

SKRIPSI

PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE CABANG PALEMBANG I

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh :
SEPRI SANUTRA
NPM 16.01.11.0504

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG

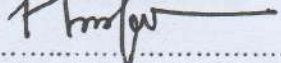
2020

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

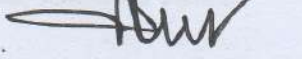
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : SEPRI SANUTRA
Nomor Pokok/NIM : 16.01.11.05.04
Jurusan/Prog.Studi : Ekonomi / Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap
Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Federal
International Finance Cabang Palembang I

Pembimbing Skripsi

Tanggal 17/6/2020 Pembimbing I : 

Hj. Nina Fitriana, SE, M.Si
NIDN : 0012116501

Tanggal 17/6/2020 Pembimbing II : 

Liliana Tabrani, SE, M.Si
NIDN : 0214066501

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi,

Tanggal 17/6/2020



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN : 0205026401



PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Sepri Sanutra

NPM : 16.01.11.0504

Fakultas : Ekonomi

Jurusan / Program Studi : Manajemen Fakultas Ekonomi Palembang

Judul Skripsi : PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI
JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. FEDERAL
INTERNATIONAL FINANCE CABANG
PALEMBANG I

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensi.

Palembang, Maret 2020



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“ Memulai dengan keyakinan ”

“ Menjalankan dengan penuh keikhlasan”

“ Menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan”

“ Kemenangan yang seindah-indahnya dan sesukar-sukarnya yang boleh direbut oleh manusia ialah menundukkan diri sendiri ” – R.A.

Kartini

“ Tiadanya keyakinanlah yang membuat orang takut menghadapi tantangan, dan saya percaya diri saya sendiri ” – Muhammad Ali

Kupersembahkan untuk :

- 1. Ayahanda dan Ibunda
tercinta**
- 2. Keluargaku tersayang**
- 3. Rekan- rekan almamaterku**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran ALLAH SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ **Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Cabang Palembang I** ”

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk meneliti pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Cabang Palembang I. Dalam penulisan ini penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dalam penyajian yang tidak lain disebabkan keterbatasannya kemampuan yang penulis miliki. Namun dengan adanya bantuan, bimbingan, petunjuk, dan nasihat-nasihat yang tidak ternilai harganya dari semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan.

Untuk itu penulis mengucapkan syukur kepada ALLAH SWT, dan juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj Nyimas Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy, Mikial, SE, M.si, Ak. CA, CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

4. Ibu Hj. Nina Fitriana, SE, M.si dan Ibu Liliana Tabrani, SE, M.si selaku Dosen Pembimbing.
5. Pimpinan dan Jajaran Karyawan PT. Federal International Finance Cabang Palembang I.
6. Orang tua dan Keluarga Tercinta yang telah memberikan dukungan moril dan materil serta doa yang tak pernah habisnya.
7. Rekan-rekan seperjuangan khususnya angkatan 2016
8. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Atas segala bantuan yang telah diberikan, penulis mengucapkan terima kasih, semoga ALLAH SWT, membalas dengan berlipat ganda dan kita semua senantiasa mendapatkan lindungan dan kasih sayang-Nya. *Aamiin yaa rabbal 'alamiin.*

Palembang, Maret 2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Kajian Teoritis.....	8
2.1.1 Pengertian Mutasi	8
2.1.2 Tujuan dan Manfaat Mutasi.....	9
2.1.3 Jenis-Jenis Mutasi	11
2.1.4 Dasar pelaksanaan Mutasi	12
2.1.5 Faktor Yang Harus Diperhatikan Dalam Mutasi	13
2.1.6 Kendala Dalam Pelaksanaan Mutasi.....	13
2.1.7 Dimensi dan Indikator Pengukuran Mutasi	14
2.2 Promosi Jabatan.....	15
2.2.1 Pengertian Promosi Jabatan	15
2.2.2 Tujuan-Tujuan Promosi Jabatan	16
2.2.3 Syarat-Syarat Promosi Jabatan	18
2.2.4 Jenis-Jenis Promosi Jabatan.....	19
2.2.5 Dimensi dan Indikator Promosi Jabatan	20
2.3 Prestasi Kerja.....	21
2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja	21
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	22
2.3.3 Tujuan Prestasi Kerja.....	23
2.3.4 Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja	25
2.4 Penelitian Yang Relevan	26
2.5 Kerangka Berpikir	27
2.6 Hipotesis	29

BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	30
3.1.1 Tempat Penelitian	30
3.1.2 Waktu Penelitian	30
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	31
3.2.1 Sumber Data	31
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	31
3.3 Populasi dan Sampel	33
3.3.1 Pengertian Populasi	33
3.3.2 Pengertian Sampel	34
3.4 Rancangan Penelitian	35
3.5 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian	35
3.5.1 Variabel Independent Mutasi (X_1).....	36
3.5.2 Variabel Independent Promosi Jabatan (X_2).....	37
3.5.3 Variabel Dependent Prestasi Kerja (Y)	39
3.6 Instrumen Penelitian	41
3.6.1 Kuesioner.....	41
3.6.2 Uji Instrumen	42
3.6.3 Uji Validitas.....	42
3.6.4 Uji Reliabilitas	42
3.7 Teknik Analisis Data	43
3.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda	43
3.7.2 Analisis Koefisien Korelasi	44

3.7.3 Analisis Koefisien Determinasi	45
3.8 Uji Hipotesis	45
3.8.1 Uji Simultan (Uji F)	45
3.8.2 Uji Parsial (Uji t)	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	48
4.1.1 Visi dan Misi Perusahaan.....	50
4.1.2 Struktur Organisasi	50
4.1.3 Deskripsi Jabatan	51
4.2 Hasil Uji Validitas.....	55
4.2.1 Hasil Uji Realibilitas	56
4.2.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
4.3 Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi	59
4.3.1 Uji Koefisien Korelasi.....	59
4.3.2 Uji Koefisien Determinasi	60
4.4 Uji Hipotesis	61
4.4.1 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	61
4.4.2 Hasil Uji Parsial (Uji t)	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran.....	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	30
Tabel 3.2 Skala Likert	33
Tabel 3.3 Populasi.....	33
Tabel 3.4 Sampel.....	35
Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen.....	40
Tabel 3.6 Ukuran Koefisien Korelasi.....	44
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Mutasi (X1).....	54
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan (X2).....	55
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan (Y)	56
Tabel 4.4 Hasil Uji Realibilitas Variabel Penelitian	57
Tabel 4.5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	57
Tabel 4.6 Hasil Uji Koefisien Korelasi	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Parsial (Uji t)	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	51

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1	72
Lampiran 2	74
Lampiran 3	77
Lampiran 4	78
Lampiran 5	79

ABSTRAK

SEPRI SANUTRA. Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Cabang Palembang I. (Dibawah Bimbingan Ibu Hj. Nina Fitriana, SE, M.Si Dan Ibu Liliana SE, M.Si)

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Federal International Finance cabang Palembang I.

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data primer dimana data yang diperoleh langsung diambil dari objek penelitian. Dengan cara pengumpulan data melalui metode kuesioner. Banyaknya sampel yang diteliti adalah 60 responden yang merupakan karyawan PT. Federal International Finance Cabang Palembang I.

Berdasarkan hasil Uji F didapat nilai F_{hitung} sebesar $3,577 > F_{tabel}$ sebesar 3,16 dan nilai signifikan sebesar $0,034 < \alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan variabel independent yaitu mutasi (X1) dan Promosi Jabatan (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependent yaitu prestasi kerja karyawan (Y). kemudian hasil hasil Uji t untuk variabel mutasi (X1) didapat nilai t_{hitung} sebesar $0,853 < t_{tabel}$ sebesar 1,672 dengan tingkat signifikan $0,397 > \alpha = 0,05$ artinya variabel mutasi (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y). terakhir berdasarkan hasil Uji t variabel Promosi Jabatan (X2) didapat nilai t_{hitung} sebesar $2,525 > t_{tabel}$ sebesar 1,672 dengan tingkat signifikan $0,014 < \alpha = 0,05$ artinya variabel Promosi Jabatan (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Federal International Finance cabang Palembang I.

ABSTRACT

SEPRI SANUTRA. The Effect of Mutation and Job Promotion on Employee Performance at PT. Federal International Finance Palembang Branch I. (Under the guidance of Hj. Nina Fitriana, SE, M.Sc and Liliana SE, M.Sc).

The purpose of this study was to analyze the effect of mutation and promotion of position on employee performance at PT. Federal International Finance Branch Palembang I.

In this study the data source used is the primary data where the data obtained is directly extracted from the research object. By way of collecting data through questionnaire method. The number of samples studied was 60 respondents who were employees of PT. Federal International Finance Branch Palembang I.

Based on the F Test results obtained F_{count} value of $3.577 > F_{\text{table}}$ of 3.16 and a significant value of $0.034 < \alpha = 0.05$ so that it can be concluded that the independent variable is mutation (X1) and Job Promotion (X2) together affect the dependent variable namely employee performance (Y). then the results of the t test results for mutation variables (X1) obtained t_{count} value of 0.853 $< t_{\text{table}}$ of 1.672 with a significant level of $0.397 > \alpha = 0.05$ means that the mutation variable (X1) has no partial effect on employee performance (Y). Finally, based on the results of the t test of the Job Promotion variable (X2), the t_{count} value of $2.525 > t_{\text{table}}$ is 1.672 with a significant level of $0.014 < \alpha = 0.05$, which means that the Job Promotion variable (X2) has a partial and significant effect on employee performance at PT Federal International Finance Branch Palembang I.

