

**PENGARUH MUTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN
TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN
BPR NUSAMBA RAMBIPUJI JEMBER**

SKRIPSI



Oleh :

Mukholidul Fiqriya
NIM : E20191068
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JUNI 2023**

**PENGARUH MUTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN
TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN
BPR NUSAMBA RAMBIPUJI JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah



Oleh :

Mukholidul Fiqriya

NIM : E20191068

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JUNI 2023**

**PENGARUH MUTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN
TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN
BPR NUSAMBA RAMBIPUJI JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh :

Mukholidul Fiqriya

NIM : E20191068

Disetujui Dosen Pembimbing

Acc untuk disidangkan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Dr. Khamdan Rifa'i, SE., M.Si

NIP. 196808072000031001

PENGARUH MUTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN
TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN
BPR NUSAMBA RAMBIPUJI JEMBER

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk untuk memenuhi salah Satu
Persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Hari : Senin

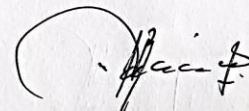
Tanggal : 26 Juni 2023

Ketua


Dr. Hersa Farida Qoriani, M.E.I
NIP. 198611292018012001

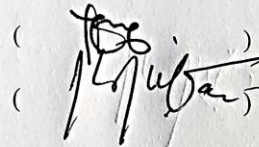
Tim Penguji

Sekretaris


Suprianik, SE. M.Si
NIP. 198404162019032008

Anggota :

1. Dr. Hj. Nurul Setianingrum, S.E, M.M.
2. Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si

()

Menyetujui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si
NIP. 196808072000031001

MOTTO

وَعَسَىٰ أَنْ تَكْرَهُوا شَيْئًا وَهُوَ خَيْرٌ لَّكُمْ ۚ وَعَسَىٰ أَنْ تُحِبُّوا شَيْئًا وَهُوَ شَرٌّ لَّكُمْ ۗ وَاللَّهُ يَعْلَمُ
وَأَنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ □

“Tetapi boleh jadi kamu tidak menyenangi sesuatu, padahal itu baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal itu tidak baik bagimu, Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui.” (QS. Al-Baqarah: 216)¹.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

¹ Al-Quran Terjemah, 2 : 216.

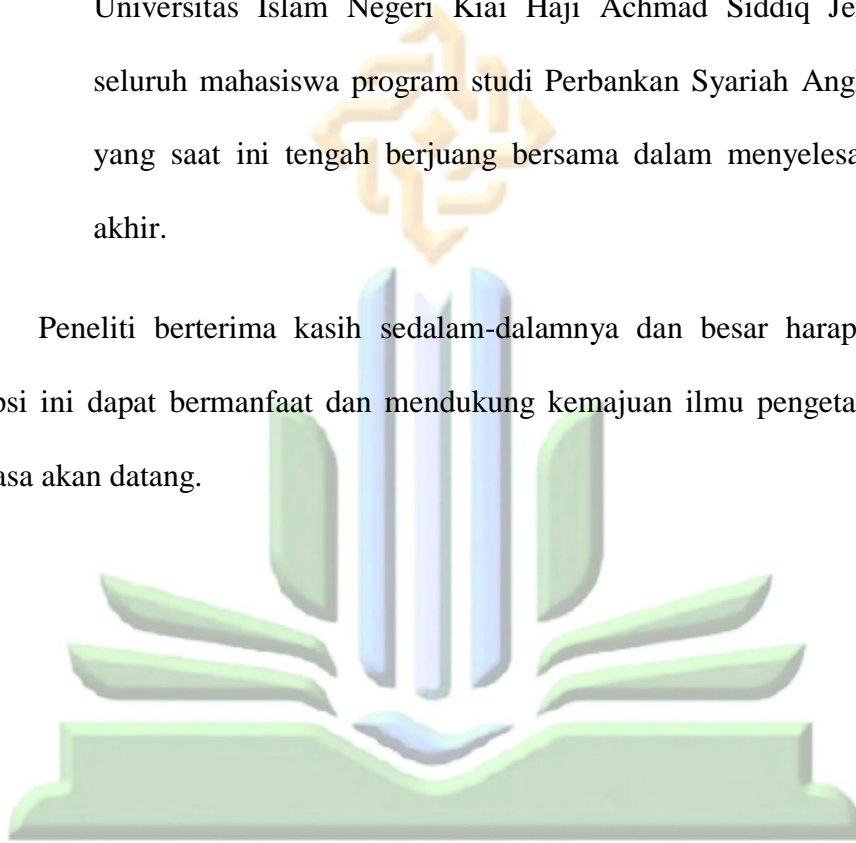
PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis haturkan atas kehadiran Allah SWT dan nabi Rasulullah SAW berkat rahmad serta hidayahnya pengerjaan skripsi ini dapat selesai. Penulis persembahkan skripsi ini kepada beberapa pihak yang telah mendukung diantaranya :

