

**PENGARUH MUTASI PROMOSI JABATAN DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI
SIPIIL PADA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
(Studi Kasus Biro Sumber Daya Manusia Badan Kepegawaian Negara)**

***EFFECT OF MUTATION IN PROMOTION AND TRAINING
TO THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANT IN STATE
CIVIL SERVICE AGENCY***

(Case Study Of State Civil Service Bureau Of Human Resources)

Oleh:

Sisi Sri Rahayu

2017410060

SKRIPSI

Untuk memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Program Studi Manajemen pada
Universitas Darma Persada



**PROGRAM SARJANA FAKULTAS
EKONOMI UNIVERSITAS
DARMA PERSADA JAKARTA
2021**

**PENGARUH MUTASI PROMOSI JABATAN DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN
KEPEGAWAIAN NEGARA**

(Studi Kasus Biro Sumber Daya Manusia Badan Kepegawaian Negara)

***EFFECT OF MUTATION IN PROMOTION AND TRAINING TO THE
PERFORMANCE OF CIVIL SERVANT IN STATE CIVIL SERVICE
AGENCY***

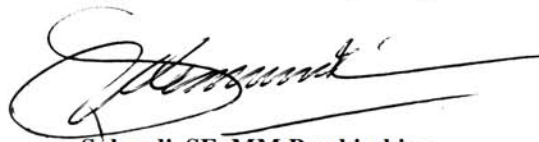
(Case Study Of State Civil Service Bureau Of Human Resources)

Oleh
Sisi Sri Rahayu
2017410060

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu
Ekonomi Program Studi Manajemen pada Universitas Darma Persada
Telah disetujui oleh Tim Penguji pada tanggal seperti tertera dibawah ini

Pada Tanggal 19 Februari 2021, denngan Nilai A

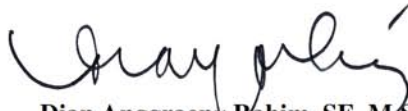


Sukardi, SE, MM Pembimbing



Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM

Penguji I



Dian Anggraeny Rahim, SE, M.Si

Penguji II



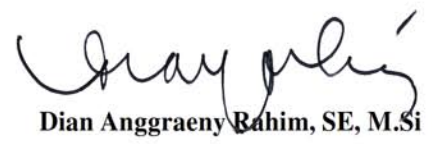
Sukardi, SE, MM

Penguji III



Mu'man Nuryana, Ph.D

Dekan Fakultas Ekonomi



Dian Anggraeny Rahim, SE, M.Si

Ketua Program Studi Manajemen

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sisi Sri Rahayu

NIM : 2017410060

Jurusan / Peminatan : Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul **Pengaruh Mutasi, Promosi Jabatan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Negara** yang dibimbing oleh Bapak Sukardi, 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 mempertanggungjawabkannya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 12 Februari 2021

Yang Membuat Pernyataan,



Sisi Sri Rahayu

ABSTRAK

Nama: Sisi Sri Rahayu, NIM: 2017410060, Judul: Pengaruh Mutasi, Promosi Jabatan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Negara (Studi Kasus Biro Sumber Daya Manusia) Bidang Ilmu: Manajemen Sumber Daya Manusia, di bawah bimbingan: Sukardi, SE,MM

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh mutasi, promosi jabatan, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian Negara (Studi Kasus Biro Sumber Daya Manusia). Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampling jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda & regresi linier sederhana, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas) dilakukan sebagai persyaratan statistik yang harus dipenuhi dalam melakukan analisis regresi linier (sederhana dan berganda). Pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F sebesar $0,000 < 0,005$. secara parsial menggunakan uji t untuk mutasi $0,000 < 0,005$, untuk promosi jabatan $0,092 > 0,005$ dan untuk pelatihan $0,000 < 0,005$.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh secara simultan antara mutasi, promosi jabatan, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 74,9% dan sisanya 25,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik mutasi, promosi jabatan, dan pelatihan maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Kata Kunci : Mutasi, Promosi Jabatan, Pelatihan, dan Kinerja

ABSTRACT

Name: Sisi Sri Rahayu, NIM: 2017410060, Title: The effect of mutations, job promotio, and training on the performance of civil servants at the state civil service agency (Case Study Of The Human Resources Bureau). Field Of science: Human Resource Management under the guidance of Sukardi, SE,MM.

The purpose of this study was to analyze the effect of transfer promotion, and training on the performance of civil servants at the national civil service agency (Human resouces Bureau case study). Sampling was done using saturated sampling. The analytical tools used are multiple linier regression& simple linier regression. Classical assumption tests (normality test, multicolonierity test, and heteroscedasticity test) are performed as statistical requierements that must be met in performing linier regression analysis(simple and multiple) simultaneuos hypothesis tasting using the F $0,000 < 0,005$. test, partially using t test mutation $0,000 < 0,005$, promotion $0,092 > 0,005$ and training $0,000 < 0,005$.

The result showed that there was a simutaneous influence between mutations, promotion, and training on employee performance, namely 74,9% and the remaining 25,1% was influenced by other variables which were not studied. This shows that the better the transfer, promotion and training, the better the employee's performance.

Keywords : Mutation, Job Promotion, Training and Performace

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan taufik - Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH MUTASI PROMOSI JABATAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA (Studi Kasus Biro Sumber Daya Manusia)”**.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak 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 Turisno, S.AP selaku Analisis Kepegawaian Biro Sumber Daya Manusia pada Badan Kepegawaian Negara yang telah memberikan izin dalam penelitian.
2. Bapak Sukardi, SE, MM selaku pembimbing penulisan skripsi yang memberikan bimbingan dan pengarahan dalam proposal skripsi.
3. Ibu Dian A. Rahim, SE, M. M Si. selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
4. Bapak Dr. Ir. Mu'man Nuryana, M.Sc selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada yang telah membantu dalam proses belajar selama masa perkuliahan.

6. Seluruh Staff Sekretariat Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
7. Untuk orang yang saya sayangi khususnya (Alm) Papa, Mamah, Kaka dan keluarga penulis yang telah memberikan doa dan membantu dukungan baik moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
8. Untuk sahabat saya Misqueen (Anis, Legi, Vindy, Siti, Bunga) yang selalu memberikan semangat untuk mengerjakan skripsi.
9. Untuk Mochammad Faisal yang selalu membantu, menyemangati, memotivasi saya dan memberikan dukungan untuk lebih semangat dalam mengerjakan skripsi.
10. Untuk Cindy, Meli, Fitri, Tio dan seluruh teman-teman angkatan 2017 jurusan Manajemen yang selalu membantu, memberikan semangat dan selalu memberikan dukungan sampai saat ini.

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

Jakarta, 19 Februari 2021

Penulis

Sisi Sri Rahayu

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR PERNYATAAN.....	ii
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Rumusan Masalah	7
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	7
1.2.2. Pembatasan Masalah.....	7
1.2.3. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1. Landasan Teori	10
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia...	10
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14

2.1.2. Mutasi.....	15
1. Pengertian Mutasi.....	15
2. Tujuan Mutasi.....	16
3. Dasar Pelaksanaan Mutasi.....	17
4. Sebab dan Alasan Mutasi.....	18
5. Indikator Pengukuran Mutasi Kerja.....	21
2.1.3 Promosi Jabatan.....	22
1. Pengertian Promosi Jabatan.....	22
2. Jenis – Jenis Promosi jabatan.....	23
3. Tujuan – Tujuan Promosi Jabatan.....	24
4. Dasar-Dasar Pertimbangan Promosi Jabatan...	26
5. Dimensi dan Indikator Promosi Jabatan.....	27
2.1.4 Pelatihan.....	29
1. Pengertian Pelatihan.....	29
2. Tujuan Pelatihan.....	30
3. Indikator-Indikator Pelatihan.....	31
4. Jenis-Jenis Metode Pelatihan.....	32
2.1.5 Kinerja.....	35
1. Pengertian Kinerja.....	35
2. Faktor Yang mempengaruhi Kinerja.....	35
3. Penilaian Kinerja Dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	36
4. Metode Penilaian Kinerja.....	36
5. Indikator- Indikator Kinerja.....	40
2.2. Penelitian Terdahulu.....	42
2.3. Kerangka Pemikiran	49
2.4. Hipotesis Penelitian	51