RIWAYAT HIDUP

SEPRI SANUTRA, Lahir pada tanggal 10 september 1993, di kota Palembang provinsi sumatera selatan. Peneliti merupakan anak bungsu dari 2 bersaudara, dari pasangan bapak Husnan dan Ibu Heriyani. Peneliti menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SD N 53 Palembang pada tahun 2005. Pada tahun itu juga peneliti melanjutkan pendidikan di SMP N 22 Palembang dan tamat pada tahun 2008, kemudian melanjutkan pendidikan di SMK N 7 Palembang dan selesai pada tahun 2011. Pada tahun 2016 peneliti melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi, tepatnya di Universitas Tridinanti Palembang Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Meningkatnya kebutuhan hidup manusia menjadi salah satu alasan berkembang pesatnya dunia bisnis saat ini dalam skala global ataupun Negara. Hal tersebut berbanding lurus dengan semakin ketatnya persaingan yang terjadi antara pelaku bisnis tersebut. Hal tersebut menuntut perusahaan dan pelaku bisnis lainnya tersebut untuk memutar kepala dan mencari cara serta upaya terbaik untuk dapat bertahan dan memenangkan kompetisi tersebut. Masing-masing perusahaan mempunyai cara dan pendekatan tersendiri yang berbeda-beda sebagai strategi yang digunakan dalam persaingan tersebut.

Untuk memenangkan kompetisi tersebut tentu perusahaan harus memaksimalkan segala aspek yang ada dalam organisasinya untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Salah satu aspek tersebut adalah aspek sumber daya manusia (SDM) yang memiliki peranan penting dalam menjalankan sebuah organisasi atau perusahaan. Ini merupakan salah satu aspek vital dalam perusahaan dalam arti tanpa adanya SDM dalam sebuah perusahaan, mustahil perusahaan dapat berjalan. tetapi tidak menjadi jaminan untuk sebuah perusahaan dapat berjalan lancar dan maksimal jika SDM sudah terpenuhi.

Perusahaan dituntut harus mampu meningkatkan dan mempertahankan prestasi kerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan mempertahankan prestasi kerja, diharapkan perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Serta dengan meningkatkan prestasi kerja, diharapkan

perusahaan dapat semakin berkembang. Sehingga dapat dikatakan semakin baik kualitas sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan maka akan semakin baik kinerja perusahaan tersebut.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67), istilah prestasi kerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja/kinerja yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan pasti menginginkan sumberdaya manusia atau karyawannya dapat bekerja lebih efektif, efisien, dan mempunyai prestasi kerja yang baik, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dan meningkatkan nilai perusahaan secara optimal. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut diperlukan pengembangan karyawan yang dapat dilakukan oleh perusahaan diantaranya dengan memutasi kerja dan pemberian promosi jabatan terhadap karyawannya.

Menurut Sastrohadiwiryono (Kadarisman, 2012:68), 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.

Selain mutasi jabatan, bentuk pengembangan karir lain yang diberikan perusahaan pada karyawannya sebagai hasil dari prestasi kerjanya adalah promosi jabatan. Promosi jabatan menurut Hasibuan (2003:173) merupakan proses

pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi, yang biasanya diikuti oleh tugas, tanggung jawab, wewenang, dan penghasilan yang juga lebih tinggi dari jabatan yang didudukinya sebelumnya. Promosi jabatan yang dilakukan perusahaan juga mempunyai tujuan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan, selain itu promosi jabatan juga bertujuan untuk menambah pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan, dan ini merupakan daya dorong bagi karyawan lain untuk meningkatkan prestasi kerjanya (Hasibuan, 2005:113).

Mutasi dan promosi kedua-duanya merupakan kegiatan yang dapat meningkatkan semangat kerja, menjamin stabilitas, dan mengembangkan karyawan. Karena dengan pelaksanaan mutasi dan promosi berarti memberikan penghargaan terhadap hasil kerja para karyawan dari perusahaan. Dengan penghargaan tersebut diharapkan karyawan mempunyai kesadaran untuk meningkatkan efektifitas kerja pada perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Setiap karyawan menghabiskan sebagian hidupnya untuk bekerja di perusahaan. Dengan demikian perusahaan memiliki peranan besar dalam kehidupan para tenaga kerja. Oleh karena itu prinsip “ *The right man in the right place*” harus diperhatikan dengan melaksanakan mutasi dan promosi jabatan yang benar dan sesuai dengan kemampuan dan kecakapan para karyawan.

Selain Mutasi dan Promosi Jabatan Faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Mangkunegara (2009:13) adalah faktor kemampuan (*Ability*) dan faktor motivasi (*Motivation*), dalam meningkatkan prestasi kerja maka karyawan harus memiliki kemampuan individu dan memiliki motivasi untuk mengerjakan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Untuk itu perusahaan harus memberikan perhatian dalam hal meningkatkan kemampuan dan motivasi guna meningkatkan prestasi kerja karyawan.

