto, S.E., M.Si.

Pembimbing II

Tim Penguji


Drs. Hamron Zubadi, M.Si.

Ketua


Dra. Eni Zuhriyah, M.Si.

Sekretaris


Nia Kurniati B., S.E., S.Si., M.Sc.

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal, **26 AUG 2019**


Dra. Marlina Kurnia, MM
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Cintya Dianpita
NIM : 15.0101.0141
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH MUTASI KARYAWAN, PROMOSI JABATAN, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada Pusat PD BPR Bank Bapas 69 Kabupaten
Magelang)**

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 14 Agustus 2019

Pembuat Pernyataan



Cintya Dianpita

NIM. 15.0101.0141

RIWAYAT HIDUP

Nama : Cintya Dianpita
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat , Tanggal Lahir : Cirebon, 15 Juni 1997
Agama : Islam
Alamat Rumah : Jl. Roket A7 Jogonegoro Indah 1,
Kodajaya, Mertoyudan, Magelang
Alamat Email : cinyadianpita15@gmail.com

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar (2003-2009) : SD Negeri Cacaban 4 Kota Magelang
SMP (2009-2012) : SMP Negeri 7 Kota Magelang
SMA (2012-2015) : SMA N 1 Mertoyudan
Perguruan Tinggi (2015-2019) : S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Magelang

Magelang, Agustus 2019

Peneliti



Cintya Dianpita
NIM. 15.0101.0141

MOTTO

“Barang siapa keluar untuk mencari ilmu maka dia berada di jalan Allah”

(H.R.Tirmidzi)

“ Sukses itu harus melewati banyak proses, bukan banyak protes.”

(Merry Riana)

“Jangan mengharapkann jalan pintas untuk bisa mendapatkan sukses yang bertahan lama.”

(Ippho Santosa)

“Jika tekad untuk sukses sudah kuat dan mantap, maka tiada kesulitan apapun yang mampu menghalangi dan mengoyahkan semangat juang kita untuk meraih kesuksesan.”

(Andrie Wongso)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-NYA sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **“PENGARUH MUTASI KARYAWAN, PROMOSI JABATAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada Pusat PD BPR Bank Bapas 69 Kabupaten Magelang)”**.

Skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang. Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Ir.Eko Muh. Widodo, M.T., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Ibu Dra. Marlina Kurnia, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Bapak Mulato Santosa, SE., MSc., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Bapak Muhdiyanto, S.E., selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang dan sebagai dosen pembimbing 2 yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk memberikan pemahaman, masukan, dan saran dalam proses penyusunan skripsi.
5. Bapak Drs. Hamron Zubadi, M. Si., selaku dosen pembimbing 1 yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk memberikan pemahaman, masukan, dan saran dalam proses penyusunan skripsi.
6. Bapak Drs. Dahli Suhaeli, MM., selaku wali studi Manajemen 15C.
7. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bekal ilmu dan melayani dengan baik.
8. Kedua orangtua saya tercinta, Bapak Eman Suherman dan Ibu Meilani Prihartiningsih serta kakak-kakak saya tersayang Herlina Ratih

Kusumaningrum dan Yunita Hapsari yang telah memberikan doa, dukungan dan motivasi dalam menuntut ilmu hingga terselesainya skripsi ini.

9. Teman-teman seperjuangan kuliah Program Studi Manajemen angkatan 2015 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu dan para sahabat saya.
10. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Hanya doa yang dapat peneliti panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Magelang, Agustus 2019



Cintya Dianpita
NIM. 15.0101.0141

DAFTAR ISI

Lembar Judul.....	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi	iii
Riwayat Hidup	iv
Motto	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Lampiran	xii
Abstrak	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kontribusi Penelitian	7
E. Sistematika Pembahasan	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka	9
B. Telaah Penelitian Sebelumnya	27
C. Perumusan Hipotesis.....	31
D. Model Penelitian	34

BAB III METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel	35
B. Metode Pengumpulan Data	36
C. Definisi Operasional dan Metode Pengukuran Variabel.....	37
D. Uji Kualitas Data.....	39
E. Metode Analisis Data.....	40

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Pengambilan Sampel	43
B. Statistik Deskriptif Responden.....	43
C. Statistik Deskriptif Jawaban Responden.....	44
D. Statistik Deskriptif Data.....	46
E. Uji Kualitas Data.....	47
F. Analisis Regresi Linier Berganda	50
G. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan.....	51
H. Pembahasan.....	55

BAB V PENUTUP

1. Kesimpulan	58
2. Keterbatasan penelitian	58
3. Saran	59

DAFTAR PUSTAKA	60
----------------------	----

LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	62
------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Klasifikasi Usia Responden	45
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	46
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas	55
Tabel 4.4 Hasil Uji Reabilitas	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	35
Gambar 3.1 Kurva Normatif Uji F	43
Gambar 3.2 Kurva Normatif Uji t	44
Gambar 4.1 Nilai Uji F	54
Gambar 4.2 Pengaruh Mutasi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja	51
Gambar 4.3 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja	51
Gambar 4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	64
Lampiran 2. Tabulasi Data.....	67
Lampiran 3. Persepsi Responden	72
Lampiran 4. Analisis Statistik Deskriptif.....	74
Lampiran 5. Uji Validitas.....	75
Lampiran 6. Uji Reliabilitas.....	79
Lampiran 7. Uji Regresi Berganda.....	80
Lampiran 8. Tabel r.....	81
Lampiran 9. Tabel F.....	82
Lampiran 10. t Tabel	83

ABSTRAK

PENGARUH MUTASI KARYAWAN, PROMOSI JABATAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada Pusat PD BPR Bank Bapas 69 Kabupaten Magelang)

**Oleh :
Cintya Dianpita**

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh mutasi karyawan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Pusat PD BPR Bank BAPAS 69 Kabupaten Magelang. Data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, dimana data primer merupakan data yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada 78 responden pada Pusat PD BPR Bank BAPAS 69 Kabupaten Magelang, sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh dari situs resmi milik Bank BAPAS 69 Mertoyudan Magelang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Analisis data menggunakan uji statistik deskriptif, uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas serta uji hipotesis menggunakan analisis linier berganda dengan program bantuan SPSS *for window* versi 17.00. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa mutasi karyawan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci : *Mutasi Karyawan, Promosi Jabatan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi yang pesat seperti sekarang ini, perusahaan dituntut untuk menempuh langkah-langkah strategik dalam bersaing pada kondisi apapun agar tetap bisa mempertahankan eksistensi perusahaannya. Selain tuntutan akan kemampuan bersaing, perusahaan juga dituntut untuk memiliki keunggulan yang dapat membedakan perusahaan yang satu dengan perusahaan lainnya. Untuk meningkatkan keunggulan, perusahaan perlu melakukan peningkatan kinerja SDM yang dimilikinya.

Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil jika perusahaan tersebut telah mencapai apa yang telah di targetkan perusahaan selama ini. Peranan SDM dalam sebuah perusahaan sangat penting, walaupun teknologi secanggih apapun tidak dapat berjalan jika tidak diproses oleh manusia. Manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang berbeda-beda yang dibawa kedalam perusahaan. Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan asset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik.

Pengelolaan SDM tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Prestasi

kerja karyawan bukanlah suatu hal yang kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya. Karena prestasi kerja akan dapat dicapai apabila rencana-rencana kerja yang dibuat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap karyawan yang ada dalam perusahaan itu. Oleh karena itu karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan.

Salah satu organisasi yang merasakan adanya persaingan ketat yaitu perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. Hal itu karena setiap produk dan jasa yang ditawarkan selalu menjadi pilihan tersendiri bagi nasabah baik dari segi kualitas dan pelayanan yang diberikan oleh perusahaan tersebut. Agar makin lebih diminati oleh setiap kalangan, perbankan pada masa kini terus berbenah diri sebaik mungkin agar kepuasan nasabah dapat tercapai salah satunya dengan cara membenahi bagian interen perusahaan yaitu SDM yang sudah ada sebelumnya.

Pusat PD BPR Bank Bapas 69 Kabupaten Magelang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. Bank ini merupakan salah satu bank milik pemerintah dengan jumlah nasabah yang sangat banyak karena lebih diminati nasabah dari bank lainnya. Selama aktivitasnya di Kabupaten Magelang, Pusat Bank Bapas 69 telah membantu dan mendukung pertumbuhan ekonomi masyarakat melalui berbagai program jasa perbankan dan kemudahan layanan lainnya untuk memberikan kepuasan kepada nasabah

dalam memenuhi kebutuhan bidang keuangan dan meningkatkan nilai perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara prasurvey yang telah dilakukan dengan bagian pengelola SDM, Bank Bapas 69 telah berhasil meraih penghargaan “*Indonesia Human Capital Award (IHCA) V Tahun 2019*” yang diselenggarakan oleh Majalah *Economic Review* kategori *Human Capital*. IHCA V 2019 merupakan penghargaan tertinggi yang diberikan kepada perusahaan di Indonesia dengan tujuan mendorong praktik pengembangan Sumber Daya Manusia guna meningkatkan *Human Capital Index* secara global. Penerima penghargaan ini merupakan perusahaan yang telah mampu meningkatkan daya saing & daya pikat *Human Capital*nya. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa karyawan Bank BAPAS 69 memiliki prestasi kerja yang tinggi. Namun dalam perjalanannya untuk dapat meraih penghargaan tersebut, perusahaan menghadapi persoalan pada sumber daya manusianya, yaitu terkait sistem mutasi yang diterapkan. Mutasi justru diterapkan secara tidak berkala oleh perusahaan, sehingga menciptakan suatu pola kerja yang monoton, mengakibatkan kejenuhan dan penurunan kinerja pegawai. Selain itu perpindahan karyawan dari cabang satu ke cabang lainnya juga mempengaruhi penurunan kinerja karyawan karena sebelum dimutasi seringkali karyawan sudah merasa nyaman dan cocok dengan jenis, suasana, dan lokasi pekerjaannya.

Dari fenomena tersebut maka perusahaan harus sangat berhati-hati dalam memberikan tindakan agar jangan sampai keputusan yang telah dibuat oleh perusahaan justru menjadikan karyawan tidak bersemangat dalam

bekerja. Selain itu lingkungan kerja yang nyaman juga dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang, apabila seseorang merasa tempat kerjanya nyaman maka pekerjaan tersebut akan terselesaikan dengan baik dan prestasi kerja akan meningkat (Uhing Yantje dkk dan Indrawan, 2015).

Berkaitan dengan upaya perusahaan dalam meningkatkan nilai perusahaan, mutasi kerja diharapkan menjadi salah satu hal yang sangat penting dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan. Mutasi karyawan dilakukan sebagai salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian prestasi kerja karyawan, karena dengan penilaian prestasi karyawan akan diketahui kecakapan karyawan dalam menyelesaikan uraian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Mutasi ini harus didasarkan atas indeks prestasi yang dapat dicapai oleh karyawan yang bersangkutan. Perpindahan jabatan atau perpindahan wilayah kerja yang dilaksanakan secara teratur dapat meningkatkan kualitas personalia serta memenuhi syarat yang proporsional dari tahun ketahun. Mutasi karyawan menjadikan suasana dan lingkungan kerja dapat dinikmati perubahannya sehingga muncul adanya keinginan memotivasi diri untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Dalam penelitian (Irawan, 2015) juga mengatakan bahwa mutasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Pengembangan SDM juga dapat dilakukan dengan melalui promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi. Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang

dimiliki perusahaan, selain itu juga bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam perusahaan demi kelangsungan perusahaan tersebut. Promosi dilakukan untuk memotivasi kinerja karyawan , agar mengemban tugas yang lebih baik, dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik. Adanya promosi jabatan dalam perusahaan pada dasarnya juga bertujuan memotivasi karyawan agar meningkatkan prestasi kerja. Karyawan yang mendapat promosi jabatan harus memenuhi kriteria - kriteria yang telah ditentukan sehingga dapat mempermudah promosi karyawan tersebut (Rahayu Suharni, 2017). Namun dalam penelitian Utami (2017) menyatakan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti promosi jabatan hanya berpengaruh kecil, sehingga kecil pula peningkatan prestasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja juga mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja berarti situasi keadaan dimana karyawan melakukan pekerjaan setiap hari. Lingkungan kerja bagi para karyawan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para karyawan sehingga langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktifitas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para karyawan tentu akan meningkatkan kinerja dari para karyawan. Lingkungan kerja menciptakan kenyamanan tinggi bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga

mendorong karyawan untuk bisa bekerja lebih baik dan meningkatkan prestasi kerja karena dukungan lingkungan (Uhing Yantje, 2015).

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis ingin mengetahui lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Mutasi Karyawan, Promosi Jabatan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pusat PD BPR Bank Bapas 69 Kabupaten Magelang”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh Mutasi Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pusat PD BPR Bank Bapas 69 Kabupaten Magelang ?
2. Apakah ada pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pusat PD BPR Bank Bapas 69 Kabupaten Magelang ?
3. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pusat PD BPR Bank Bapas 69 Kabupaten Magelang ?
4. Apakah Mutasi Karyawan, Promosi Jabatan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja karyawan Pusat PD BPR Bank Bapas 69 Kabupaten Magelang?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis pengaruh Mutasi Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pusat PD BPR Bank Bapas 69 Kabupaten Magelang.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pusat PD BPR Bank Bapas 69 Kabupaten Magelang.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pusat PD BPR Bank Bapas 69 Kabupaten Magelang.

4. Menguji dan menganalisis pengaruh Mutasi Karyawan, Promosi Jabatan, dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan Pusat PD BPR Bank Bapas 69 Kabupaten Magelang.

D. Kontribusi Penelitian

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia mengenai mutasi, promosi jabatan, lingkungan kerjadan prestasi kerja karyawan sertadapat dijadikan referensi untuk peneliti selanjutnya.

2. Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan dan keputusan terkait mutasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja pada suatu perusahaan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab yaitu bab pendahuluan, bab tinjauan pustaka dan perumusan hipotesis, bab metoda penelitian, bab hasil dan pembahasan, dan kesimpulan.

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Bab ini berisi teori-teori dasar guna memecahkan masalah dalam penelitian ini. Penelitian ini juga menguraikan mengenai hasil-

hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan dan tujuan penelitian serta perumusan hipotesis.

BAB III : METODA PENELITIAN

Bab ini menguraikan metode yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu terdiri dari : populasi dan sampel, metode pengumpulan data, jenis data, dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan mengenai hasil penelitian dan pembahasan masalah dengan menggunakan alat analisis SPSS, sehingga dapat mencapai tujuan dari penelitian yang dilakukan.

BAB V : KESIMPULAN

Bab ini membahas mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran, dan ketiganya disajikan secara terpisah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Teori Mc. Clelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

Teori Motivasi Berprestasi mengemukakan bahwa manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi diatas kemampuan orang lain. Teori ini memiliki sebuah pandangan (asumsi) bahwa kebutuhan untuk berprestasi itu adalah suatu yang berbeda dan dapat dibedakan dari kebutuhan-kebutuhan yang lainnya.

Menurut Mc Clelland, seseorang dianggap memiliki motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya berprestasi lebih baik dari prestasi orang lain. Ada tiga jenis kebutuhan manusia menurut Mc Clelland, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk kekuasaan, dan kebutuhan untuk berafiliasi.

1) Kebutuhan akan Prestasi (n-ACH)

n-ACH adalah motivasi untuk berprestasi, karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut.

2) Kebutuhan akan Kekuasaan (n-POW)

McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan. n-pow adalah motivasi terhadap

kekuasaan. Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Ada juga motivasi untuk peningkatan status dan prestise pribadi.

3) Kebutuhan untuk Berafiliasi atau Bersahabat (n-AFI)

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

Mc Clelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi.

2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja mempunyai arti penting dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi, oleh karena itu pihak manajemen harus berusaha mendorong karyawan untuk selalu bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai prestasi terbaik.

Anwar P Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Hasibuan (2016:94) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang

dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Pendapat lainnya yaitu menurut Fahmi (2016:203) menyatakan prestasi kerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar.

Menurut Byars, et al. dalam Sutrisno (2015:151) mengemukakan ada dua faktor yang memengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan.

Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. Persepsi tugas, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Hartatik (2014:130) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

1. Hasil Kerja Maksimal

Hasil kerja yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan. Kualitas kerja karyawan yang tinggi dapat berpengaruh terhadap tercapainya prestasi kerja karena keberhasilan mengoptimalkan kualitas kerja sangat tergantung pada kemauan karyawan untuk berprestasi.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Begitupun dengan kuantitas kerja yang berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu kerjanya. Walaupun karyawan tersebut memiliki tanggung jawab pekerjaan yang cukup banyak namun sanggup menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat, maka karyawan tersebut dapat dikatakan berprestasi.

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat serta berani memikul resiko atau keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya. Tanggung jawab menurut Mustari (2014: 19) menyatakan bahwa tanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang seharusnya dilakukan, terhadap diri sendiri, masyarakat dan lingkungan (alam, sosial, dan budaya), negara dan Tuhan. Menurut Yaumi (2014:74) berpendapat bahwa tanggung jawab adalah suatu tugas atau kewajiban untuk melakukan atau menyelesaikan tugas dengan penuh kepuasan yang harus dipenuhi seseorang dan yang memiliki konsekuensi hukuman terhadap kegagalan.

