

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, Iis, Sri Indarti, 2019. *Pengaruh Promosi Jabatan dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai pada badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Riau*. Jurnal TEPAK MANAJEMEN BISNIS, Vo. XI. No.3 Juli 2019.
- Ambarita, Arnimisari Juliana, Hatta Ridho. (2015). Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Pematang Siantar. *Perspektif*, Volume 8 Nomor 2 Oktober 2015. ISSN: 2085 – 0328.
- Anderson, Ones, Sinangil & Viswesvaran. 2005. kompetensi didunia kerja. <http://id.k.wikipedia.org/wiki/kompetensi> (7 April 2020)
- Ardana, Komang. Mujiati, Ni Wayan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardi, Rudi Prasetyo, Sukmasari, Ninik, 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan, Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Rembang.
- Astuti, Indah Puji. 2015. Pengaruh Remunerasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Berprestasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja PNS di IAIN Surakarta. digilib.uns.ac.id
- Bastian, Prabowo; Mochammad Al Musadieg; Ika Ruhana. 2016. *Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Motivasi kerja dan prestasi Kerja: (Studi pada pegawai PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 32. No/ 1 Maret. 106-113.
- Chrishartanto, Riyadi dan Syahnur Said, 2019. *Pengaruh kompetensi, motivasi dan mutasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan Pajak Pratama Makassar*. PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi, Vo. 2 No. 1, Januari 2019.
- Diyanti, Musa Hubeis, M. Joko Affandi, 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Institut Pertanian Bogor. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM), 3(3), 361.
- Fatmawati. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai IAIN Ar-Raniry Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. Vol. 1 No. 1. 25-40.



Sara, Ishak Mad Shah, John Bugoyne, Mohammad Nazri, Jalal Rezk Salleh. 2017. The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*. 11(4) March 2017. 92-99.

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Gun Gun, 2019. *Pengaruh Mutasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja di Lingkungan PT Pegadaian Persero (Studi Kasus di Kantor Wilayah X Bandung)*. Universitas Kristen Maranatha Bandung.
- Habib, Nasrul. 2012. *Hubungan Motivasi Kerja dan Pelatihan dengan Kinerja Staf Pengajar STKIP Gunung Leuser Kutacane Nanggroe Aceh Darussalam. Master Thesis*.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan dan M Herri Mustaqim. 2018. *Analisis Pengaruh Mutasi, Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pimpinan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara II. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan*.
- Hery. 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Grasindo.
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Judas, Agnetha. 2013. *Mutasi dan Promosi Jabatan Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan negara SULUTENGGGO dan Maluku Utara di Manado*. Jurnal EMBA. Vo. 1 No. 4 1219-1228, Desember 2013.
- Keban, T. Yeremias. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo 2003. *Perilaku Organisasi*, Terjemahan: Erly Suandy, Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara. A.A.Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya.
- Masram dan Muah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
2020. *Dampak Mutasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Universitas Hasanuddin*. Universitas Hasanuddin.



- Muda, Iskandar dan Ahmad Rafiki. (2014). Human Resources Development and Performance of Government Provincial Employees: A Study in North Sumatera, Indonesia. *Journal of Economics and Behavioral Studies*. Vol. 6, No. 2, pp. 152-162, Feb 2014 (ISSN: 2220-6140).
- Muliadi, Andriani. dkk (2018). *Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kolaka Timur*. Jurnal Administrasi Pembangunan dan Kebijakan Publik, Vol.9, No.2 Tahun 2018
- Moekijat. 2010. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Nurpratama, Meddy dan Nunung Nurhayati, 2019. *Kontribusi Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus di Salah Satu Kantor Cabang BUMN di Indonesia*. Jurnal Gema Wiralidra, Vo. 10 No. 2 Oktober 2019.
- Rahayu, Suharni. 2017. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Garuda Metalindo. *Jurnal Ilmiah KREATIF*. Vo. 5 No. 1, Oktober 2017 (59-75).
- Raharjo, Said. 2020. <https://www.google.com/www.spssindonesia.com>. Diakses tanggal 23 Juni 2020.
- Rivai, Veithzal. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.
- Reksohadiprodo, Sukanto dan T Hani Handoko. 2004. *Organisasi Perusahaan Teori Struktur dan Perilaku*. edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, P. Stephen. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sabar, Navrathin Datu, Adolfini, Lucky O.H. Dotulong. 2017. Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA*, Volume 5 No. 2 Juni 2017, Hal 404-413.
- Sarpong, Loretta. 2016. Effects of Motivation on the Performance of Employees of Ecobank Ghana Limited. Knust Branch and Stadium Branch. *Journal of Business Theory and Practice*. Vol. 4 no. 1. 111-124.
- Sastrahadiwirjoyo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Edisi Revisi. Jakarta: P.T. Refika Aditama.
- Singgian, Sondang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herlin Merlinka; Siti Raha Agoes Salim; Elisabeth Siahaan, 2015. *Analisis Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap*



Kepuasan Kerja Pegawai dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating (Studi pada Kantor Camat Kab. Pakpak Bharat). Jurnal Manajemen Sains. Vo. 3 No. 2 2019.