BAB III METODELOGI PENELITIAN

3.1 Metode yang Digunakan.....	53
3.2 Operasional Variabel	54

3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data/Informasi.....	60
3.3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	60
3.3.2 Jenis Penelitian dan Sumber Data yang Digunakan.....	61
3.3.3 Populasi dan Sampel.....	61
3.4 Teknik Pengumpulan Data	63
3.4.1 Wawancara	63
3.4.2 Kuesioner.....	63
3.4.3 Penelitian Kepustakaan.....	65
3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis	66
3.5.1 Rancangan Analisis	
1. Uji Keabsahan Data.....	66
a. Uji Validitas.....	66
b. Uji Reliabilitas.....	67
3.5.2 Alat dan Analisis Data.....	68
1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	68
2. Analisis Linear Sederhana.....	69
3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	70
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	71
1. Uji Normalitas.....	71
2. Uji Multikolieritas.....	72
3. Uji Autokorelasi.....	73
4. Uji Heteroskedastisitas.....	74
3.5.4 Uji Hipotesis.....	
1. Uji Parsial (uji t).....	75
2. Uji F.....	76

BAB IV HASIL PENELITIAN, PEMBAHASAN DAN PEMECAHAN MASALAH

4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	77
4.1.1 Sejarah Badan Kepegawaian Negara	77
4.1.2 Visi dan Misi Badan Kepegawaian Negara	78

4.1.3	Struktur Organisasi	80
4.1.4	Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan	80
4.2	Hasil Penelitian	88
4.2.1	Profil Responden.....	88
	1. Jenis Kelamin Responden.....	88
	2. Usia Responden.....	89
	3. Pendidikan Terakhir Responden.....	90
	4. Lama Bekerja Responden.....	91
4.2.2	Tanggapan Responden Tentang Variabel yang Diteliti.....	92
	1. Mutasi.....	92
	2. Promosi Jabatan.....	102
	3. Pelatihan.....	121
	4. Kinerja.....	132
4.2.3	Uji Keabsahan Data	143
	1. Uji Validitas.....	143
	2. Uji Reliabilitas.....	146
4.2.4	Alat Analisis.....	148
	1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	148
	2. Analisis Regresi Linier Sederhana	150
	3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	153
4.2.5	Pengujian Hipotesis.....	155
	1. Uji F.....	155
	2. Uji T.....	156
4.2.6	Uji Asumsi Klasik	159
	1. Uji Normalitas.....	160
	2. Uji Multikolonieritas.....	161
	3. Uji Heteroskedastisitas.....	161
4.3	Pembahasan Dan Pemecahan Masalah.....	163
4.3.1	Pengaruh Mutasi, Promosi Jabatan, Dan Pelatihan.....	164

4.3.2	Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	165
4.3.3	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai.....	166
4.3.4	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.....	167
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan.....	168
5.2	Saran.....	169
DAFTAR PUSTAKA.....		171
LAMPIRAN.....		175



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	42
Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	54
Tabel 3.3	Skala likert untuk mutasi, promosi jabatan, pelatihan dan kinerja.....	64
Tabel 3.4	Interprestasi Nilai Hasil Tanggapan Responden Untuk Mutasi Promosi Jabatan, Pelatihan dan Kinerja.....	65
Tabel 3.5	Koefisien Determinasi R^2	70
Tabel 4.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	88
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	89
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	90
Tabel 4.4	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	91
Tabel 4.5	Tanggapan responden mengenai mutasi ditentukan berdasarkan waktu yang ditetapkan organisasi.....	92
Tabel 4.6	Tanggapan responden mengenai lamanya kurun waktu yang ditetapkan.....	94
Tabel 4.7	Tanggapan responden mengenai pelaksanaan mutasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.....	95
Tabel 4.8	Tanggapan responden mengenai mutasi untuk menambah pengetahuan dan pengalaman.....	96
Tabel 4.9	Tanggapan responden mengenai mutasi diterapkan sesuai tingkat pendidikan.....	97

Tabel 4.10	Tanggapan responden mengenai mutasi dilakukan berdasarkan keinginan dari pegawai itu sendiri.....	98
Tabel 4.11	Tanggapan responden mengenai kantor akan membebaskan pegawai jika tidak melaksanakan tugas dengan baik.....	99
Tabel 4.12	Tanggapan responden mengenai pegawai akan mendapatkan Hukuman jika tidak melaksanakan tugas dengan baik.....	100
Tabel 4.13	Tanggapan responden mengenai mendapatkan kesempatan Dalam memilih personnel transfer.....	101
Tabel 4.14	Tanggapan responden mengenai kantor akan memberikan personnel transfer sesuai kebutuhan pegawai.....	102
Tabel 4.15	Tanggapan responden mengenai bekerja selalu berdasarkan fakta.....	103
Tabel 4.16	Tanggapan responden mengenai pegawai tidak menyeleweng untuk kepentingan pribadinya.....	104
Tabel 4.17	Tanggapan responden mengenai selalu bertanggung jawab dalam peraturan organisasi.....	105
Tabel 4.18	Tanggapan responden mengenai pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik.....	106
Tabel 4.19	Tanggapan responden mengenai pegawai mempunyai skill yang dapat di promosikan.....	107
Tabel 4.20	Tanggapan responden mengenai pegawai mampu bekerja dengan baik.....	108

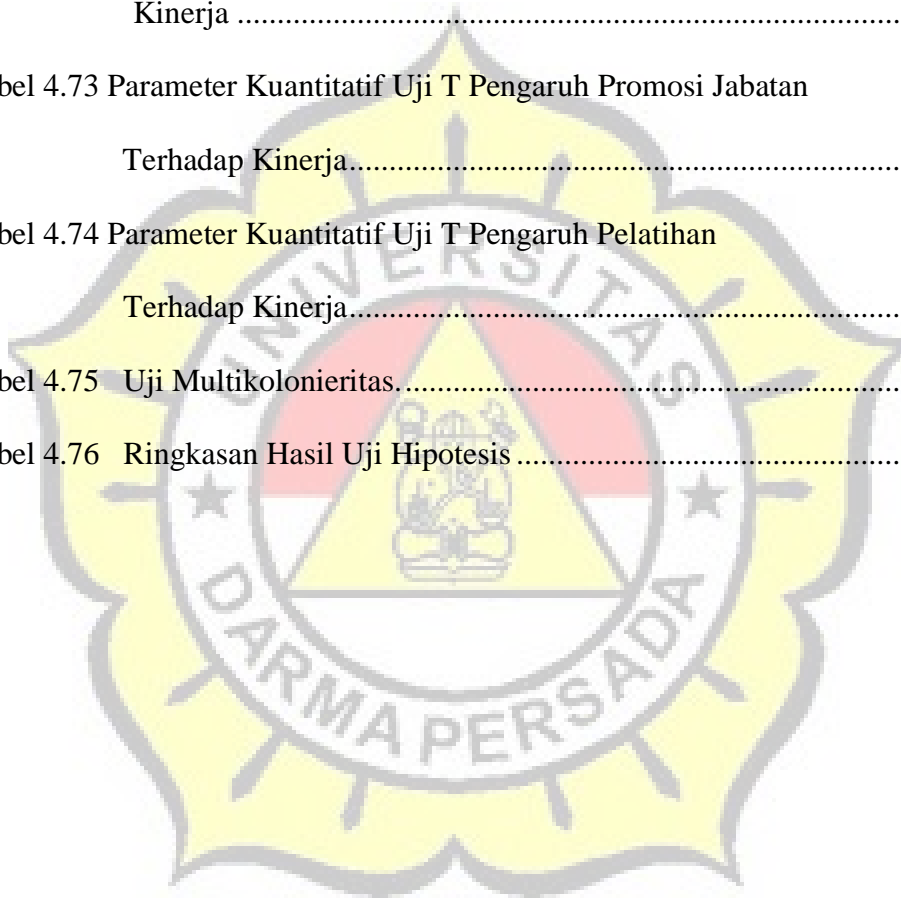
Tabel 4.21 Tanggapan responden mengenai mampu menerima informasi dari atasan maupun bawahan sesama pegawai.	109
Tabel 4.22 Tanggapan responden mengenai pegawai dapat bekerja sesama pegawai.	110
Tabel 4.23 Tanggapan responden mengenai membuat rencana Pekerjaan sebelum bekerja.....	111
Tabel 4.24 Tanggapan responden mengenai pegawai mempunyai kreativitas dan inovatif terhadap pekerjaannya.....	112
Tabel 4.25 Tanggapan responden mengenai ikut partisipasi aktif dalam kegiatan kantor.	113
Tabel 4.26 Tanggapan responden mengenai pegawai memiliki loyalitas dalam pekerjaannya.....	114
Tabel 4.27 Tanggapan responden mengenai memiliki komitmen tinggi untuk kemajuan kantor.....	115
Tabel 4.28 Tanggapan responden mengenai mampu membina dan memotivasi pegawai.....	116
Tabel 4.29 Tanggapan responden mengenai berkomunikasi secara efektif.	117
Tabel 4.30 Tanggapan responden mengenai tidak terjadi missskomunikasi sesama pegawai.....	118
Tabel 4.31 Tanggapan responden mengenai kantor akan menempatkan jabatan sesuai dengan latar belakang pendidikan.....	119

Tabel 4.32	Tanggapan responden mengenai pegawai mempunyai pendidikan sesuai spesifikasi jabatan.....	120
Tabel 4.33	Tanggapan responden mengenai instruktur memiliki kemampuan agar memahami pelatihan yang diberikan.....	121
Tabel 4.34	Tanggapan responden mengenai intruktur dapat beorientasi Pada peningkatan skill.....	122
Tabel 4.35	Tanggapan responden mengenai peserta mengikuti pelatihan sesuai dengan persyaratan yang diberikan kantor.....	123
Tabel 4.36	Tanggapan responden mengenai peserta memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.....	123
Tabel 4.37	Tanggapan responden mengenai materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan tujuan kantor.....	124
Tabel 4.38	Tanggapan responden mengenai peserta dapat memahami materi pelatihan.....	126
Tabel 4.39	Tanggapan responden mengenai metode yang digunakan instruktur sangat efektif dalam pelaksanaan pelatihan.....	127
Tabel 4.40	Tanggapan responden mengenai metode pelatihan sesuai dengan komponen pelatihan.....	128
Tabel 4.41	Tanggapan responden mengenai peserta pelatihan telah mendapatkan sosialisasi tentang tujuan pelatihan.....	129
Tabel 4.42	Tanggapan responden mengenai peserta pelatihan mendapatkan hasil sesuai yang di harapkan.....	130

Tabel 4.43	Tanggapan responden mengenai sasaran pelatihan determined dengan terici.....	131
Tabel 4.44	Tanggapan responden mengenai sasaran pelatihan kriteria dengan terukur.....	132
Tabel 4.45	Tanggapan responden mengenai pegawai mengutamakan kualitas dalam menjalankan aktivitas kerja.....	133
Tabel 4.46	Tanggapan responden mengenai pegawai mengerjakan pekerjaan dengan penuh cermat dan teliti.....	134
Tabel 4.47	Tanggapan responden mengenai pegawai mencapai target yang ditetapkan organisasi.....	135
Tabel 4.48	Tanggapan responden mengenai pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi.....	136
Tabel 4.49	Tanggapan responden mengenai pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.....	137
Tabel 4.50	Tanggapan responden mengenai pegawai mengerjakan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan hasil yang memuaskan.....	138
Tabel 4.51	Tanggapan responden mengenai mengutamakan efektivitas dalam menjalankan aktivitas kerja.....	139
Tabel 4.52	Tanggapan responden mengenai kerja efektif merupakan komitmen pegawai dalam menjalankan aktifitas kerja.....	140

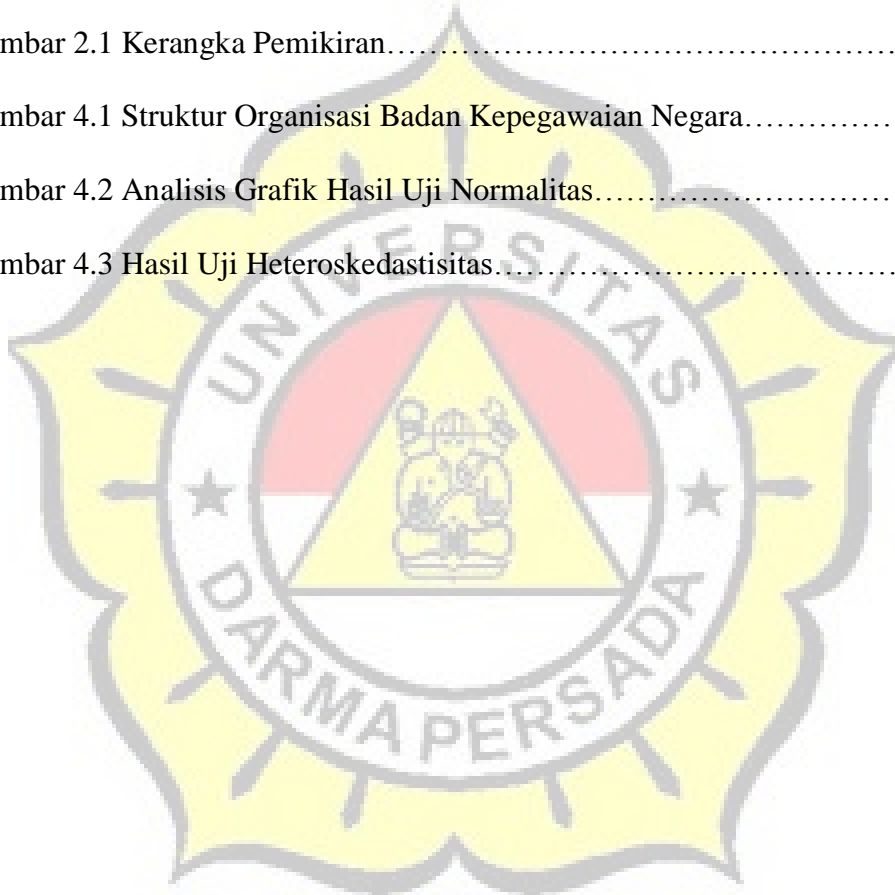
Tabel 4.53	Tanggapan responden mengenai pegawai berusaha untuk menyelesaikan tugas sendiri yang diberikan organisasi.....	141
Tabel 4.54	Tanggapan responden mengenai mampu mengerjakan hal-hal yang berkaitan dengan aktivitas kerja.....	142
Tabel 4.55	Hasil Uji Validitas Variabel Mutasi.....	143
Tabel 4.56	Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan.....	144
Tabel 4.57	Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan.....	145
Tabel 4.58	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	146
Tabel 4.59	Uji Reliabilitas Variabel Mutasi.....	147
Tabel 4.60	Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan.....	147
Tabel 4.61	Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan.....	148
Tabel 4.62	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja.....	148
Tabel 4.63	Parameter Kuantitatif Variabel Mutasi, Promosi Jabatan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.	149
Tabel 4.64	Parameter Kuantitatif Variabel Mutasi Terhadap Kinerja	150
Tabel 4.65	Parameter Kuantitatif Variabel Promosi Jabatan Terhadap Kinerja.....	151
Tabel 4.66	Parameter Kuantitatif Variabel Pelatihan.....	152
Tabel 4.67	Parameter Kuantitatif Korelasi Berganda Variabel Mutasi Promosi Jabatan dan Pelatihan Terhadap Kinerja.....	153
Tabel 4.68	Parameter Kuantitatif Korelasi Sederhana Variabel Mutasi.	154
Tabel 4.69	Parameter Kuantitatif Korelasi Sederhana Variabel Promosi Jabatan.	155

Tabel 4.70 Parameter Kuantitatif Korelasi Sederhana	
Variabel Pelatihan.....	156
Tabel 4.71 Parameter Kuantitatif Uji F Pengaruh Mutasi Promosi	
Jabatan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja	157
Tabel 4.72 Parameter Kuantitatif Uji T Pengaruh Mutasi Terhadap	
Kinerja	158
Tabel 4.73 Parameter Kuantitatif Uji T Pengaruh Promosi Jabatan	
Terhadap Kinerja.....	159
Tabel 4.74 Parameter Kuantitatif Uji T Pengaruh Pelatihan	
Terhadap Kinerja.....	160
Tabel 4.75 Uji Multikolonieritas.....	162
Tabel 4.76 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	165



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Tanggapan Responden Mengenai Mutasi Promosi Jabatan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pada Badan Kepegawaian Negara.....	5
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	49
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Negara.....	80
Gambar 4.2 Analisis Grafik Hasil Uji Normalitas.....	161
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	164



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Daftar Riwayat Hidup.....	176
Lampiran 2	Surat Keterangan Riset.....	177
Lampiran 3	Pra Kuesioner Penelitian	178
Lampiran 4	Tabulasi Data Profil Responden Pra Penelitian.....	186
Lampiran 5	Tabulasi Data Pra Penelitian Variabel Mutasi.....	187
Lampiran 6	Tabulasi Data Pra Penelitian Variabel Promosi Jabatan	188
Lampiran 7	Tabulasi Data Pra Penelitian Variabel Pelatihan.....	189
Lampiran 8	Tabulasi Data Pra Penelitian Variabel Kinerja	190
Lampiran 9	Kuesioner Penelitian.....	191
Lampiran 10	Tabulasi Data Profil Responden Penelitian.....	201
Lampiran 11	Hasil Output SPSS.....	213
Lampiran 12	T tabel.....	216
Lampiran 13	F tabel.....	217
Lampiran 14	Catatan Kegiatan Konsultasi	218

DAFTAR LAMPIRAN