Oleh karena itu karyawan yang bertanggung jawab selalu memperlihatkan ketekunan, kerajinan, dan keseriusan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

3. Ketaatan Pada Peraturan Perusahaan

Ketaatan pada peraturan artinya kesanggupan seorang karyawan untuk menaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah baik tertulis maupun tidak tertulis.

4. Kepribadian Yang Baik

Penilai menilai sikap, perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik, dan penampilan yang simpatik serta wajar dari karyawan tersebut.

3. Mutasi

Mutasi adalah kegiatan memindahkan 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 Sastrohadiwiryo (2014:247) mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi,

tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi.

Sedangkan menurut Sadili (2013:254) mutasi adalah kegiatan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan pegawai ke situasi tertentu dengan tujuan agar pegawai yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi dan kontribusi kerja yang maksimal pada organisasi. Jadi kegiatan memindahkan pegawai dari suatu tempat kerja ke tempat lain dinamakan mutasi.

Tujuan mutasi menurut Malayu S.P Hasibuan, (2013:102) yaitu :

1. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
2. Menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.
3. Memperluas atau menambah pengetahuan karyawan.
4. Menghilangkan rasa bosan/jemu terhadap pekerjaannya.
5. Memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi.
6. Memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasinya.
7. Alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka.
8. Tindakan pengamanan yang baik.
9. Menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan.

10. Mengatasi perselisihan antara sesama karyawan.

Adapun dasar mutasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:103) yaitu *Merit System*, *Seniority Sytem*, dan *Spion System*:

1. *Merit System* adalah mutasi pegawai yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif dan prestasi kerja.
2. *Seniority Sytem* adalah mutasi pegawai yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia, pengalaman kerja dari pegawai yang bersangkutan.
3. *Spion System* adalah mutasi yang didasarkan atas landasan asas kekeluargaan. Sistem ini seperti kurang baik karena berdasarkan suka atau tidak suka.

Menurut Manullang (2008 : 276) mengungkapkan indikator mutasi adalah sebagai berikut :

1. Tempat Kerja

Tempat kerja tentunya menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tempat kerja yang sudah tidak lagi nyaman seringkali menurunkan hasil kerja karyawan. Untuk mengantisipasi penurunan hasil kerja karyawan, perusahaan seringkali melakukan mutasi kepada karyawannya dengan memindahkan ke tempat kerja atau ke cabang lain. Tempat kerja baru yang lebih nyaman tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Jabatan Baru

Pekerjaan merupakan tanggung jawab karyawan pada perusahaan. Tetapi seringkali karyawan merasa bahwa jabatan yang dimilikinya tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Alasannya pun beragam, mulai dari tanggung jawab yang terlalu berat, jenis pekerjaan yang tidak dikuasai, dan pengalaman yang tidak dimiliki membuat pekerjaan tidak dapat dikerjakan dengan baik. Menghadapi masalah tersebut, perusahaan melakukan mutasi karyawan ke jabatan lain dengan menyesuaikan kemampuan karyawan tersebut dengan pekerjaannya. Dengan begitu karyawan dapat menguasai pekerjaannya dan dapat meningkatkan prestasi kerja.

3. Kurangnya Tenaga Di Unit Lain

Pada umumnya, dasar yang digunakan untuk menentukan mutasi pegawai di antaranya adalah lamanya masa kerja disuatu bidang pekerjaan, kebutuhan non-organisasi, penyegaran organisasi, pengetahuan, dan keterampilan serta alasan khusus. Namun tidak sedikit juga perusahaan yang melakukan mutasi dengan alasan karena kurangnya tenaga di unit/bagian lain. Seorang karyawan dimutasikan ke unit lain dimana bagian itu terdapat lowongan pekerjaan karena ada karyawan yang berhenti atau pensiun, atau menggantikan pegawai lain yang masa dinasnya lebih sedikit atau diberhentikan. Dengan dipindahkan ke unit lain yang sesuai dengan bidangnya maka karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja.

4. Menghilangkan Rasa Jenuh

Lamanya karyawan bekerja pada suasana yang itu-itu saja menyebabkan timbul rasa jenuh. Terlebih jika lingkungan kerja dirasa sudah tidak lagi mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan, maka prestasi kerja akan menurun. Penyebabnya bisa karena bosan dengan suasana kerja, ambisi untuk mendapat tantangan baru atau jabatan baru, maupun karena rekan kerja yang kurang cocok. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan melakukan mutasi pada karyawan untuk menghilangkan rasa jenuh. Dengan begitu karyawan memiliki suasana kerja baru yang lebih kondusif sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

4. Promosi Jabatan

Pemberian Promosi Jabatan oleh organisasi atau instansi adalah sebuah bentuk penghargaan atau “reward” yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi.

Menurut Hasibuan (2013:108) menyatakan promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar. Lain halnya menurut Hasibuan (2012:108) promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu

organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan dapat memberikan status sosial, wewenang, dan tanggung jawab serta penghasilan yang semakin besar bagi pegawai tersebut. Keberhasilan instansi atau organisasi pada dasarnya dapat didukung dengan program yang efektif, dimana dengan adanya promosi jabatan pegawai akan diberikan pengakuan dari instansi atau organisasi atas kemampuan dan hasil kerjanya. Oleh karena itu promosi jabatan merupakan hal yang paling dinantikan pegawai.

Hasibuan (2013:113) mengemukakan, tujuan umum diberikannya promosi, yaitu:

1. Memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
2. Menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang semakin tinggi, dan penghasilan yang semakin besar.
3. Merangsang agar karyawan lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.
4. Menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
5. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam perusahaan karena timbulnya lowongan berantai.

6. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas 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. Karyawan yang dipromosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan, dan ketenangannya dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya juga meningkat.

Promosi jabatan memiliki ciri-ciri yang dapat terlihat secara nyata baik oleh diri sendiri maupun oleh pegawai lainnya. Seperti yang diungkapkan oleh Veithzal Rivai (2010:212), bahwa ada dua ciri dalam pelaksanaan promosi jabatan, yaitu:

1. Perubahan Jabatan Pelaksanaan, dimana promosi jabatan harus mencerminkan adanya perubahan jabatan seorang pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi tanggung jawabnya.
2. Gaji atau Upah Meningkat, selain perubahan pada tingkat jabatan, promosi juga harus dapat meningkatkan gaji atau upah yang diterima oleh pegawai.

Menurut Hasibuan (2013:108), mengungkapkan bahwa dimensi dan indikator promosi jabatan adalah sebagai berikut:

1. Kedisiplinan

Pimpinan menilai kedisiplinan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan

instruksi yang diberikan kepada karyawan. Menurut Rivai (2011:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Sedangkan menurut Setyaningdyah (2013:145) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan maka akan meningkatkan prestasi kerja.

2. Komunikatif

Karyawan harus dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi kesalahpahaman.

3. Kecakapan Dalam Bekerja

Kecakapan adalah kemampuan yang diperlukan untuk berinteraksi dan beradaptasi dengan orang lain atau masyarakat lingkungan dimana ia berada, antara lain keterampilan mengambil keputusan, pemecahan masalah, berpikir kritis, berpikir kreatif, berkomunikasi yang efektif, membina hubungan antar pribadi,

kesadaran diri, berempati, mengatasi emosi, dan mengatasi stres. merupakan bagian dari pendidikan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecakapan adalah kemampuan yang harus dimiliki seseorang untuk berani menghadapi problema hidup dan kehidupan dengan wajar tanpa merasa tertekan, kemudian secara proaktif dan kreatif mencari serta menemukan solusi sehingga mampu mengatasinya. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang cakap, kreatif, inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatannya tersebut dengan baik dapat meningkatkan prestasi kerja.

4. Loyalitas Terhadap Perusahaan

Loyalitas sebagai kemauan pelaku-pelaku sosial untuk memberikan energi dan pengabdianya kepada sistem sosial. Loyalitas adalah kelayakan, kesetiaan, ketaatan, ketulusan. Orang yang loyal adalah orang yang taat terhadap apa yang menjadi tugas-tugasnya. Loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungan dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Karyawan harus loyal membela perusahaan dari tindakan yang merugikan. Karyawan yang memiliki loyal tinggi

akan mendapat penghargaan dan pengakuan serta dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu sarana atau tempat yang sangat berperan dalam suatu organisasi. Menurut Sedarmayanti (2013:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Lain halnya menurut A.S. Munandar (2011:288) menyatakan lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang di luar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan, dan peraturan-peraturan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2013:26) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 kategori yakni :
 - a. Lingkungan kerja langsung berhubungan dengan pegawai, misalnya : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembaban, sirkulasi udara,

pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Lingkungan kerja diperusahaan terbagi dalam dua dimensi yaitu :

- 1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Bangunan Yang Nyaman Dan Aman

Bangunan tempat kerja adalah sebuah tempat yang digunakan untuk melakukan atau pun mengejakan pekerjaan tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa bangunan tempat kerja merupakan tempat dilaksanakannya aktivitas ataupun kegiatan ketatausahaan, yaitu berupa unit kerja yang terdiri dari ruangan, peralatan, dan pekerjanya. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya. Apabila karyawan merasa

nyaman dan aman maka hasil kerjanya efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

2. Fasilitas Kerja Yang Memadai

Fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Fasilitas kerja dalam perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah. Hal ini dapat disimpulkan bahwa fasilitas ditempat kerja yang memadai dapat membuat karyawan merasa nyaman dan bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1. Keharmonisan Dengan Rekan Kerja

Rekan kerja merupakan seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai posisi sederajat untuk bekerja sama dalam

mendukung setiap pekerjaan yang diberikan. Menurut Suharso dan Retnoningsih (2005: 417) rekan kerja adalah orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam satu tempat kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa, rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang mempunyai hubungan timbal balik dalam mendukung setiap pekerjaan. Karyawan yang merasa senang terhadap kegiatan dan tugasnya serta ramah tamah dengan orang lain menunjukkan suasana kerja yang harmonis. Rekan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi terhadap rekan kerja dan pekerjaan, kegembiraan, serta mempunyai kepuasan dalam bekerja (Moekijat, 2011).

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi dan dapat berkeja lebih baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

2. Saling Menghargai Antar Karyawan

Selain kemiripan karakteristik personal dan demografi, nilai, cara kerja, dan cara memandang atau menyelesaikan masalah juga menimbulkan perasaan suka atau tidak suka antara atasan dan bawahan. Atasan dan bawahan yang memiliki

kesamaan dalam hal nilai, cara kerja dan cara memandang atau menyelesaikan masalah memiliki potensi untuk memperoleh hubungan imbal balik dengan kualitas tinggi. Interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi itu.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing sehingga karyawan merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

3. Kerjasama Yang Baik Antar Karyawan

Dalam Bachtar (2012) menyatakan bahwa kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Davis (dalam Dewi, 2009) menyatakan bahwa kerja sama adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang di dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok atau berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai tolak ukur dan acuan untuk menyelesaikannya, penelitian terdahulu memudahkan penulis dalam menentukan langkah-langkah yang sistematis untuk penyusunan penelitian.

Togas, Franky Bastian dan Uhing Yantje (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Bri Cabang Manado”. Hasil yang diperoleh yaitu sebesar 10,564 artinya jika variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja X1, motivasi X2, dan keterampilan X3 mengalami peningkatan maka prestasi kerja juga akan meningkat. Kemudian pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,290, artinya apabila lingkungan kerja meningkat maka prestasi kerja juga akan meningkat. Selanjutnya, untuk variabel motivasi yaitu sebesar 0,105 artinya, apabila motivasi ditingkatkan maka akan meningkatkan prestasi kerja. Dan yang terakhir adalah variabel keterampilan yaitu sebesar 0,152 artinya apabila keterampilan meningkat maka prestasi kerja juga akan meningkat. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan keterampilan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja

karyawan Bank BRI Cabang Manado. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank BRI Cabang Manado. Motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan. Keterampilan memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan Bank BRI Cabang Manado.

Indrawan (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan”. Dalam penelitian ini didapat hasil bahwa pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap prestasi kerja adalah sebesar 29% berdasarkan nilai Adjusted R Square yaitu 0,290 yang juga merupakan nilai determinan, hal ini menyatakan bahwa promosi jabatan dan mutasi bukan cara yang terbaik untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Sesuai analisis Anova bahwa F_{hitung} sebesar 15,484 sedangkan F_{tabel} 2,74 dan tingkat signifikan 0,00. Oleh karena jauh dibawah 0,05 probabilitasnya maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi prestasi kerja dan dikatakan bahwa promosi jabatan dan mutasi berpengaruh secara serempak dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk promosi jabatan adalah $t_{hitung} (5,418) > t_{tabel} (1,667)$ dan nilai probabilitasnya signifikan $0,00 < 0,05$, berarti secara parsial promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dan dilihat dari nilai *Standardized Coefficients Beta* terbesar terdapat pada nilai promosi jabatan, maka promosi jabatan dominan mempengaruhi prestasi kerja.

Surata dan Paramarta (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Kebijakan Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja

Pegawai”. Dari penelitian ini didapat hasil bahwa mutasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, promosi jabatan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, mutasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, dan promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Prabowo, Al Musadieg, dan Ruhana (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja”. Dari penelitian ini didapat hasil bahwa promosi jabatan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, promosi jabatan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, motivasi kerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Utami (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi Jabatan, Dan Mutasi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Jatim Cabang Nganjuk”. Dari penelitian didapat hasil variabel pelatihan kerja (X1) memperoleh nilai thitung sebesar 3,071 dan nilai signifikan 0,003. Sementara ttabel adalah sebesar 1,496 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan pelatihan kerja sebesar $0,003 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa pelatihan kerja (X1) secara parsial atau individu berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Variabel promosi jabatan (X2) memperoleh nilai thitung sebesar 1,930 dan nilai signifikan 0,059. Sementara ttabel adalah sebesar 1,496 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan promosi sebesar $0,059 > 0,05$ yang artinya H_0

diterima dan H2 ditolak. Dengan demikian promosi jabatan (X2) secara parsial atau individu tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Variabel mutasi kerja (X3) memperoleh nilai thitung sebesar 7,982 dan nilai signifikan 0,000. Sementara ttabel adalah sebesar 1,496 yang berarti thitung > ttabel dan nilai signifikan mutasi kerja sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya H0 ditolak dan H3 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa mutasi jabatan (X3) secara parsial atau individu berpengaruh positif signifikan terhadap mutasi jabatan (Y).

Latifah dan Nurmalasari (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja”. Dari penelitian ini didapat hasil bahwa berdasarkan analisis korelasi ganda, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan variabel lingkungan kerja non fisik (X2) dengan Prestasi kerja (Y), serta berdasarkan analisis determinasi, pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan variabel lingkungan kerja non fisik (X2) secara serentak terhadap variabel prestasi kerja (Y) adalah sebesar 61,1% dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Berdasarkan uji secara simultan (uji f), dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja (Y) dipengaruhi secara bersama-sama oleh variabel variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan variabel lingkungan kerja non fisik (X2) dan berdasarkan uji secara parsial (uji t) variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan variabel lingkungan kerja non fisik (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi kerja (Y).

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh Mutasi Dan Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016: 102) dalam Utami (2017), mutasi adalah suatu perubahan posisi, jabatan, tempat, pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun secara vertikal di dalam satu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan (pemerintahan) tersebut. Utami (2017) pernah melakukan penelitian tentang mutasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Surata dan Paramarta (2015) yang mendapatkan hasil bahwa mutasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1. Mutasi karyawan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

2. Pengaruh Promosi Jabatan Dan Prestasi Kerja Karyawan

Mutasi dimaksudkan mendapatkan tempat yang setepatnya, dengan maksud agar pegawai yang bersangkutan memperoleh suasana baru dan kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat menunjukkan prestasi yang lebih tinggi lagi. Mutasi dapat dilakukan secara horizontal antarjabatan maupun vertikal dalam bentuk promosi dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2012:102). Indrawan (2015) mendapat hasil bahwa promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2.Promosi jabatan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, karena lingkungan kerja yang aman dapat mengembangkan kreativitas dan kerja sama yang baik antar karyawan serta dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan itu sendiri sehingga perlu adanya lingkungan kerja yang baik. lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat membuat mereka lebih tenang, efektif, tekun, dan serius dalam menghadapi tugas-tugasnya. Supardi (2003:37) dalam Uhing Y. (2015) menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Uhing Y. (2015) melakukan penelitian dan mendapat hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan. Begitupun hasil penelitian yang dipaparkan oleh Latifah dan Nurmalasari (2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3.Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

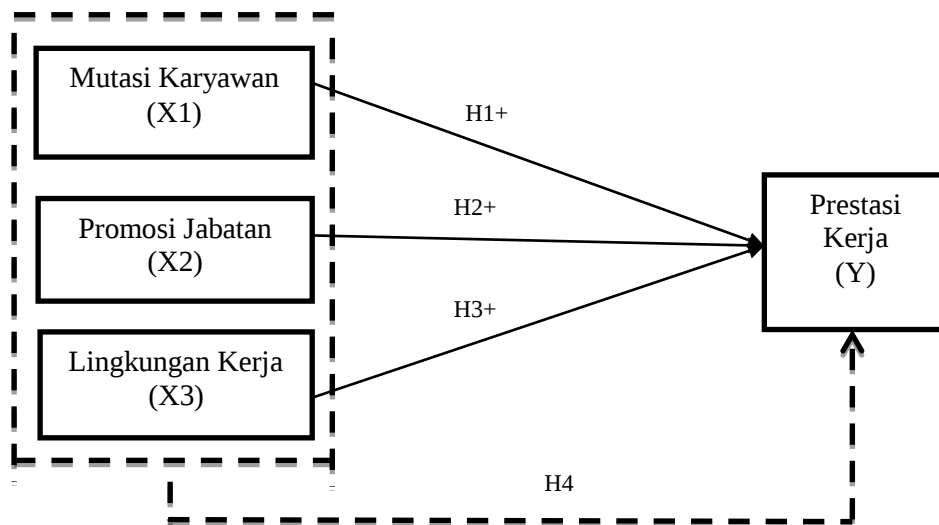
4. Pengaruh Mutasi Karyawan, Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja, dan Prestasi Kerja Karyawan

Teori Motivasi Berprestasi mengemukakan bahwa manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi diatas kemampuan orang lain. Mutasi pegawai dilakukan sebagai salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian prestasi kerja pegawai, karena dengan penilaian prestasi pegawai akan diketahui kecakapan pegawai dalam menyelesaikan uraian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Adanya promosi jabatan dalam perusahaan pada dasarnya juga bertujuan memotivasi karyawan agar meningkatkan prestasi kerja. Lingkungan kerja juga mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan prestasi kerja karyawan. Kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga mendorong karyawan untuk bisa bekerja lebih baik dan meningkatkan prestasi kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H4. *Mutasi Karyawan, Promosi Jabatan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan.*

D. Model Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh mutasi jabatan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Bank BAPAS 69 Kabupaten Magelang. Berdasarkan rumusan masalah dan hasil tinjauan dari landasan teori maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2015:135) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Pusat Bank Bapas 69 Kabupaten Magelang yang berjumlah 265 karyawan.

Sampel menurut Umar (2013:109) adalah suatu bagian yang dapat ditarik dari populasi. Baley dalam Mahmud (2011:159) menyatakan bahwa untuk penelitian yang menggunakan data statistisik, ukuran sampel minimum adalah 30. Dengan demikian sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 78 responden.

Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Subjek yang akan dijadikan respondendalam penelitian ini adalah karyawan. Pusat Bank Bapas 69 Kabupaten Magelang dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Usia antara 20-55 tahun, karena pada usia 20-55 tahun dianggap karyawan sudah memiliki pemahaman dan pengalaman mengenai mutasi, promosi jabatan, dan lingkungan kerja.
- b. Sudah bekerja di Pusat Bank Bapas 69 Kabupaten Magelang lebih dari 2 tahun, karena jika sudah bekerja lebih dari 2 tahun dianggap

karyawan sudah memahami lingkungan kerja dan sudah pernah mengalami mutasi atau promosi jabatan.

B. Metode Pengumpulan Data

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Ahmad Tanzeh (2009:100) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang lebih banyak menggunakan logika hipotesis verifikasi yang dimulai dengan berfikir deduktif untuk menurunkan hipotesis kemudian melakukan pengujian di lapangan dan kesimpulan atau hipotesis tersebut ditarik berdasarkan data empiris.

b. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan alat pengumpulan data yang efektif karena dapat diperolehnya data standar yang dapat dipertanggungjawabkan untuk keperluan analisis menyeluruh tentang karakteristik populasi yang diteliti. Kuesioner penelitian ini diserahkan kepada karyawan bagian personalia untuk mengkoordinir penyebaran dan pengumpulan kuesioner dengan jangka waktu satu minggu setelah penyebaran kuesioner.

c. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu maupun perorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuisisioner. Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung

memberikan data kepada pengumpul data (Sugiono, 2014). Data sekunder dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari situs resmi milik Bank BAPAS 69 Mertoyudan Magelang.

C. Definisi Operasional dan Metode Pengukuran Variabel

a. Definisi Operasional

1. Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja merupakan persepsi karyawan mengenai sesuatu yang dicapainya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Hartatik (2014:130) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

1. Hasil Kerja Maksimal
2. Memiliki Tanggung Jawab
3. Ketaatan Pada Peraturan Perusahaan
4. Kepribadian Yang Baik

2. Mutasi

Mutasi merupakan persepsi karyawan mengenai pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lain, baik pemindahan itu sifatnya setara dengan jabatan sebelumnya, naik kejabatan yang lebih tinggi, maupun turun kejabatan yang lebih rendah.

Menurut Manullang (2008:276)) merumuskan indikator mutasi yaitu :

1. Tempat Kerja
2. Jabatan Baru

3. Kurangnya Tenaga Di Unit

4. Menghilangkan Rasa Jenuh

3. Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan persepsi karyawan yang dipindahkan pekerjaan dan jabatannya dari yang lebih rendah ke posisi yang lebih tinggi dan dengan adanya konsekuensi dan penambahan tanggung jawab, peningkatan hak, status maupun penghasilan.

Menurut Hasibuan (2013:108), mengungkapkan bahwa indikator promosi jabatan adalah sebagai berikut:

1. Kedisiplinan
2. Komunikatif
3. Kecakapan Dalam Bekerja
4. Loyalitas Terhadap Perusahaan

4. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan persepsi karyawan mengenai kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik dan non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Bangunan Yang Nyaman Dan Aman
2. Fasilitas Kerja Yang Memadai
3. Keharmonisan Dengan Rekan Kerja
4. Saling Menghargai Antar Karyawan
5. Kerjasama Antar Karyawan

b. Metode Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam hal ini digunakan skala lima tingkatan (likert) yang terdiri dari lima pilihan yaitu Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Netral (N) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

D. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Juliandi (2013:79) uji validitas yakni dengan cara menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun sebelumnya dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS Statistics 17.0* dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka pertanyaan dikatakan *valid*.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka pertanyaan dikatakan tidak *valid*.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi (2013:83) tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Untuk menguji reliabilitas, peneliti alat uji statistic *SPSS Statistics 17.0* dengan kriteria :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas ≥ 0.70 , maka instrumen dapat dipercaya.
2. Jika nilai koefisien reliabilitas ≤ 0.70 , maka instrumen tidak dapat dipercaya.

E. Metode Analisis Data

a. Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis statistik regresi linier berganda. Persamaan regresi dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

α	= Konstanta
$\beta_1 \beta_2 \beta_3$	= Koefisien Regresi
X_1	= Mutasi Karyawan
X_2	= Promosi Jabatan
X_3	= Lingkungan Kerja
Y	= Prestasi Kerja

b. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2018). Untuk mengukur porsi atau presentase sumbangan variabel bebas yaitu mutasi (X_1), promosi jabatan (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) secara bersama-sama dimana $0 \leq R^2 \leq 1$.

Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat.

c. Uji F (Simultan)

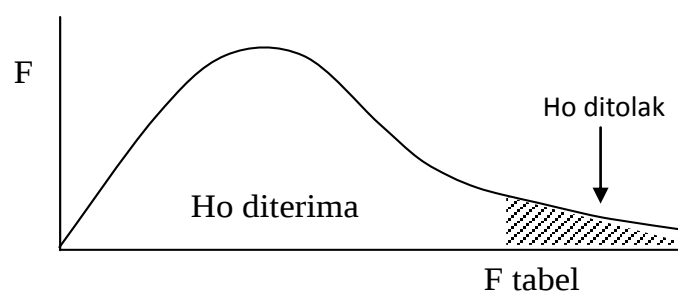
Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama-sama apakah ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2 , dan X_3) terhadap variabel terikat (Y). Model hipotesis yang digunakan dalam uji F statistik adalah :

1. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara mutasi, promosi jabatan , dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
2. $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan antara mutasi, promosi jabatan , dan lingkungan kerjaterhadap prestasi kerja karyawan.

Kriteria uji yang digunakan adalah :

1. H_0 diterima bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
2. H_a diterima bila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Secara sistematis ditunjukkan dengan grafik berikut :



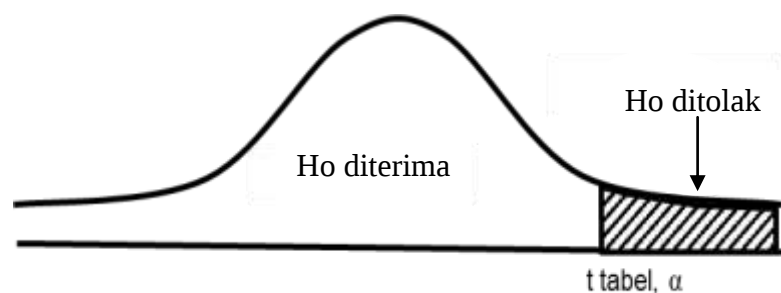
Gambar 3.1
Kurva Normatif Uji F

d. Uji Statistik t (t-test)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} masing-masing koefisien regresi dengan t_{tabel} (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Ketentuan menilai hasil hipotesis uji t adalah menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = n-1$ (Ghozali, 2018).

- 1) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan nilai signifikan $\leq \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan nilai signifikan $\geq \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

Secara sistematis ditunjukkan dengan grafik berikut :



Gambar 3.2
Kurva Normatif Uji t

BAB V

PENUTUP

1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh mutasi karyawan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PD BPR Bank BAPAS 69 Kabupaten Magelang. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel mutasi karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank BAPAS 69 Kabupaten Magelang.
2. Variabel promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank BAPAS 69 Kabupaten Magelang.
3. Variable lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Bank BAPAS 69 Kabupaten Magelang.

2. Keterbatasan penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya menggunakan variabel mutasi karyawan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja dari analisis diketahui bahwa 47,9% prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut. Sedangkan sisanya 52,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini seperti variabel motivasi kerja, etos kerja, gaji, dan pelatihan kerja.
2. Penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, dimana responden bisa saja tidak jujur dalam meresponnya.

3. Saran

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel lain yang terkait dengan prestasi kerja karyawan. Lebih lanjut penelitian selanjutnya dapat menambahkan objek penelitian yang berbeda, sehingga mampu digeneralisasikan.
2. Penelitian selanjutnya hendaknya memperbanyak sampel penelitian dan melakukan survai dengan mewawancarai bagian SDM yang memiliki informasi seputar kinerja karyawan atau mewawancarai beberapa responden. Serta terlebih dahulu memperbaiki kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini atau menggunakan kuesioner yang tingkat validitas dan reliabilitasnya lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tanzeh. 2009. *Pengantar Metode penelitian*. Yogyakarta: Teras.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Indrawan, Muhammad Isa, 2015. Pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap prestasi kerja pegawai PT.Bank mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani. *Jurnal Imiah Integritas*. Vo.1 No.3.
- Judas, A. 2013. Mutasi Dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1219-1228.
- Juliandi, Azuar. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu- Ilmu Bisnis*. Medan: M2000.
- Latifah & Nurmalasari. 2018. Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada dinas pertambangan dan energi kabupaten ketapang. *Forum Ekonomi*, vol 1.
- Manullang. 2008, *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia (GI).
- Moekijat. 2011. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Bandar Maju.
- Munandar, A. S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Mustari, Mohamad. 2014. *Nilai Karakter Refleksi untuk Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Prabowo, Al Musadieq & Ruhana. 2016. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Pt Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 32 No. 1.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sadili Samsudin. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo. 2014, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen (Cetakan ke empat)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suranta paramarta. 2015. Pengaruh Kebijakan Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Administrasi Umum Dan Keuangan Di Politeknik Negeri Bali. *Jurnal Sosial Dan Humaniora*, Vol. 5, No.2.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno. 2009. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi, Edisi Pertama*. Cetakan Ketujuh, Penerbit Ekonisia, Yogyakarta.
- Uhing Yantje, 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Ketrampilan terhadap Prestasi kerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, Vol.3, No. 3.
- Utami. 2017. Pengaruh Pelatihan Kerja, Promosi Jabatan, Dan Mutasi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Jatim Cabang Nganjuk. *Simki-Economic*, Vol. 01 No. 12.