Siregar, Ahmad Surkati, 2019. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Stress Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja PT MNC Vision Jawa Tengah.* Universitas Negeri Semarang.

Subandi, 2019. *Promosi Jabatan, Mutasi, dan Motivasi Berprestasi sebagai Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara.* Jurnal REVITALISASI Vol. 8 Nomor 1, 2019.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods).* Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. Wiratna. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi.* Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Suliyanto. 2011. "Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS". Edisi 1. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta

Sumarsono, 2019. Pengaruh Mutasi, Promosi, Dan Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Pegawai Direktorat Jenderal Pajak Di KPP Madya Malang. Univesitas Muhammadiyah Malang.

Susianti, Enni. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PNS Non Dosen Pada Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara Medan.* Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lutfi, 2011. Analisis Data Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis, Edisi 2, USU Press, Medan.

Syaputra, Indra 2019. *Pengaruh Diklat, Promosi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Bkpsdm Kabupaten Aceh Tamiang.* Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja.* Jakarta. Rajawali Press.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

NO. KUISIONER

KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth:
Bapak/Ibu Responden
Di
Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas tesis saya pada Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin, dengan segala kerendahan hati, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu sebagai responden dalam mengisi kuisisioner penelitian saya mengenai “Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Teknik Universitas Hasanuddin dimediasi Kepuasan Kerja”.

Kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu dalam mengisi kuisisioner ini dengan baik dan lengkap akan sangat mendukung keberhasilan penelitian saya. Kuisisioner ini bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan ke pihak luar serta kerahasiaan dalam mengisi kuisisioner terjamin sepenuhnya. Selain itu jawaban yang Bapak/Ibu berikan merupakan masukan yang sangat berharga bagi kepentingan penelitian saya.

Akhir kata saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan kesediaan Bapak / Ibu yang telah meluangkan waktunya dalam pengisian kuisisioner ini.

Nurmawati

KUISIONER PENELITIAN

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan

Pendidikan Terakhir : a. SD b. SMP c. SMA
d. D-3 e. S-1 f. S-2



3. Jabatan :
4. Pangkat/Gol :
5. Lama Bekerja : a. 5 - 10 tahun b. 10 – 20 tahun
c. 20 – 30 tahun d. Lebih dari 30 tahun
6. Usia saat ini : a. 20 – 30 tahun b. 31 – 40 tahun
c. 41 - 50 tahun d. Lebih 50 tahun
7. Mutasi : a. Pernah, tahun b. Tidak Pernah

II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda centang (V) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan. Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima alternative jawaban, yaitu:

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Netral (N)
4. Tidak Setuju (TS)
5. Sangat Tidak Setuju (STS)

III. PENGANTAR

- a. Promosi adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.
- b. Mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain yang posisi samanya atau berbeda namun dalam kelas yang sama (penghasilan).
- c. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya
- d. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka



A. Promosi Jabatan						
No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pegawai diupayakan jujur dalam setiap perbuatan yang dilakukan selama bekerja					
2.	Pegawai datang tepat waktu sesuai aturan yang berlaku					
3.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standart operasional prosedur organisasi					
4.	Pegawai yang telah memenuhi masa kerja akan mendapatkan Promosi jabatan					
5.	Lama bekerja menjadi salah satu tolak ukur mendapatkan promosi					
6.	Pegawai mampu menyelesaikan semua tugasnya					
7.	Kecakapan dalam bekerja menjadi salah satu syarat mendapatkan promosi					
8.	Pegawai memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi					
9.	Pegawai mampu berkomunikasi dengan baik pada semua rekan kerja dan pimpinannya					
10.	Pegawai mampu membangun relasi dan jaringan dengan orang-orang baru					
11.	Pegawai dengan jenjang pendidikan tinggi akan lebih diutamakan dalam promosi jabatan					
B. Mutasi						
No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Mutasi dilakukan terhadap pegawai yang berpengalaman					
2.	Mutasi dilakukan berdasarkan masa kerja					
3.	Kemampuan dalam bekerja dijadikan salah satu syarat dalam pemberian mutasi					
4.	Mutasi dilakukan terhadap pegawai yang mempunyai pengetahuan sesuai tempat mutasinya					
5.	Memahami dengan baik tugas dan fungsinya					
6.	Mutasi dilakukan sesuai kebutuhan					
7.	Mutasi dilakukan sesuai dengan bidangnya					
8.	Kemampuan dalam bekerja dijadikan salah satu syarat dalam pemberian mutasi.					
9.	Pegawai memiliki kompetensi sesuai bidangnya					



C. Kinerja						
No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu					
2.	Pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan kemampuan pegawai.					
3.	Jumlah pekerjaan pegawai sesuai dengan gaji/upah yang diterima setiap bulannya					
4.	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu					
5.	Pegawai mampu bekerja menggunakan teknologi (internet dan lain-lain)					
6.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri					

D. Kepuasan Kerja						
No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pegawai bekerja sesuai dengan keahlian dan kemampuannya					
2.	Ada kenaikan jabatan ketika melakukan pekerjaan yang melampaui target yang ditetapkan					
3.	Pimpinan mengawasi dan menilai setiap pekerjaan yang dihasilkan					
4.	Pimpinan mengoreksi setiap pekerjaan yang dihasilkan					
5.	Teman kerja menyenangkan dan tidak membosankan					
6.	Teman kerja dilingkungan kantor sudah seperti saudara sendiri					
7.	Ruangan kantor selalu bersih					
8.	Pegawai merasa nyaman jika berada di dalam kantor					

Saran-saran (jika diperlukan)

.....

.....



HASIL ANALISIS DATA

Uji Validitas dan Reliabilitas Correlations

Correlations

	Promosi Jabatan		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
Promosi Jabatan	1		15
p1	.868**	.000	15
p2	.923**	.000	15
p3	.826**	.000	15
p4	.858**	.000	15
p5	.832**	.000	15
p6	.635*	.011	15
p7	.675**	.006	15
p8	.752**	.001	15
p9	.935**	.000	15
p10	.881**	.000	15
p11	.829**	.000	15

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

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

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	39.00	47.429	.831	.943
p2	39.20	46.600	.901	.940
p3	39.13	48.267	.780	.945
p4	39.00	49.429	.827	.943
p5	39.07	49.352	.794	.944
p6	38.80	51.886	.564	.952
p7	38.73	52.781	.622	.950
p8	38.87	51.695	.708	.948
p9	39.00	49.714	.921	.941
p10	39.00	48.143	.850	.942
p11	39.53	46.981	.778	.946



Correlations

Correlations

	Mutasi		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
Mutasi	1		15
m1	.727**	.002	15
m2	.856**	.000	15
m3	.888**	.000	15
m4	.833**	.000	15
m5	.794**	.000	15
m6	.773**	.001	15
m7	.875**	.000	15
m8	.888**	.000	15
m9	.885**	.000	15

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

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
m1	32.33	15.381	.645	.942
m2	32.47	14.267	.803	.933
m3	32.27	14.781	.853	.929
m4	32.13	14.410	.772	.935
m5	31.93	16.067	.750	.936
m6	32.07	16.781	.737	.939
m7	32.07	15.352	.843	.931
m8	32.27	14.781	.853	.929
m9	32.07	14.495	.846	.930



Correlations

Correlations

	Kepuasan kerja		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
Kepuasan kerja	1		15
k1	.807**	.000	15
k2	.641**	.010	15
k3	.791**	.000	15
k4	.639*	.010	15
k5	.818**	.000	15
k6	.738**	.002	15
k7	.677**	.006	15
k8	.741**	.002	15

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

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

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
k1	28.80	7.743	.726	.847
k2	29.13	8.267	.503	.874
k3	28.60	8.114	.719	.849
k4	28.67	8.810	.543	.866
k5	28.53	7.838	.746	.845
k6	28.40	8.400	.657	.856
k7	28.27	8.495	.576	.863
k8	28.73	7.781	.626	.860



Correlations

Correlations

	kinerja		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
kinerja	1		15
ki1	.711**	.003	15
ki2	.878**	.000	15
ki3	.837**	.000	15
ki4	.862**	.000	15
ki5	.787**	.000	15
ki6	.704**	.003	15

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

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ki1	19.93	5.781	.629	.873
ki2	20.07	4.924	.819	.839
ki3	20.00	4.429	.723	.858
ki4	19.93	4.495	.772	.845
ki5	19.80	5.171	.693	.859
ki6	19.93	5.352	.578	.876



Tables

	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	Pegawai diupayakan jujur dalam setiap perbuatan yang dilakukan selama bekerja							25	33.3	50
Pegawai datang tepat waktu sesuai aturan yang berlaku					1	1.3	44	58.7	30	40.0
Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standart operasional prosedur organisasi					3	4.0	56	74.7	16	21.3
Pegawai yang telah memenuhi masa kerja akan mendapatkan Promosi jabatan	1	1.3	2	2.7	22	29.3	37	49.3	13	17.3
Lama bekerja menjadi salah satu tolak ukur mendapatkan promosi	1	1.3	14	18.7	26	34.7	25	33.3	9	12.0
Pegawai mampu menyelesaikan semua tugasnya			4	5.3	10	13.3	47	62.7	14	18.7
Kecakapan dalam bekerja menjadi salah satu syarat mendapatkan promosi			1	1.3	10	13.3	44	58.7	20	26.7
Pegawai memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi			2	2.7	16	21.3	44	58.7	13	17.3
Pegawai mampu berkomunikasi dengan baik pada semua rekan kerja dan pimpinannya					5	6.7	46	61.3	24	32.0
Pegawai mampu membangun relasi dan jaringan dengan orang-orang baru			1	1.3	18	24.0	43	57.3	13	17.3
Pegawai dengan jenjang pendidikan tinggi akan lebih diutamakan dalam promosi jabatan			13	17.3	20	26.7	32	42.7	10	13.3

Tables

	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	Mutasi dilakukan terhadap pegawai yang berpengalaman			10	13.3	21	28.0	36	48.0	8
Mutasi dilakukan berdasarkan masa kerja	1	1.3	13	17.3	33	44.0	26	34.7	2	2.7
Kemampuan dalam bekerja dijadikan salah satu syarat dalam pemberian mutasi			9	12.0	19	25.3	41	54.7	6	8.0
Mutasi dilakukan terhadap pegawai yang mempunyai pengetahuan sesuai tempat mutasinya			2	2.7	18	24.0	42	56.0	13	17.3
Memahami dengan baik tugas dan fungsinya					10	13.3	48	64.0	17	22.7
Mutasi dilakukan sesuai kebutuhan			1	1.3	15	20.0	49	65.3	10	13.3
Mutasi dilakukan sesuai dengan bidangnya			4	5.3	14	18.7	40	53.3	17	22.7
Kemampuan dalam bekerja dijadikan salah satu syarat dalam pemberian mutasi.	1	1.3	4	5.3	15	20.0	46	61.3	9	12.0
					13	17.3	49	65.3	13	17.3



Tables

	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	Pegawai bekerja sesuai dengan keahlian dan kemampuannya			2	2.7%	11	14.7%	50	66.7%	12
Ada kenaikan jabatan ketika melakukan pekerjaan yang melampaui target yang ditetapkan	1	1%	4	5.3%	42	56.0%	23	30.7%	5	6.7%
Pimpinan mengawasi dan menilai setiap pekerjaan yang dihasilkan					8	10.7%	57	76.0%	10	13.3%
Pimpinan mengoreksi setiap pekerjaan yang dihasilkan			3	4.0%	12	16.0%	52	69.3%	8	10.7%
Teman kerja menyenangkan dan tidak membosankan					12	16.0%	50	66.7%	13	17.3%
Teman kerja dilingkungan kantor sudah seperti saudara sendiri					6	8.0%	53	70.7%	16	21.3%
Ruangan kantor selalu bersih			2	2.7%	4	5.3%	45	60.0%	24	32.0%
Pegawai merasa nyaman jika berada di dalam kantor					8	10.7%	48	64.0%	19	25.3%

Tables

	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu					8	10.7	57	76.0	10
Pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan kemampuan pegawai.			4	5.3	11	14.7	54	72.0	6	8.0
Jumlah pekerjaan pegawai sesuai dengan gaji/upah yang diterima setiap bulannya	1	1.3	9	12.0	27	36.0	30	40.0	8	10.7
Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu					23	30.7	43	57.3	9	12.0
Pegawai mampu bekerja menggunakan teknologi (internet dan lain-lain)			1	1.3	13	17.3	48	64.0	13	17.3
Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri			1	1.3	17	22.7	50	66.7	7	9.3

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Promosi Jabatan	Mutasi	Kepuasan kerja	kinerja
N		75	75	75	75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	44.01	33.93	31.72	22.95
	Std. Deviation	4.225	3.984	3.038	2.557
Most Extreme Differences	Absolute	.106	.114	.143	.129
	Positive	.106	.114	.143	.127
	Negative	-.064	-.099	-.112	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		.916	.988	1.241	1.117
Sig. (2-tailed)		.371	.283	.092	.165

Normal distribution is Normal.

calculated from data.



Correlations

Correlations

		Promosi Jabatan	Mutasi	Kepuasan kerja	kinerja
Promosi Jabatan	Pearson Correlation	1	.611**	.529**	.437**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75
Mutasi	Pearson Correlation	.611**	1	.512**	.569**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75
Kepuasan kerja	Pearson Correlation	.529**	.512**	1	.595**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75
kinerja	Pearson Correlation	.437**	.569**	.595**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75

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

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Mutasi, Promosi ^a , Jabatan	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin- Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.580 ^a	.337	.318	2.509	.337	18.259	2	72	.000	1.565

a. Predictors: (Constant), Mutasi, Promosi Jabatan

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229.879	2	114.939	18.259	.000 ^a
	Residual	453.241	72	6.295		
	Total	683.120	74			

a. Predictors: (Constant), Mutasi, Promosi Jabatan

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja



Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.014	3.153		4.127	.000		
	Promosi Jabatan	.248	.087	.345	2.842	.006	.627	1.596
	Mutasi	.230	.092	.301	2.486	.015	.627	1.596

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Promosi Jabatan	Mutasi
1	1	2.990	1.000	.00	.00	.00
	2	.007	21.072	.63	.00	.62
	3	.004	28.178	.37	1.00	.38

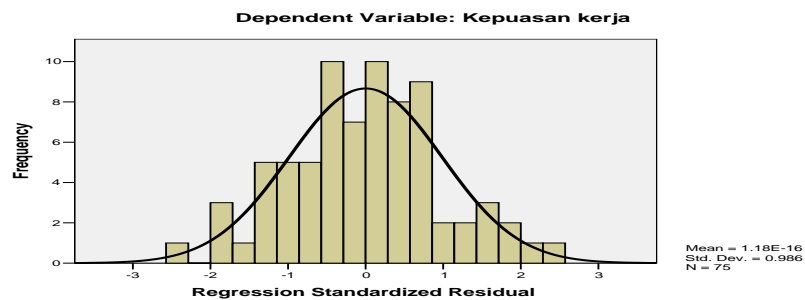
a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Residuals Statistics^a

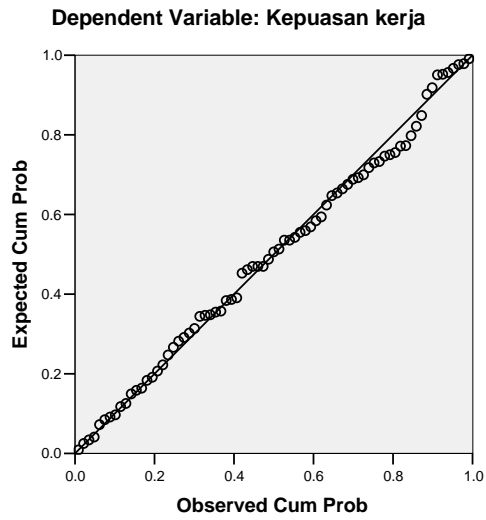
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	27.42	36.74	31.72	1.763	75
Std. Predicted Value	-2.442	2.847	.000	1.000	75
Standard Error of Predicted Value	.290	.895	.478	.155	75
Adjusted Predicted Value	27.14	36.55	31.71	1.771	75
Residual	-5.962	5.951	.000	2.475	75
Std. Residual	-2.376	2.372	.000	.986	75
Stud. Residual	-2.519	2.517	.002	1.014	75
Deleted Residual	-6.699	6.703	.009	2.615	75
Stud. Deleted Residual	-2.619	2.618	.002	1.029	75
Mahal. Distance	.001	8.424	1.973	2.018	75
Cook's Distance	.000	.267	.019	.045	75
Centered Leverage Value	.000	.114	.027	.027	75

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

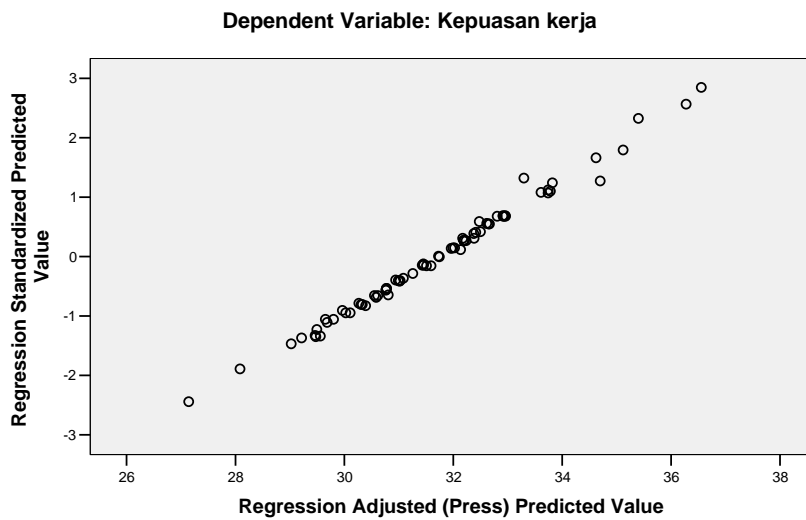
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan kerja, Mutasi, Promosi Jabatan ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.670 ^a	.448	.425	1.939	.448	19.232	3	71	.000	1.683

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Mutasi, Promosi Jabatan
b. Dependent Variable: kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	216.887	3	72.296	19.232	.000 ^a
	Residual	266.899	71	3.759		
	Total	483.787	74			

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Mutasi, Promosi Jabatan
b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.162	2.710		1.536	.129		
	Promosi Jabatan	.000	.071	.001	.005	.996	.564	1.775
	Mutasi	.230	.074	.358	3.084	.003	.577	1.733
	Kepuasan kerja	.346	.091	.411	3.800	.000	.663	1.507

- a. Dependent Variable: kinerja



Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Promosi Jabatan	Mutasi	Kepuasan kerja
1	1	3.985	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.007	23.999	.36	.00	.65	.05
	3	.004	30.272	.39	.06	.02	.95
	4	.004	32.547	.25	.94	.33	.01

a. Dependent Variable: kinerja

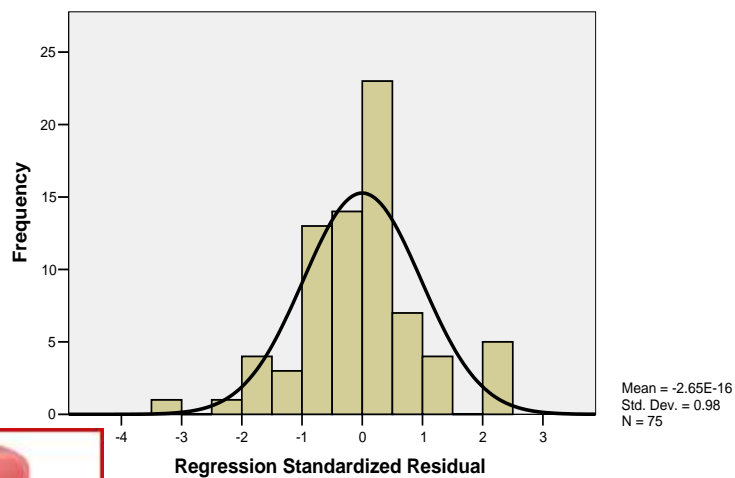
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19.26	27.89	22.95	1.712	75
Std. Predicted Value	-2.155	2.890	.000	1.000	75
Standard Error of Predicted Value	.225	.846	.424	.143	75
Adjusted Predicted Value	19.37	27.92	22.96	1.718	75
Residual	-6.095	4.789	.000	1.899	75
Std. Residual	-3.143	2.470	.000	.980	75
Stud. Residual	-3.178	2.498	-.002	1.013	75
Deleted Residual	-6.228	4.900	-.009	2.035	75
Stud. Deleted Residual	-3.407	2.598	-.003	1.040	75
Mahal. Distance	.012	13.097	2.960	2.772	75
Cook's Distance	.000	.257	.018	.040	75
Centered Leverage Value	.000	.177	.040	.037	75

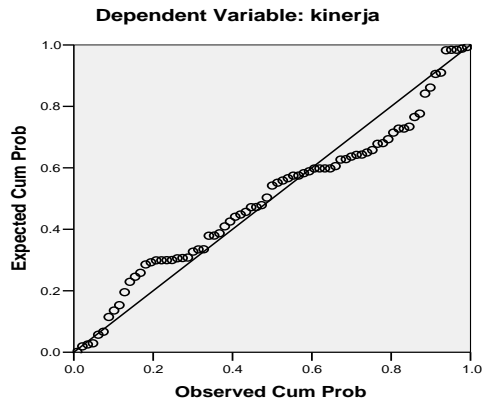
a. Dependent Variable: kinerja

Histogram

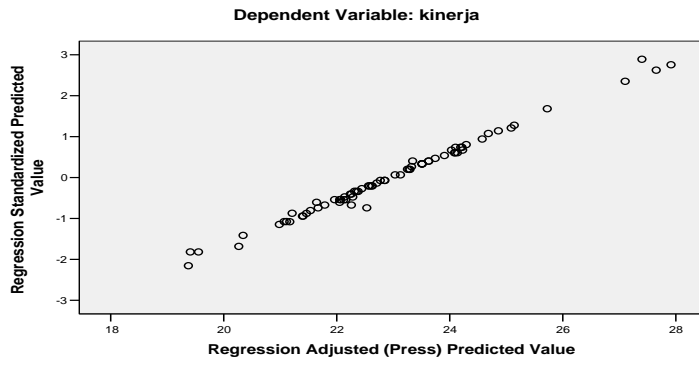
Dependent Variable: kinerja



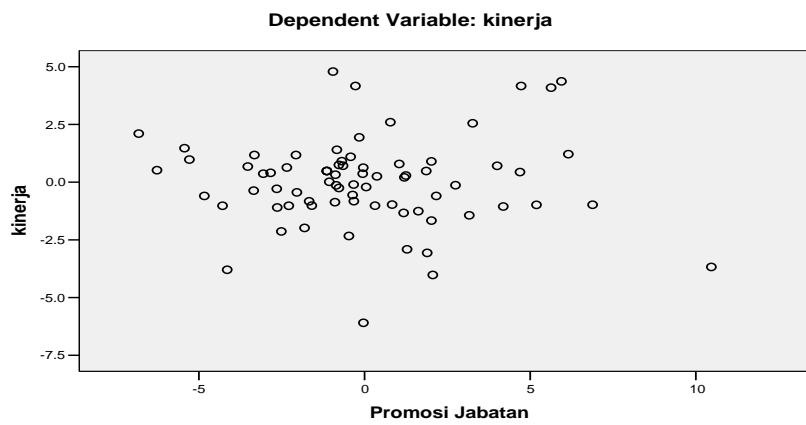
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

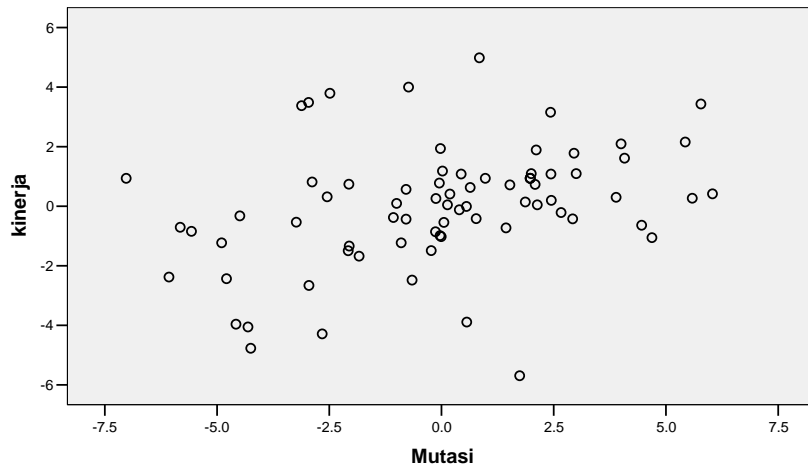


Partial Regression Plot



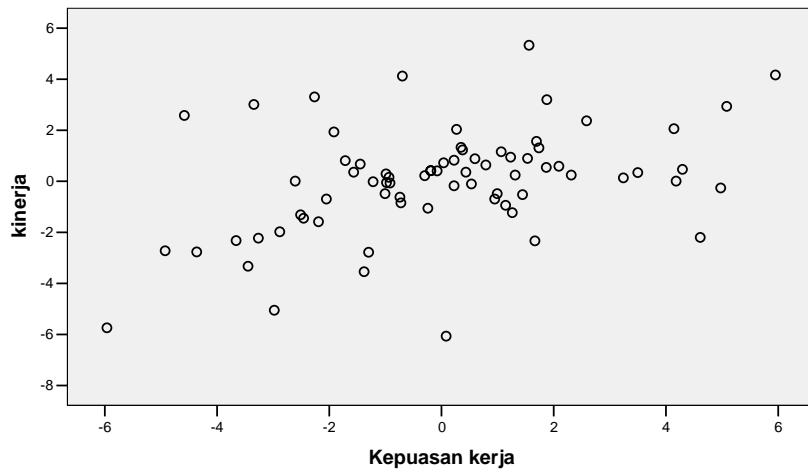
Partial Regression Plot

Dependent Variable: kinerja



Partial Regression Plot

Dependent Variable: kinerja



Regression



Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan kerja, ^a Mutasi	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.670 ^a	.448	.433	1.925	.448	29.254	2	72	.000	1.683

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Mutasi
b. Dependent Variable: kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	216.887	2	108.444	29.254	.000 ^a
	Residual	266.899	72	3.707		
	Total	483.787	74			

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Mutasi
b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^b

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.167	2.488		1.675	.098		
	Mutasi	.230	.065	.358	3.515	.001	.738	1.355
	Kepuasan kerja	.346	.086	.411	4.037	.000	.738	1.355

- a. Dependent Variable: kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Mutasi	Kepuasan kerja
1	1	2.989	1.000	.00	.00	.00
	2	.007	20.821	.39	.89	.04
	3	.004	26.330	.61	.11	.96