PT. Federal International finance (FIF) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha pembiayaan retail sepeda motor dan alat elektronik di Indonesia. Untuk pembiayaan retail sepeda motor baru, PT. Federal International Finance (FIF) telah bekerja sama dengan salah satu produsen sepeda motor PT. Astra Honda Motor, Tbk sebagai pemegang pembiayaan retail sepeda motor baru dengan merk dagang HONDA. Perusahaan tersebut memiliki 2,8 juta customer aktif dan memiliki 209 cabang yang tersebar di Indonesia. Salah satunya adalah kantor cabang yang terletak di Kota Palembang Sumatera Selatan.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan, terdapat masalah yang ditemukan pada PT. Federal International Finance cabang Palembang Iyang berkaitan dengan mutasi. Mutasi yang dilakukan merupakan bagian dari sanksi atau hukuman dari perusahaan terhadap karyawan yang tidak bisa memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dimana karyawan dipindah tugaskan ke kantor-kantor dibawah cabang atau dikenal dengan pos dengan harapan karyawan yang bersangkutan dapat memperbaiki prestasi kerjanya dan mencapai target perusahaan, tapi faktanya hal tersebut membuat karyawan merasa

terbebani dan bekerja dibawah tekanan yang berdampak pada naik turunnya prestasi kerja karyawan.

Sedangkan masalah yang berkaitan dengan Promosi Jabatan, peneliti menemukan fakta bahwa penerapan promosi jabatan khususnya bagi karyawan *outsourcing* untuk menjadi karyawan tetap sulit untuk didapatkan, dimana untuk posisi MCE (*marketing credit executive*) saja karyawan harus mencapai target yang telah ditentukan perusahaan selama batas waktu yang telah ditetapkan yaitu selama 6 bulan. Tetapi dalam penerapannya apabila karyawan yang telah mencapai target selama batas waktu tersebut, tidak semata mata karyawan yang bersangkutan dipromosikan menjadi karyawan tetap. Perusahaan memberikan waktu tambahan selama 3 bulan untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan tersebut, dengan tujuan untuk melihat efektifitas dari promosi yang diberikan, apabila selama 3 bulan prestasi kerja karyawan tidak mencapai target maka status pengangkatan dibatalkan. Hal ini membuat karyawan merasa kebingungan dengan prosedur promosi jabatan yang diterapkan oleh perusahaan khususnya bagi karyawan *outsourcing* sehingga karyawan merasa sulit mendapatkan kesempatan untuk maju dan berkembang.

Dengan demikian berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai seberapa besar pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan yang dituangkan dalam penelitian yang berjudul ***“Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Federal International Finance Cabang Palembang I”***

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan kepada latar belakang masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh mutasi dan promosi jabatan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Palembang I ?
2. Apakah ada pengaruh mutasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Palembang I ?
3. Apakah ada pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Palembang I ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan :

1. Untuk mengetahui pengaruh mutasi dan promosi jabatan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Palembang I ?
2. Untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Palembang I?
3. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Federal International Finance Cabang Palembang I ?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat yaitu :

1. Bagi Pengembangan Keilmuan

Sebagai salah satu sumber informasi dalam menambah pengetahuan guna untuk melakukan penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan dalam membuat kebijakan atau dalam mengambil keputusan yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia terkhusus dalam hal mutasi dan promosi jabatan guna meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam perusahaan.

3. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana ilmu yang diperoleh khususnya dalam mata kuliah manajemen Sumber Daya Manusia agar dapat diserap dan diterapkan dalam sebuah kasus yang nyata mengenai mutasi dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan.

4. Bagi Almamater

Semoga hasil dari penelitian ini dijadikan dasar kesempurnaan penelitian lebih lanjut dalam pokok permasalahan yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Agnetha Judas, 2013, *Mutasi dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja*. Manado.
- Ambarita, Arnimisari Juliana. 2015. *Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Pematang Siantar*. Medan: Skripsi Administrasi Negara FISIP USU.
- Ardana. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Colbert Jan Martuani Sihombing, 2016, Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. TELKOM Divisi Regional I Medan) (internet) tersedia dalam <http://repository.usu.ac.id> Universitas Sumatera Utara diakses 14 desember 2019
- Handoko. 2012, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
BPFE.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Juliandi, Azuar. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan: M2000.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia*. Jakarta: Rajawali pers.
- _____, 2014, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, cetakan pertama, Rajawali Press, Jakarta.

Mathis, Robert L., dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*

Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.

Moekijat, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

Nitisemito, Alex, S. 2002. *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya*

Manusia, Ed.3. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.

Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sugiyono, 2016. *Metodologi Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta.