

**PENGARUH MUTASI, PROMOSI JABATAN DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI PADA BIRO ORGANISASI DAN
KEPEGAWAIAN KEMENTERIAN SOSIAL REPUBLIK
INDONESIA (RI)**

**THE EFFECT OF MUTATION, PROMOTION OF POSITION
AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE WORK
PERFORMANCE IN BIRO ORGANISASI DAN
KEPEGAWAIAN KEMENTERIAN SOSIAL REPUBLIK
INDONESIA (RI)**

Disusun oleh :

**Irawati Kusuma Dirja
(2015410059)**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Sarjana dalam Fakultas Ekonomi Konsentrasi Manajemen
pada Universitas Darma Persada**



**PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA 2019**

LEMBAR PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Irawati Kusuma Dirja

NIM : 2015410059

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Mutasi, Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja

Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Biro Organisasi

dan Kerpegawaian Kementerian Sosial

Republik

Indonesia

Telah diperiksa, dan disetujui untuk diajukan dan diujikan dihadapan
panitia penguji skripsi.

Jakarta, 07 Agustus 2019

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Menyetujui

Pembimbing

(Dian A. Rahim., SE, M.Si)

(Dr. Ismail Razak, SE. MM)

**PENGARUH MUTASI, PROMOSI JABATAN DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BIRO
ORGANISASI DAN KEPEGAWAIAN KEMENTERIAN SOSIAL
REPUBLIK INDONESIA (RI)**

**THE EFFECT OF MUTATION, PROMOTION OF POSITION AND
JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE WORK PERFORMANCE
IN BIRO ORGANISASI DAN KEPEGAWAIAN KEMENTERIAN
SOSIAL REPUBLIK INDONESIA (RI)**

Oleh Irawati Kusuma Dirja 2015410059

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Konsentrasi
Manajemen pada Universitas Darma Persada**

Telah disetujui oleh Tim Penguji pada tanggal 16 Agustus 2019 seperti dibawah ini

Jakarta, 16 Agustus 2019

**Dr. Ismail Razak, S.E., M.S
Pembimbing**

Sukardi. SE, MM Penguji I

**Dra. Endang Tri Pujiastuti. MM
Penguji II**

**Dr, Ismail Razak, SE, MS
Penguji III**

**Mu'man Nuryana, Ph.D
Dekan Fakultas Ekonomi**

**Dian Anggraeny Rahim, SE, M.Si
Ketua Jurusan Manajemen**

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Irawati Kusuma Dirja

NIM : 2015410059

Jurusan / Peminatan : Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul Pengaruh **Mutasi, Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Biro Organisasi dan Kerpegawaian Kementerian Sosial Republik Indonesia** yang dibimbing oleh Bapak Dr. Ismail Razak, SE. MM adalah benar merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan jiplakan dari hasil karya tulis orang lain. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia mempertanggung jawabkannya.

Jakarta, 07 Agustus 2019

Yang Membuat Pernyataan,

Irawati Kusuma Dirja

ABSTRAK

Nama : Irawati Kusuma Dirja

Nim : 2015410059

Judul : **PENGARUH MUTASI, PROMOSI JABATAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BIRO ORGANISASI DAN KEPEGAWAIAN KEMENTERIAN SOSIAL REPUBLIK INDONESIA (RI).**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh mutasi, promosi jabatan dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Biro Organisasi Dan Kepegawaian Kementerian Sosial Republik Indonesia (Ri). Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada 110 responden pegawai Biro Organisasi Dan Kepegawaian Kementerian Sosial Republik Indonesia (Ri). Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana & regresi linier berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolonieritas, uji autokorelasi dan uji heterokedastisitas) dilakukan sebagai persyaratan statistik yang harus dipenuhi dalam melakukan analisis regresi linier (sederhana dan berganda). Pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F, secara parsial menggunakan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara mutasi, promosi jabatan dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai yaitu sebesar 64,4% dan sisanya sebesar 35,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik mutasi , promosi jabatan dan kepuasan kerja maka semakin baik pula prestasi kerja pegawai tersebut.

Kata kunci : Mutasi, Promosi Jabatan, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja

ABSTRACT

Name : Irawati Kusuma Dirja

Nim : 2015410059

Tittle : **THE EFFECT OF MUTATION, PROMOTION OF POSITION AND SATISFACTION OF WORKING ON THE ACHIEVEMENT OF EMPLOYEE EMPLOYEE EMPLOYEES AND EMPLOYEE EMPLOYEE SERVICE OF THE REPUBLIC OF INDONESIA (RI).**

The purpose of this study was to analyze the effect of mutation, job promotion and job satisfaction on employee work performance of the Bureau of Organization and Personnel of the Ministry of Social Affairs of the Republic of Indonesia (Ri). Data collection was carried out by distributing questionnaires to 110 respondents of the Organization and Staffing Bureau of the Ministry of Social Affairs of the Republic of Indonesia (Ri). Sampling was carried out using saturated samples. The analytical tools used are simple linear regression & multiple linear regression, the classic assumption test (normality test, multicollinearity test, autocorrelation test and heterokedasticity test) are performed as statistical requirements that must be met in conducting linear regression analysis (simple and multiple). Testing hypotheses simultaneously using the F test, partially using the t test.

The results showed that there was a significant influence between mutation, promotion and job satisfaction on employee work performance in the amount of 64.4% and the remaining 35.6% was influenced by other factors not examined. This shows that the better the transfer, promotion and job satisfaction, the better the employee's work performance.

Keyword : Mutation, job promotion, job satisfaction and employee work performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah S.W.T yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH MUTASI, PROMOSI JABATAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BIRO ORGANISASI DAN KEPEGAWAIAN KEMENTERIAN SOSIAL REPUBLIK INDONESIA (RI).”**

Skripsi merupakan salah satu syarat yang wajib ditempuh di Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan dapat terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Ismail Razak, SE., MS selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Yahya selaku Kepala Tata Usaha di Biro Organisasi Dan Kepegawaian Kementerian Sosial Republik Indonesia (RI). yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian.
3. Mu'man Nuryana, Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
4. Ibu Dian Anggraini Rahim, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Darma Persada.
5. Bapak Sukardi, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik.

6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada yang telah membantu dalam proses belajar selama masa perkuliahan.
7. Orang tua saya Ayah dan Mamah, keluarga penulis yang telah membantu dukungan baik moril maupun materil sehingga skripsi ini selesai tepat pada waktunya. Tidak lupa kepada Bagas Eko Prabowo yang memberikan semangat dan dukungan dengan penuh kasih kepada saya dari mulai awal skripsi hingga saat ini.
8. Untuk sahabat saya dari awal kuliah di UNSADA sampai sekarang, Rizki Nur Aulia, Tomas Rino Kristianto, Fajar Ramdhani, I Komang Khrisna SN, Reza Agustias dan Ahmad Syatori terima kasih sudah menemani selama 4 tahun ini dan memberikan saya motivasi dan dukungan untuk satu sama lain.
9. Untuk teman seperjuangan saya dari awal saya menyusun skripsi Nova Zulia, Raisa Handayani, Khalisha Khansa, Gresia I, Eka Putri Wulandari yang selalu membantu, menyemangati, memotivasi saya dan memberikan dukungan untuk lebih semangat mengerjakan skripsi ini.
10. Untuk sahabat dari awal SMP “KIRIX” terimakasih yang selalu menemani, membantu selama awal SMP sampai saat ini.
11. Untuk Chiky dan Dwi, teman meluapkan keluh kesah, teman sepekerjaan dalam hal apapun terimakasih karna selalu memberi dukungan sampai saat ini.

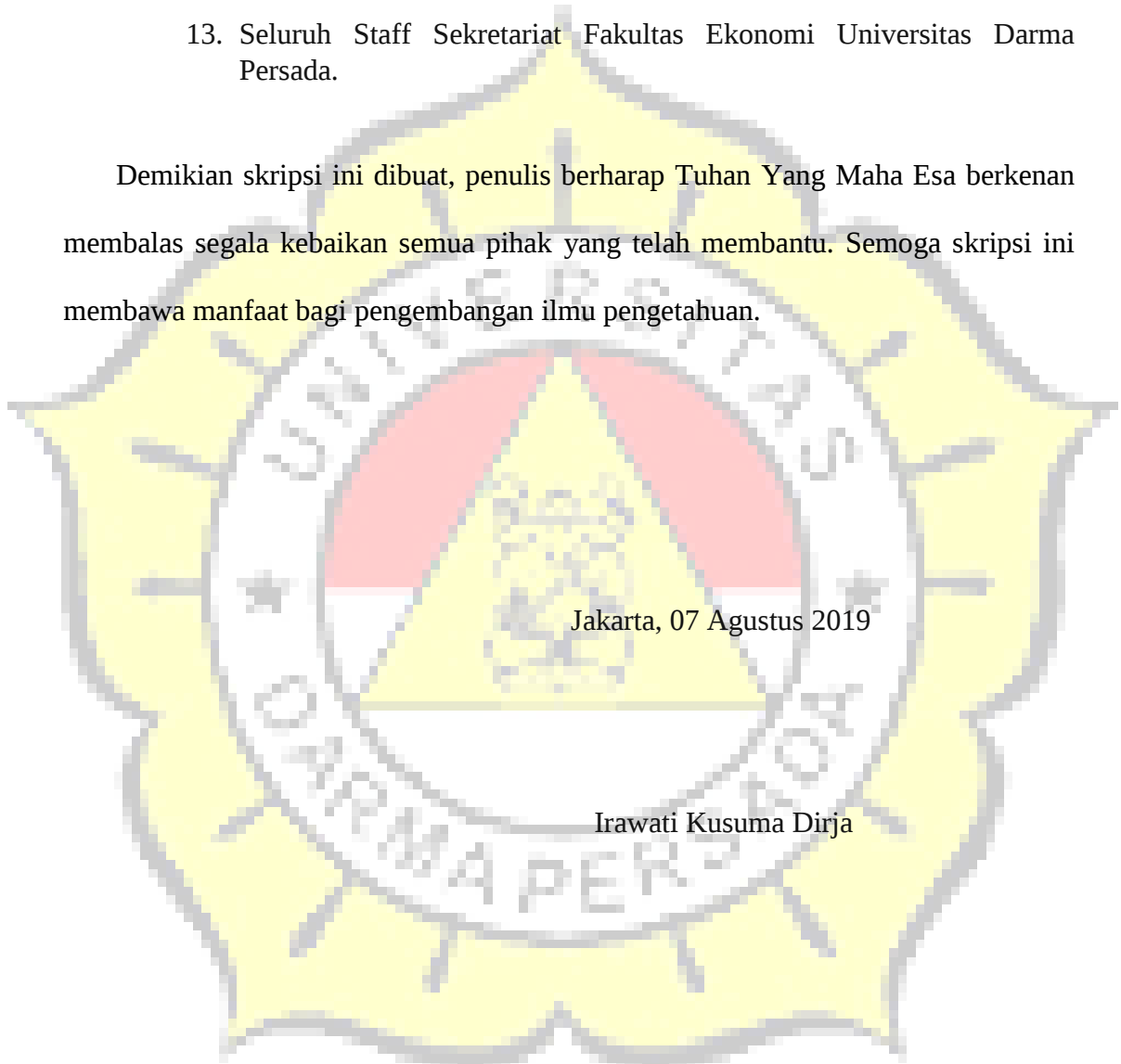
12. Seluruh teman angkatan 2015 jurusan Manajemen

13. Seluruh Staff Sekretariat Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.

Demikian skripsi ini dibuat, penulis berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, 07 Agustus 2019

Irawati Kusuma Dirja





DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Rumusan Masalah	10
1.2.1 Identifikasi Masalah	10
1.2.2 Pembatasan Masalah	11
1.2.3 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penulisan Makalah	12
1.4 Manfaat Penelitian	13

BAB II LANDASAN TEORI, PENELITIAN SEBELUMNYA, DAN KERANGKA PENELITIAN

2.1 Landasan Teori	14
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
3. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.1 Mutasi	19
1. Pengertian Mutasi	19
2. Tujuan Mutasi	20
3. Jenis-Jenis Mutasi	21

4. Manfaat Mutasi	21
5. Dimensi Mutasi	22
2.1.2 Promosi Jabatan	23
1. Pengertian Promosi Jabatan	23
2. Jenis-jenis Promosi Jabatan	24
3. Tujuan Promosi Jabatan	25
4. Manfaat Promosi Jabatan	25
5. Dimensi Promosi Jabatan	26
2.1.3 Kepuasan Kerja	27
1. Pengerian Kepuasan Kerja	27
2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kepusan Kerja	28
3. Manfaat dari Penilaian Kepuasan Kerja	28
4. Tujuan Pengukuran Kepuasan Kerja	28
5. Dimensi kepuasan Kerja	29
2.1.4 Prestasi Kerja	30
1. Pengertian Prestasi Kerja	30
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	31
3. Penilaian Prestasi kerja	31
4. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	33
5. Dimensi Prestasi Kerja	34
2.1.5 Penelitian Terdahulu	35
2.2 Kerangka Pemikiran	38
2.2.1 Paradigma Penelitian	40
2.3 Hipotesis	41

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian yang Digunakan	44
3.1.1 Lokasi Penelitian	44
3.2 Operasional Variabel	45
3.3 Metode pengumpulan data	48
3.3.1 Jenis dan Sumber Data	48
3.3.2 Populasi dan sampel	53
3.4 Teknik Sampling	55
3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis	55
3.5.1 Rancangan Analisis	55
3.5.2 Alat dan Analisis Data	61
3.5.3 Uji Hipotesis	63

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	66
------------------------------------	----

4.1.1 Sejarah Kementerian Sosial Republik Indonesia	66
4.1.2 Struktur Organisasi	68
4.2 Analisa dan Pembahasan Hasil Penelitian	69
4.2.1 Profil Responden	69
4.2.2 Tanggapan Responden Tentang Variabel yang Diteliti	72
4.2 Uji Keabsahan Data	124
4.2.4 Uji Asumsi Klasik	128
4.2.5 Analisis Data	135
4.2.6 Pengujian Hipotesis	143
4.3 Pembahasan	148
4.3.4 Mutasi, Promosi Jabatan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi kerja Pegawai	149
4.3.5 Mutasi Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja	150
4.3.6 Promosi Jabatan Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai	151
4.3.7 Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai	152
BAB V METODE PENELITIAN	
5.1 Kesimpulan	153
5.2 Saran	
	154
DAFTAR PUSTAKA	157

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Mutasi Pegawai Tiga Tahun Terakhir	4
Tabel 1.2 Jumlah Promosi Jabatan Pegawai Tiga Tahun Terakhir	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1 Operasional Variabel	45
Tabel 3.2 Skala Likert	50
Tabel 3.3 Interpretasi Nilai Hasil Tanggapan Responden	51
Tabel 3.4 Jumlah Sampel Pegawai Biro Organisasi Dan Kepegawaian Kementerian Sosial Republik Indonesia	54
Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Determinan	61
Tabel 4.1 Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Tabel 4.2 Presentase Responden Berdasarkan Usia	70
Tabel 4.3 Profil Responden Berdsarkan Pendidikan Terakhir	71
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	72
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Keseringan Pelaksanaan Mutasi Dalam Sebuah Organisasi Perlu Diperhatikan	73
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Perubahan Posisi Perlu Diperhatikan Dalam Pelaksanaan Mutasi	74
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Lamanya Pegawai Bekerja Perlu Diperhatikan Dalam Pelaksanaan Mutasi	75
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Perubahan Penempatan Pekerjaan Sesuai Bidang Dan Keahlian Pegawai	76
Tabel 4.9 Kemampuan Dalam Melaksanakan Pekerjaan Menjadi Salah Satu Syarat Dalam Pemberian Mutasi	77

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Mengoprasikan Peralatan Pekerjaan Dengan Baik Merupakan Hal Yang Perlu Diperhatikan Pada Pelaksanaan Mutasi	78
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Pelaksanaan Mutasi Dilakukan Untuk Memenuhi Kebutuhan Posisi Pegawai Yang Kosong	80
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Pemindahan Pegawai Dilaksanakan Pada Posisi Pekerjaan/Jabatan Dalam Tingkatan Yang Sama	81
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pemahaman Prosedur Kerja Perlu Diperhatikan Dalam Pelaksanaan Mutasi	82
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi Yang Baik Antar Sesama Pekerja Menjadi Salah Satu Syarat Pelaksanaan Mutasi	83
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Perubahan Tanggung Jawab Perlu Diperhatikan Pada Pelaksanaan Mutasi	84
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Keseriusan Pegawai Dalam Bekerja Perlu Diperhatikan	85
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Kejujuran Merupakan Syarat Utama Dalam Pelaksanaan Promosi Jabatan	86
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Dan Kecakapan Pegawai Perlu Diperhatikan	87
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Pelaksanaan Promosi Jabatan Dilakukan Secara Adil Dan Terbuka Kepada Para Pegawai	88
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai Pelaksanaan Promosi	

Jabatan Harus Objektif	89
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai Pencapaian Prestasi Kerja Pegawai Merupakan Salah Satu Syarat Dalam Pelaksanaan Promosi Jabatan	90
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Berusaha Membuat Prestasi Kerja Yang Baik Dalam Setiap Pekerjaannya	91
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Kerjasama Yang Baik Antar Pegawai Sebagai Dasar Pelaksanaan Promosi Jabatan	92
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi Antar Pegawai Dan Pimpinan Bukan Merupakan Dasar Dari Pelaksanaan Promosi Jabatan	93
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Berusaha Bekerja Secara Total Untuk Organisasi	94
Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Loyalitas Pegawai Merupakan Syarat Dalam Pelaksanaan Promosi Jabatan	95
Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Kepemimpinan Yang Baik Sebagai Dasar Dalam Pelaksanaan Promosi Jabatan	96
Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Pimpinan Dalam Membentuk Team Work	98
Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Pekerjaan Yang Menantang Menjadi Kepuasan Tersendiri Pegawai	99
Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Yang Menantang Dijadikan Kesempatan Untuk Menerima Tanggung Jawab Bagi Pegawai	100
Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja Yang	

Baik Dapat Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai	101
Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan Untuk Berkem- Bang Menjadi Dasar Yang Penting Untuk Mencapai Kepuasan Kerja	102
Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai Gaji Pegawai Yang Sesuai Dapat Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai	103
Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai Kenaikan Gaji Sesuai Dengan Masa Kerja Perlu Diperhatikan	104
Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Kemampuan Pekerjaan Sesuai Kepribadian Perlu Diperhatikan	105
Tabel 4.36 Tanggapan Responden Pekerjaan Yang Sesuai Dengan Kemampuan Perlu Diperhatikan	106
Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai Rekan Kerja Yang Kooperatif Menjadi Sumber Kepuasan Kerja Yang Paling Sederhana ...	107
Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Dukungan Positif Terhadap Pegawainya	108
Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan Dalam Setiap Pekerjaan Yang Dilakukan	109
Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan Dilakukan Secara Benar Sesuai Ketentuan Yang Berlaku	110
Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Berusaha Memaksimalkan Hasil Pekerjaannya	112
Tabel 4.42 Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kualitas Hasil Kerja Perlu Diperhatikan	113
Tabel 4.43 Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pengetahuan Pekerjaan Pegawai Perlu Diperhatikan	114
Tabel 4.44 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Mengerjakan	

Tugas Tanpa Adanya Paksaan	115
Tabel 4.45 Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Inisiatif Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas Sehubungan Dengan Masalah Yang Timbul	116
Tabel 4.46 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Selalu Mempunyai Inisiatif Jika Diberi Tugas Tanpa Harus Di Perintah Terlebih Dahulu	117
Tabel 4.47 Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kecepatan Pegawai Dalam Menerima Instruksi Kerja	118
Tabel 4.48 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Merasa Mampu Menyesuaikan Cara Kerja Sesuai Situasi Kerja Yang Ada ...	119
Tabel 4.49 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Memiliki Sikap Positif Dalam Melaksanakan Pekerjaan Dapat Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai	120
Tabel 4.50 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Bersikap Baik Kepada Pegawai Lainnya	121
Tabel 4.51 Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kehadiran Yang Tinggi Dapat Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai	122
Tabel 4.52 Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Yang Datang Terlambat Diberikan Sanksi	123
Tabel 4.53 Hasil Uji Validitas	125
Tabel 4.54 Uji Reliabilitas Variabel Mutasi(X1)	126
Tabel 4.55 Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan (X2)	127
Tabel 4.56 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja(X3)	127
Tabel 4.57 Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja(Y)	127
Tabel 4.58 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	130
Tabel 4.59 Uji Multikolinieritas	131

Tabel 4.60 Uji Autokorelasi	132
Tabel 4.61 Parameter Kuantitatif Korelasi Berganda Mutasi, Promosi Jabatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai	135
Tabel 4.62 Parameter Kuantitatif Korelasi Sederhana Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai	136
Tabel 4.63 Parameter Kuantitatif Korelasi Sederhana Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai	137
Tabel 4.64 Parameter Kuantitatif Korelasi Sederhana Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai	138
Tabel 4.65 Parameter Kuantitatif Variabel Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai	139
Tabel 4.66 Parameter Kuantitatif Variabel Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai	140
Tabel 4.67 Parameter Kuantitatif Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai	141
Tabel 4.68 Parameter Kuantitatif Variabel Mutasi, Promosi Jabatan, Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai	142
Tabel 4.69 Parameter Kuantitatif Uji F Pengaruh Mutasi, Promosi Jabatan Dan Kepuasan Kerja, Terhadap Prestasi Kerja Pegawai	143
Tabel 4.70 Parameter Kuantitatif Uji T Pengaruh Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai	144
Tabel 4.71 Parameter Kuantitatif Uji T Pengaruh Promosi Jabatan	

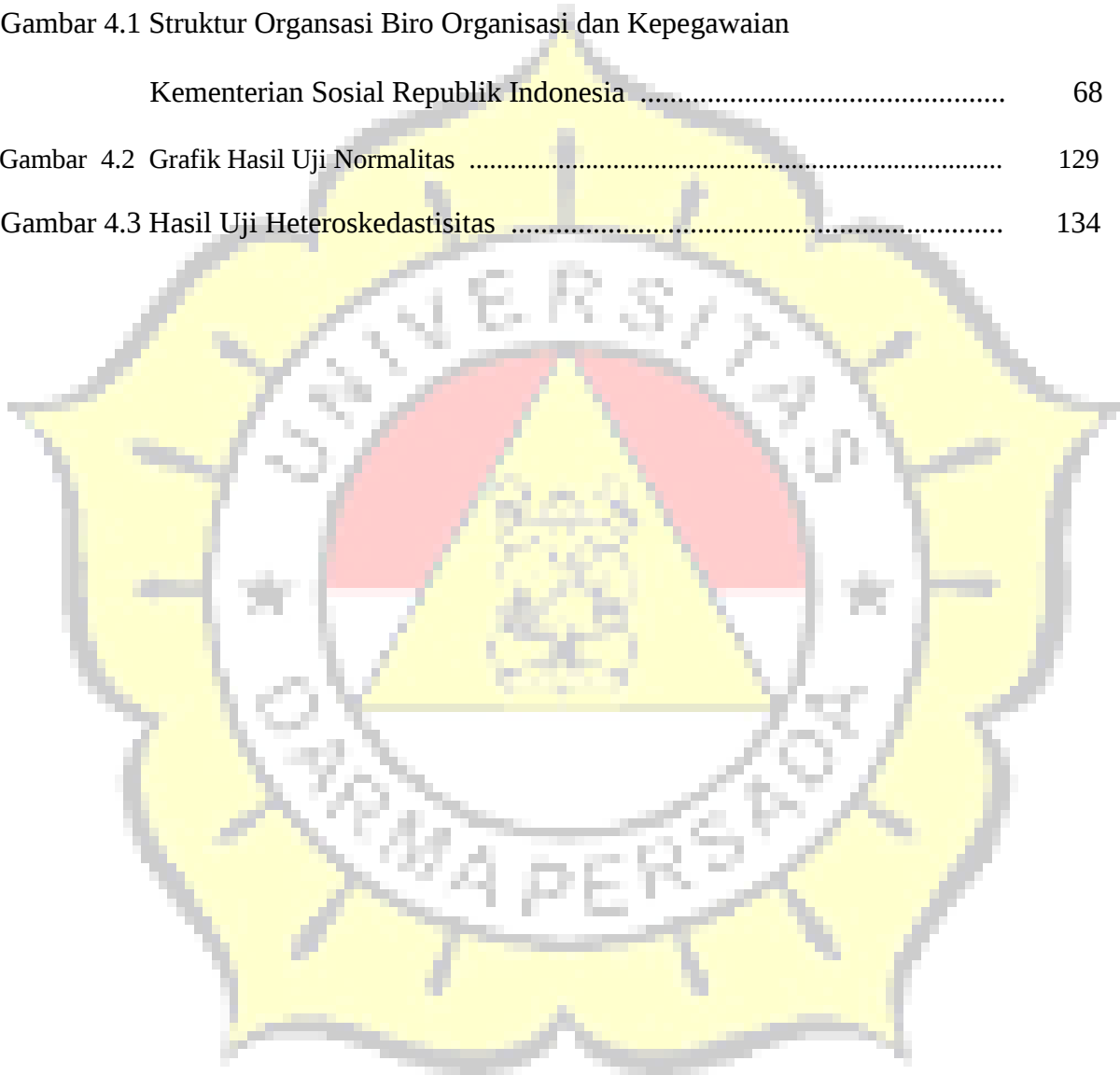
Terhadap Prestasi Kerja Pegawai	146
Tabel 4.72 Parameter Kuantitatif Uji T Pengaruh Kepuasan Kerja	
Terhadap Prestasi Kerja Pegawai	147
Tabel 4.73 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	148



DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	39
Gambar 2.1 Paradigma Penelitian	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Biro Organisasi dan Kepegawaian Kementerian Sosial Republik Indonesia	68
Gambar 4.2 Grafik Hasil Uji Normalitas	129
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	134



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 : Daftar Riwayat Hidup	160
Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian	161
Lampiran 3 : Daftar Responden	167
Lampiran 4 : Tabulasi Variabel Mutasi	170
Lampiran 5 : Tabulasi Variabel Promosi Jabatan	173
Lampiran 6 : Tabulasi Variabel Kepuasan Kerja	176
Lampiran 7 : Tabulasi Variabel Prestasi Kerja	179
Lampiran 8 : Hasil Output SPSS	182
Lampiran 9 : F Tabel	187
Lampiran 10 : T Tabel	188
Lampiran 11 : R Tabel	189