- a. Dependent Variable: kinerja



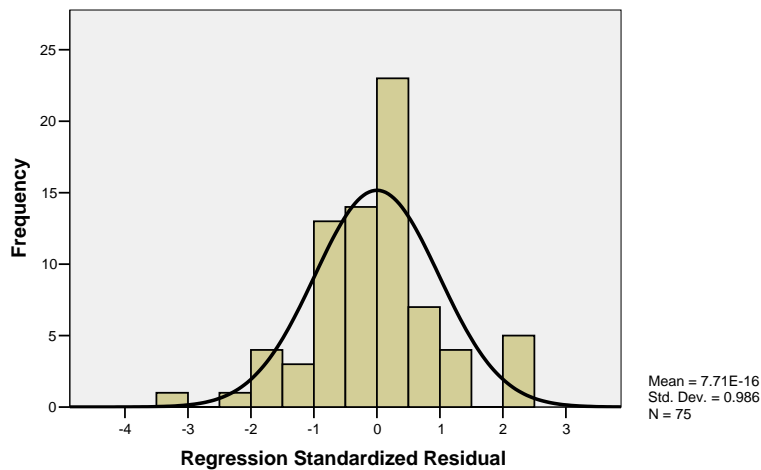
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19.26	27.90	22.95	1.712	75
Std. Predicted Value	-2.155	2.891	.000	1.000	75
Standard Error of Predicted Value	.223	.689	.365	.122	75
Adjusted Predicted Value	19.37	27.90	22.95	1.723	75
Residual	-6.095	4.789	.000	1.899	75
Std. Residual	-3.165	2.487	.000	.986	75
Stud. Residual	-3.200	2.514	-.002	1.008	75
Deleted Residual	-6.228	4.893	-.008	1.985	75
Stud. Deleted Residual	-3.431	2.614	-.003	1.034	75
Mahal. Distance	.010	8.477	1.973	2.098	75
Cook's Distance	.000	.133	.015	.027	75
Centered Leverage Value	.000	.115	.027	.028	75

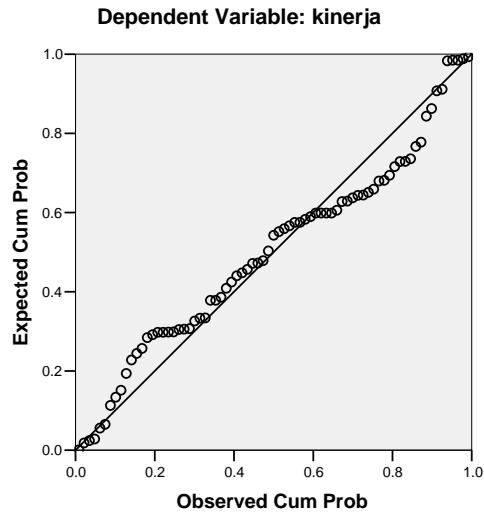
a. Dependent Variable: kinerja

Histogram

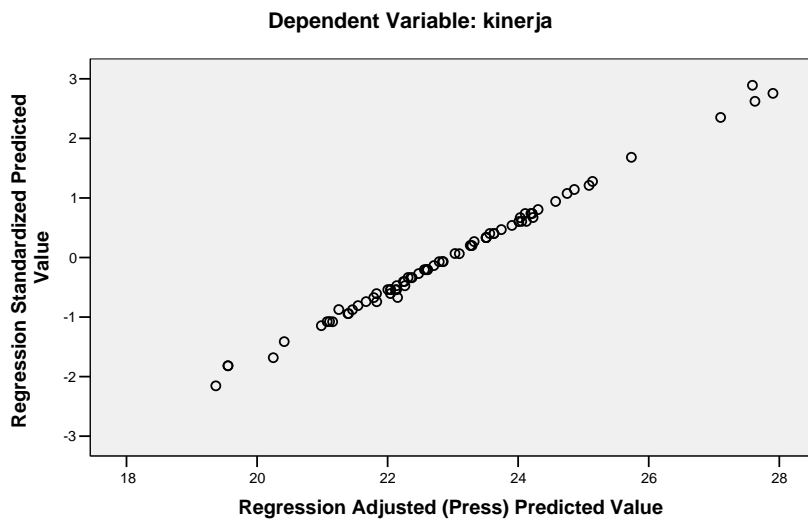
Dependent Variable: kinerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

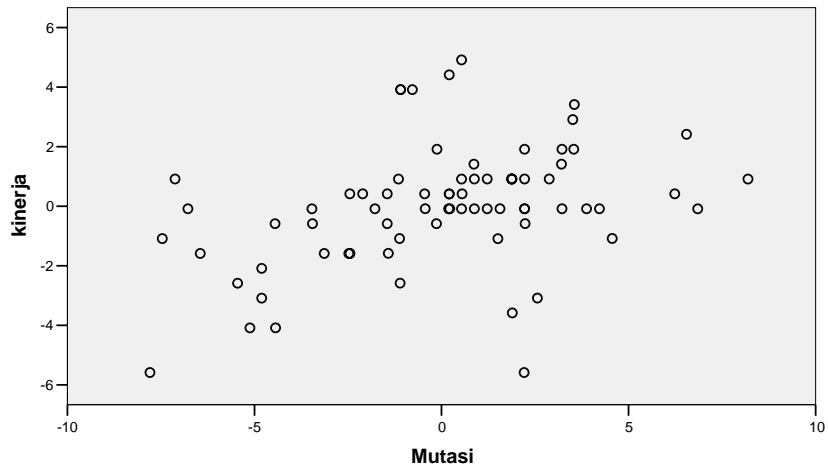


Scatterplot



Partial Regression Plot

Dependent Variable: kinerja



Partial Regression Plot

Dependent Variable: kinerja