1. Untuk Orang tua. Bapak Rofik Ikhwan dan Ibu Khoifah yang selalu mensupport, mendoakan, dan membimbing serta memberikan banyak motivasi sehingga saya dapat menempuh kuliah S1 dengan baik dan lancar.
2. Kepada keluarga besar. Bapak Astro, Bapak Sugiono, Bapak Nurdiansyah, Ibu Innana, Ibu Jamila, Ibu Lismawati, Muhammad Syifaul Khoir, sepupu tercinta Nazila Kusuma Wardani, Yuniar Dwi Nazilia, Amir Dzaki Al-Musawwam, Ammar Fahmi Dhiyaulhaq yang selalu membarikan bantuan nasehatan maupun materi.
3. Kepada teman-teman yang saya cintai dan saya sayangi. Asti Tsany Cahyarani, M. Angga Badruz Zaman, Fathor Rohim, Siti Maisa, Sheila, Hannah Alfarida, Shofa Kamila, Nur Dina, beserta teman-teman kelas perbankan syari'ah 2 yang telah kebersamai dalam berproses bersama-sama dan belajar di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

4. Kepada teman-teman organisasi Kelompok Studi Pasar Modal Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember serta seluruh mahasiswa program studi Perbankan Syariah Angkatan 2019 yang saat ini tengah berjuang bersama dalam menyelesaikan tugas akhir.

Peneliti berterima kasih sedalam-dalamnya dan besar harapan peneliti skripsi ini dapat bermanfaat dan mendukung kemajuan ilmu pengetahuan islam dimasa akan datang.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji haturkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmad serta hidayah-Nya, pengerjaan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik sebagai prasyarat untuk menyelesaikan program sarjana, dapat terlaksana dengan baik. Dan tidak lupa pula Shalawat serta salam selalu penulis haturkan kepada baginda nabi Muhammad SAW yang telah banyak memberikan ajaran kepada seluruh umat muslim.

Keberhasilan ini dapat diperoleh penulis tentu karena Kerjasama serta dukungan banyak pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto SE., MM selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember,
2. Dr. Khamdan Rifa'i, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, sekaligus Dosen Penasehat Akademik (DPA) dan Dosen Pembimbing Skripsi
3. Dr. Nikmatul Masruroh, S.H.I, M.E.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember,

4. Dr. Hj. Nurul Setianingrum SE., M.M. selaku Koordinator Program Studi Perbankan Syari'ah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember,
5. Segenap jajaran karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember atas kesediaannya dan kesempatan guna mengisi data penelitian untuk berbagi informasi yang dibutuhkan selama proses penelitian skripsi berlangsung.

Penulis sangat menyadari banyaknya kekurangan dalam skripsi ini sehingga berharap para pembaca untuk memberikan kritik, dan saran yang dapat membangun.

Penulis berharap dengan tulus agar skripsi ini dapat memberikan manfaat serta dapat menjadi sumber pembelajaran khususnya bagi penulis secara pribadi, kepada masyarakat sebagai pembaca dan pihak-pihak lain yang mungkin memiliki keterkaitan terhadap topik yang sama dengan yang dibahas dalam skripsi ini.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Jember, 26 Juni 2023

Peneliti

Mukholidul Fiqriya

ABSTRAK

Mukholidul Fiqriya, 2023 : Pengaruh Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember

Persaingan bisnis yang semakin ketat pada industri perbankan baik bank umum dan bank perkreditan rakyat telah menyebabkan banyak perusahaan berlomba-lomba untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia atau SDM yang ada. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan adalah dengan memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan laba perusahaan serta kinerja karyawan yang baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh mutasi kerja dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan bpr nusamba rambipuji jember. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, dengan sampel yang diambil sebanyak 30 responden. Alat uji yang digunakan diantaranya yaitu uji hipotesis dengan menggunakan uji parsial atau uji-t dan uji simultan atau uji-f dengan menggunakan alat bantu *Statistic Program For Social Science* (SPSS).

Dilihat dari hasil dari uji hipotesis pada uji parsial atau uji-t pada variabel Mutasi Kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember. Untuk variabel Promosi Jabatan berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember. Sedangkan untuk uji simultan atau uji-f dapat disimpulkan bahwa variabel Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan berpengaruh namun tidak signifikan secara simultan atau Bersama-sama terhadap Motivasi Kerja pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember.

Kata Kunci : Mutasi Kerja, Promosi Jabatan, Motivasi Kerja

DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
PENGESAHAN PENGUJI	ii
MOTTO	iii
PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Ruang Lingkup Penelitian	10
1. Variabel Penelitian	10
2. Indikator Penelitian	11
F. Definisi Operasional	13
G. Asumsi Penelitian	14
H. Hipotesis	15
I. Sistematika Pembahasan	15

BAB II	KAJIAN PUSTAKA	16
	A. Penelitian Terdahulu	16
	B. Kajian Teori	23
	1. Definisi Manajemen.....	23
	2. Manajemen Sumber Daya Manusia	23
	3. Mutasi Kerja.....	24
	4. Promosi Jabatan.....	27
	5. Motivasi Kerja.....	30
BAB III	METODE PENELITIAN	39
	A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	39
	B. Populasi dan Sampel	39
	1. Populasi	39
	2. Sampel.....	40
	C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	40
	D. Analisis Data	41
BAB IV	PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	50
	A. Gambaran Obyek Penelitian	50
	B. Penyajian Data	53
	C. Analisis dan Pengujian Hipotesis	59
	D. Pembahasan	75
BAB V	PENUTUP	79
	A. Simpulan	79
	B. Saran	80

Lampiran-lampiran

Lampiran 1 : Matrik

Lampiran 2 : Rekapitulasi Kuesioner Variabel X1

Lampiran 3 : Rekapitulasi Kuesioner Variabel X2

Lampiran 4 : Rekapitulasi Kuesioner Variabel Y

Lampiran 5 : Lembar Uji Validitas

Lampiran 6 : Penjelasan Uji Deskriptif

Lampiran 7 : Salinan Lembar Uji Regresi Linier Berganda

Lampiran 8 : Distribusi r Tabel

Lampiran 9 : Distribusi t Tabel

Lampiran 10 : Distribusi f Tabel

Lampiran 11 : Kuisisioner Penelitian

Lampiran 12 : Surat Keterangan Izin Penelitian

Lampiran 13 : Surat Keterangan Keaslian Tulisan

Lampiran 14 : Jurnal Kegiatan Penelitian

Lampiran 15 : Surat Keterangan Selesai Penelitian

Lampiran 16 : Dokumentasi

Lampiran 17 : Surat Keterangan Selesai Bimbingan

Lampiran 18 : Surat Keterangan Screening Turnitin

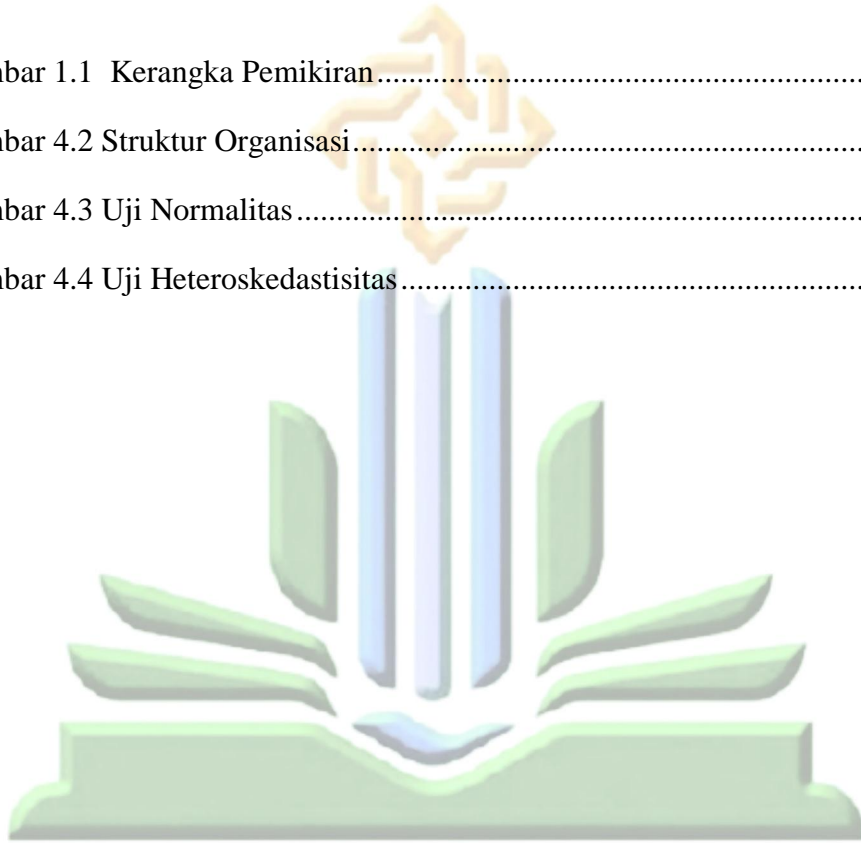
Lampiran 19 : Biodata

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Indikator Variabel Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan	12
Tabel 1.2 Indikator Variabel Motivasi Kerja	12
Tabel 1.3 Skala Likert	13
Tabel 2.4 Mapping Penelitian Terdahulu	21
Tabel 4.5 Distribusi Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Table 4.6 Distribusi Karyawan Berdasarkan Jabatan	54
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Variabel X1	56
Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Variabel X2	57
Tabel 4.9 Analisis Deskriptif Variabel Y	58
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel X1	60
Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel X2	61
Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel Y	62
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Variabel X1	63
Tabel 4.14 Uji Reliabilitas Variabel X2	64
Tabel 4.15 Uji Reliabilitas Variabel Y	64
Tabel 4.16 Uji Multikolinearitas	66
Tabel 4.17 Uji Parsial t	70
Tabel 4.18 Uji Simultan f	72
Tabel 4.19 Uji Regresi Liner Berganda	73
Tabel 4.20 Uji Koefisien Determinasi	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	14
Gambar 4.2 Struktur Organisasi.....	52
Gambar 4.3 Uji Normalitas.....	65
Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas.....	68



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bank Perekonomian Rakyat merupakan salah satu lembaga keuangan bank. Bank Perekonomian Rakyat adalah bank/lembaga keuangan yang melakukan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah, yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.² Pada abad ke-19 berdiri sebuah lembaga yang bernama lumbung desa, bank desa, bank tani, dan bank dagang. Namun setelah kemerdekaan Indonesia berdiri kembali lembaga baru yaitu bank pasar, dan bank karya produksi desa (BPKD), selang waktu 25 tahun atau awal 1970-an kembali berdiri lembaga keuangan yang bernama lembaga dana kredit pedesaan (LDKP) oleh pemerintah daerah. Tahun 1988, pemerintah mengeluarkan Paket Kebijakan Oktober 1988 (PAKTO 1988) melalui keputusan Presiden RI No. 38 yang menjadi momentum awal pendirian BPR-BPR baru. Sehingga terbit undang-undang No.7 tahun 1992 tentang perbankan, BPR diberikan landasan hukum yang jelas sebagai salah satu jenis bank selain bank umum. Serta lembaga keuangan bukan bank yang telah memperoleh izin usaha dari menteri keuangan dan lembaga keuangan kecil seperti Bank Desa, Lumbung Desa, Bank Pasar, Bank Pegawai, LPN, LPD, BKD, BKK,

² Hery, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya* (Jakarta: PT. Grasindo, 2019), 16.

KURK, LPK, BKPD, dan lembaga-lembaga lainnya yang dipersamakan dengan status sebagai BPR.³

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting yang harus dimiliki oleh organisasi maupun perusahaan. Sumber daya Manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam instansi maupun perusahaan yang memiliki peran penting sehingga perlu adanya pengembangan suatu sumber daya manusia tersebut.⁴ Sumber daya yang dimiliki sebuah perusahaan maupun organisasi tidak dapat memberikan hasil yang optimal tanpa adanya *support* karyawan yang memiliki kinerja yang optimal.

Dalam melakukan pemberdayaan sumber daya manusia yang terdapat pada setiap perusahaan maupun organisasi. Perlu adanya manajemen sumber daya manusia agar tujuan yang diinginkan setiap perusahaan maupun organisasi dapat tercapai. Dikutip pada buku

Amirullah & Haris tentang MSDM Menurut Flipppo, menyajikan kerangka untuk memahami konsep manajemen sumber daya manusia (personalia).⁵

Dalam pandangannya, manajemen sumber daya manusia dapat dipahami dalam dua jenis fungsi, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional.

Fungsi manajemen mengacu pada proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Fungsi operasional meliputi kegiatan seperti pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan,

³ <https://tinyurl.com/2p4v665e>, diakses 05-03-2023.

⁴ Eri Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," ADAARA, diakses 17 November 2022, <http://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/adara/article/viewFile/429/354>.

⁵ Amirullah dan Haris Budiyono, *Pengantar Manajemen* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004), 206.

dan pemutusan kerja.⁶ Mengingat manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari lingkungan manajemen, maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang mengatur tenaga kerja, mengembangkan, mengelola, dan memisahkan tenaga kerja melalui proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurunnya semangat kerja merupakan ciri-ciri dari kurangnya motivasi yang dirasakan oleh banyak karyawan. Oleh sebab itu, kinerja yang optimal dapat dicapai apabila karyawan memperoleh motivasi tersendiri dalam melakukan pekerjaannya. Perlu dipahami motivasi orang-orang yang bekerja di perusahaan tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang yang bekerja, atau perilaku tersebut merupakan perwujudan motivasi yang paling sederhana. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja atau sering juga disebut sebagai prestasi kerja bawahan dan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada seberapa efektif motivasi yang dilakukan. Dikutip pada karya tulis adawiyah dan mukhti tentang motivasi yang terdapat pada Q.S At-Taubah ayat 105, Allah SWT memotivasi hambanya untuk bersungguh-sungguh dalam proses amal dan bekerja karena proses itulah yang dilihat dan dinilainya proses tersebut. manusia diharuskan untuk bekerja sesuai dengan kehendak hati dengan memperhatikan manfaat dari pekerjaan yang dilakukan, serta untuk meraih kebahagiaan di dunia dan di

⁶ Amirullah dan Haris Budiyono, *Pengantar Manajemen* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004), 206-207.

akhirat. Setiap pekerjaan yang manusia kerjakan akan dilihat oleh Allah dan Rasul-nya, dan orang-orang yang beriman akan menjadi saksi dari pekerjaan yang dikerjakan manusia, dan semua perbuatan manusia akan dikembalikan kelak di akhirat nanti.⁷

Memahami aspek motivasi ini sangat berguna, dan dapat memberikan kontribusi yang signifikan tidak hanya untuk keberhasilan dalam mencapai tujuan jangka pendek, tetapi juga untuk mencapai tujuan organisasi jangka panjang. Sebuah perusahaan/organisasi harus memiliki pilihan untuk mengawasi perwakilan dengan baik dengan alasan bahwa kehadirannya tidak dapat digantikan oleh aset yang berbeda. Lebih peningkatan inovasi yang digunakan atau berapa banyak aset yang diatur jika tanpa bantuan SDM yang memiliki kapasitas besar semuanya menjadi sia-sia.

Pada setiap instansi perusahaan maupun organisasi memiliki suatu kebijakan tersendiri dan berbeda-beda guna dapat memotivasi kerja karyawan, salah satunya dalam Manajemen karir karyawan. Manajemen karir, seperti yang didefinisikan oleh Simamora pada literatur Rahmi Widyanti, adalah prosedur dimana organisasi memilih, mengevaluasi, menugaskan, dan mengembangkan karyawannya untuk menyediakan kumpulan individu yang memenuhi syarat untuk memenuhi persyaratan masa depan.⁸ Sedangkan menurut Dessler pada literatur Rahmi Widyanti,

⁷ Isra Adawiyah dan Mukhti Halwi, "Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang Motivasi Kerja Dalam Islam," ALCRITY, 27 Februari 2021, <https://tinyurl.com/mrymkv38>.

⁸ Rahmi Widyanti, *Manajemen Karir Teori, Konsep dan Praktik* (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2021), 5.

aktivitas peronalia seperti penyaringan, pelatihan, dan penilaian yang berfungsi untuk dua peran dasar dalam sebuah organisasi.⁹ Dari beberapa teori sebelumnya dapat disimpulkan. Manajemen karir adalah proses pengelolaan karir seorang karyawan, termasuk tahapan seperti kegiatan perencanaan karir, pengembangan dan konsultasi, dan pengambilan keputusan karir.

Tujuan manajemen karir yaitu *staffing* organisasi untuk mengisi posisi karyawan yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi yang dibutuhkan dan merealisasikan potensi secara penuh dan berhasil dalam mengembangkan karir karyawan. Berikut salah satu bentuk manajemen karir yang dilakukan oleh perusahaan yaitu mutasi dan promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan proses kenaikan golongan atau jabatan seseorang pada tingkatan yang lebih baik. Sedangkan Mutasi kerja sendiri adalah perpindahan seseorang pada lingkup internal bagian, atau antar unit dalam satu induk perusahaan namun di lokasi yang berbeda, dengan tingkatan (level) dan kompensasi yang sama.¹⁰

Penelitian ini mengambil objek Bank Perekonomian Rakyat Nusamba Rambipuji Jember yang merupakan Bank Perekonomian Rakyat yang memiliki prestasi gemilang. Salah satunya yaitu meraih penghargaan dari SMH award tahun 2021 sebagai peringkat 2 kategori NPL terbaik tahun 2020. Dimana tahun 2020 merupakan puncak terjadinya pandemi covid-19 namun BPR Nusamba mampu mendapatkan penghargaan

⁹ Widyanti, 6.

¹⁰ Emron, Anwar, dan Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 228-230.

tersebut. Keadaan ini tidak bisa lepas dari kinerja karyawan yang baik dalam bekerja.¹¹

Peran seluruh karyawan adalah sebagai penentu suksesnya BPR Nusamba dalam memberikan pelayanan kepada nasabah agar merasa nyaman, cepat, dan aman. Agar karyawan merasa nyaman dalam melayani karyawan tentu BPR Nusamba Rambipuji Jember sangat memperhatikan . Hal itu menjadi tantangan bagi setiap kepala bidang selaku penanggung dalam memotivasi karyawan perusahaan. BPR Nusamba Rambipuji sendiri mengadakan beberapa kegiatan bagi karyawan dalam menunjang kerja karyawan salah satunya diantaranya yaitu dengan mengadakan pelatihan, *workshop*, *in house training* (IHT) dengan pemateri dari pihak manajemen perusahaan maupun narasumber luar.¹²

Jadi, penting untuk karyawan selalu termotivasi sehingga mereka mendapatkan motivasi karena dapat mendorong dan merefleksikan pekerjaan yang telah mereka terima. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya, mereka akan setia kepada perusahaan dan mampu memeberikan *feedback* yang baik.

Dengan banyaknya kantor kas di Jember dan cabang di beberapa kota di Indonesia, masalah ketenagakerjaan menjadi isu penting dalam dunia lembaga keuangan, baik itu rekrutmen, penempatan maupun pelatihan dan pengembangan. Salah satu faktor penentu kemajuan dan perkembangan suatu perusahaan tergantung pada bagaimana organisasi

¹¹ Ririn Maliani, diwawancarai oleh penulis, Jember, 03 Mei 2023.

¹² Ririn Maliani, diwawancarai oleh penulis, Jember, 03 Mei 2023.

tersebut mendayagunakan tenaga kerjanya dengan sebaik mungkin. Organisasi dapat berkembang pesat hanya jika mereka dapat menempatkan sesuai dengan keahliannya, menghargai bakat dan kemampuan mereka. Salah satu bentuk pengembangan pegawai adalah Mutasi Kerja.

Selain mutasi kerja untuk pengembangan pegawai di BPR Nusamba Rambipuji Jember adalah Promosi Jabatan, melalui promosi setiap pegawai akan merasa bahwa manajemen perusahaan sangat menghargai, peduli, membutuhkan, dan mengakui kemampuannya. Sehingga akan menghasilkan output yang tinggi serta akan meningkatkan loyalitas kepada perusahaan.

Tanpa adanya promosi dan mutasi, kompetensi karyawan akan sulit untuk dibangun. Promosi membangun kepuasan kerja dan mutasi dapat meningkatkan pemahaman tentang setiap lingkungan kerja dalam suatu organisasi, baik profit maupun non profit. dengan adanya kebijakan yang telah ditetapkan diharapkan dapat meningkatkan nilai perusahaan, kinerja karyawan serta mampu memberikan motivasi bagi karyawan. Mutasi kerja dan promosi jabatan dapat dijumpai pada beberapa instansi perusahaan baik instansi milik negara maupun perseroan yang mana perusahaan perseroan memiliki kantor cabang/anak perusahaan di beberapa wilayah baik di dalam negeri maupun di luar negeri.

Dari beberapa penjelasan yang dikemukakan sebelumnya, peneliti tertarik untuk mengkaji mengenai bagaimana mutasi kerja, promosi jabatan, dan motivasi kerja pada karyawan. Sehingga judul dari penelitian ini yaitu **“PENGARUH MUTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN BPR NUSAMBA RAMBIPUJI JEMBER”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil uraian yang telah disampaikan pada latar belakang, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

1. Apakah mutasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember ?
2. Apakah promosi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember ?
3. Apakah mutasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember ?

C. Tujuan Penelitian

Pada setiap penelitian terdapat beberapa tujuan, adapun tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh mutasi kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember.
2. Pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember.
3. Pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember.

D. Manfaat Penelitian

Setiap hasil riset, harus cukup spesifik dan dapat digunakan untuk praktik pengambilan keputusan.¹³ Berikut manfaat secara teoritis dan praktis pada penelitian ini.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dalam memajemen sumber daya manusia, terutama Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan.

¹³ Agung Widhi Kurniawan dan Zarah Puspitaningtyas, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Pandiva Buku, 2016), 35.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini mempunyai beberapa manfaat praktis bagi beberapa pihak, diantaranya :

a. Bagi Penulis

Disusunnya penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pemahaman serta kemampuan peneliti dalam mempelajari manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Universitas Islam Negeri Jember

Dengan adanya penelitian ini diharapkan memberikan informasi serta dapat menambah bahan referensi kepustakaan.

c. Bagi Pembaca

Adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan sebuah pembelajaran yang positif sebagai salah satu sumber bacaan yang ilmiah mengenai manajemen sumber daya manusia.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah keseluruhan dalam bentuk apapun yang ditentukan melalui peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya.¹⁴

¹⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2013), 38, <https://z-lib.org/>

Variabel penelitian dalam hal ini dibagi menjadi dua variabel, yaitu Variabel Independen (X) dan Variabel Dependen (Y) dengan uraian sebagai berikut:

a. Variabel Independen

Variabel Independen sering disebut sebagai variabel *stimulus, prediktor, antecedent*. Variabel Independen atau Variabel Bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya Variabel Dependen.¹⁵ Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel independen yang akan diuji, yaitu Mutasi Kerja (X_1) dan Promosi Jabatan (X_2).

b. Variabel Dependen

Variabel sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel Dependen atau Variabel Terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.¹⁶ Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yang akan diuji, yaitu Motivasi kerja (Y).

2. Indikator Penelitian

Setelah dapat menentukan variabel yang akan diteliti, maka tahap selanjutnya yaitu mengemukakan indikator variabel yang dimiliki oleh setiap variabel yang telah dirumuskan sebelumnya. adapun indikator variabel pada penelitian ini diantaranya :

¹⁵ Sugiyono, 39.

¹⁶ Sugiyono, 39.

Tabel 1.1
Indikator Variabel Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Mutasi Kerja (X_1)	a. Pengalaman b. Pengetahuan c. Kecakapan	<i>Likert</i>
Promosi Jabatan (X_2)	a. Kemampuan b. Kejujuran c. Loyalitas	<i>Likert</i>

Tabel 1.2
Indikator Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi Kerja (Y)	a. Prestasi b. Kerjasama c. Tanggung Jawab d. Ketekunan e. Gaji	<i>Likert</i>

Penelitian ini menggunakan *skala likert*. *Skala Likert* merupakan skala psikometrik yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.¹⁷

Pada bagian ini indikator variabel tersebut digunakan sebagai tolak ukur guna menyusun item-item instrumen baik itu pertanyaan maupun pernyataan. Adapun jawaban pada setiap item-item instrumen tersebut memiliki skor tersendiri dari tingkatan sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan tingkatan tidak setuju. Diantaranya:

¹⁷ Sugiyono, 93.

Tabel 1.3
Skala Likert

Kategori	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup (C)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

F. Definisi Operasional

1. Mutasi Kerja

Mutasi Kerja pada penelitian ini dideskripsikan sebagai memindahkan tenaga kerja dari suatu unit/bidang/bagian pekerjaan ke unit/bidang/bagian pekerjaan lain dalam suatu perusahaan atau perusahaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar dengan pekerjaan sebelumnya.¹⁸

2. Promosi Jabatan

Promosi Jabatan pada penelitian ini dideskripsikan sebagai pemindahan suatu posisi/jabatan dari rendah menjadi tingkat di atasnya. Pada umumnya promosi juga meningkatkan kewajiban, hak, dan status sosial seseorang.¹⁹

¹⁸ Siswanto Sastrohadiwiryono & Asrie Hadaningsih S, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Jakarta: PT. Bumi Karya, 2019), 53.

¹⁹ Sabrina, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Medan: UmsuPress, 2021), 151.

3. Motivasi Kerja

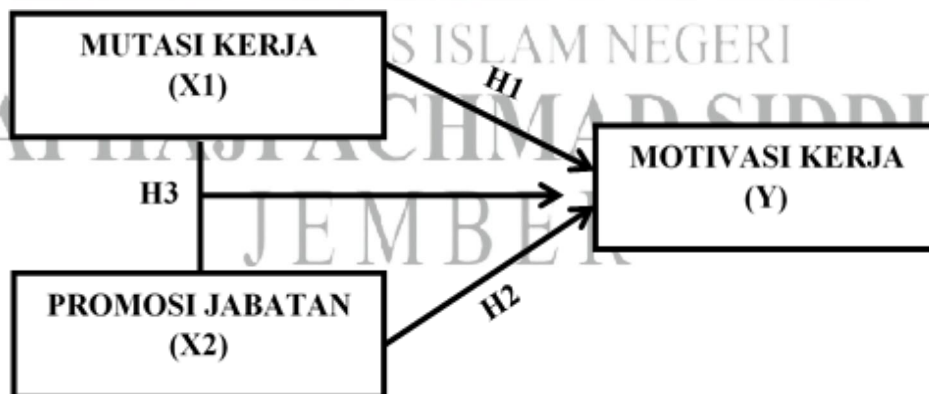
Motivasi kerja pada penelitian ini dideskripsikan sebagai suatu dorongan internal seseorang yang akan menggerakkan dirinya untuk melakukan sesuatu yang luar biasa sehingga nantinya gerakan tersebut dapat meningkatkan kinerja.²⁰

G. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian atau biasa disebut juga dengan anggapan dasar atau absolut, yaitu sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya dapat diterima oleh peneliti. Asumsi dasar pada penelitian ini menyatakan bahwa Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember.

Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran



²⁰ Nurul Qomariah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Studi Empiris*, (Jember:PustakaAbadi,2020), 91₂
http://repository.unmuhjember.ac.id/12284/1/18.8_1_Buku_Ajar_MSDM_removed.pdf

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan proporsi yang akan diuji validitasnya, atau jawaban sementara atas pertanyaan peneliti.²¹ Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

(H₁) : Terdapat pengaruh signifikan antara Mutasi Kerja terhadap Motivasi Kerja pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember.

(H₂) : Terdapat pengaruh signifikan antara Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember.

(H₃) : Terdapat pengaruh antara Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember.

I. Sistematika Pembahasan

Bagian ini membahas tentang alur deskripsi pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan sampai pembahasan terakhir yaitu bab penutup. Berikut pembahasan umum yang terdapat dalam skripsi ini.

Pada bab 1 berupa pendahuluan yang berisi mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian yang berisi variabel penelitian beserta indikator, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis, dan sistematika pembahasan.

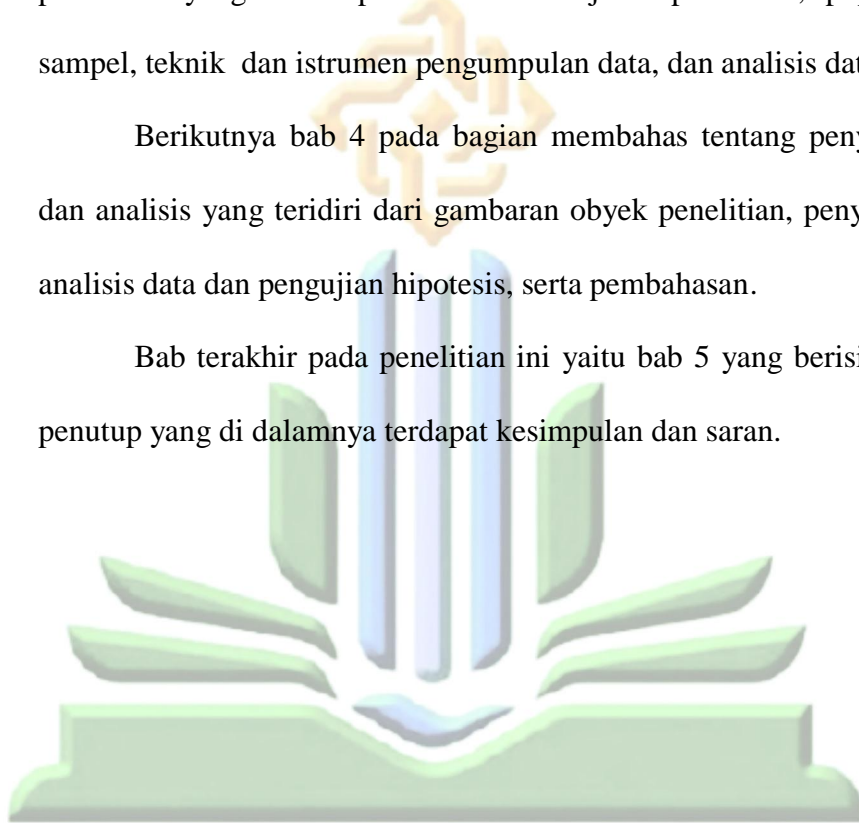
Pada bab 2 membahas kajian kepustakaan yang di dalamnya terdiri dari penelitian terdahulu serta kajian teori yang berkaitan dengan mutasi kerja, promosi jabatan, dan motivasi kerja.

²¹ Priyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Sidoarjo: Zifatama Publishing, 2008), 66.

Pada bagian selanjutnya yaitu bab 3 memuat tentang metode penelitian yang berisi pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik dan instrumen pengumpulan data, dan analisis data.

Berikutnya bab 4 pada bagian membahas tentang penyajian data dan analisis yang terdiri dari gambaran obyek penelitian, penyajian data, analisis data dan pengujian hipotesis, serta pembahasan.

Bab terakhir pada penelitian ini yaitu bab 5 yang berisi mengenai penutup yang di dalamnya terdapat kesimpulan dan saran.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. Hasil penelitian Abdul Ghoni

Penelitian ini berjudul “pengaruh sistem kenaikan pangkat dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil di propinsi kepulauan bangka belitung”.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh kenaikan pangkat terhadap motivasi kerja. Yang menjadi sampel pada penelitian ini yaitu Pegawai Negeri Sipil/PNS di Proponsi Kepulauan Bangka Belitung dengan jumlah karyawan 107 orang pegawai. Kesimpulan yang diperoleh pada penelitian ini yaitu kenaikan pangkat memiliki pengaruh yang cukup positif serta signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

2. Hasil Penelitian Dyah Retno Ayu Setyastutik

Penelitian ini berjudul “pengaruh mutasi jabatan pegawai terhadap motivasi dan kinerja pegawai negeri sipil pada badan kepegawaian daerah kota malang (studi pada badan kepegawaian daerah kota malang)”.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana Pengaruh Mutasi Jabatan Pegawai Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai. Yang menjadi sampel pada penelitian ini yaitu Pegawai Negeri Sipil di badan Kepegawaian Kota Malang dengan jumlah

pegawai/karyawan 50 orang. Kesimpulan yang diperoleh pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh cukup signifikan antara mutasi pegawai terhadap motivasi kerja pegawai, dan terdapat pengaruh cukup signifikan antara mutasi pegawai terhadap kinerja pegawai.

3. Hasil penelitian Sawaludin

Penelitian ini berjudul “pengaruh promosi jabatan dan insentif terhadap motivasi kerja pada sekretariat daerah kabupaten Musi Banyuasin”.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana Pengaruh Promosi Jabatan dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja. Yang menjadi sampel pada penelitian ini yaitu Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin dengan jumlah sampel yang

digunakan sebanyak pegawai 122 orang. Kesimpulan yang diperoleh pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif antara promosi jabatan dan insentif terhadap motivasi kerja.

4. Hasil penelitian Anwar & Nova Yesyca Naipospos

Penelitian ini berjudul “pengaruh pengembangan karier terhadap motivasi kerja pegawai pada pt, jasa marga”.

Pada riset ini membahas mengenai dampak pengaruh pengembangan karier terhadap motivasi kerja. Adapun objek penelitian ini adalah karyawan PT. Jasa Marga di Medan, serta sampel pada penelitian ini sebanyak 60 Responden. Temuan pada

riset membuktikan bahwa pengembangan karier memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja PT. Jasa Marga.

5. Hasil penelitian Ahmad Firman, Fitriani Latief, & Dirwan

Penelitian ini berjudul “pengaruh pelatihan, mutasi dan rotasi kerja terhadap motivasi kerja pegawai”.

Riset ini menganalisis keterkaitan antara pengaruh pelatihan, mutasi dan rotasi kerja terhadap motivasi kerja, dengan objek penelitian ASN aktif pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan. Temuan riset ini terdapatnya pengaruh positif dan signifikan diantaranya pelatihan, mutasi dan rotasi kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sulawesi Selatan.

6. Hasil penelitian Renata Ayu Haniyah

Penelitian ini berjudul “pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pada plasa telkom lembong bandung”.

Riset oleh Renata, bertujuan untuk mengkaji apakah terdapat dampak dengan adanya promosi jabatan terhadap motivasi kerja. Riset ini dilakukan di kota bandung, dengan objek peneletian yaitu karyawan Plasa Telkom, dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 63 responden. Adapun hasil pada riset ini yaitu Promosi Jabatan dapat memberikan pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pada Plasa Telkom Bandung.

7. Hasil penelitian Yussi Rapareni

Penelitian ini berjudul “pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap motivasi kerja karyawan/ti di divisi sdm pt psp”.

Penelitian yang dilakukan oleh Yussi, guna mengetahui pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap motivasi kerja. Penelitian ini dilaksanakan di bidang SDM Divisi Pupuk PT. Sriwijaya Palembang. Hasil dari pada penelitian dari beberapa metode pengukuran ini ditemukan bahwa promosi jabatan serta mutasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan.

8. Hasil penelitian Ilma Megantara, Suliyanto, & Ratno Purnomo

Penelitian ini berjudul “pengaruh budaya organisasi dan rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai”.

Dalam penelitian Ilma, ditujukan untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan rotasi pekerjaan dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. objek pada penelitian ini adalah pegawai di PT. Jasa Rahaja cabang jawa tengah, dengan sampel penelitian ini sebanyak 62 reponden. Kesimpulan yang diperoleh yaitu budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Sedangkan rotasi pekerjaan berpengaruh terhadap motivasi kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

9. Hasil penelitian Imelda, Imanuel Tarigan, & Syawaluddin

Penelitian ini berjudul “pengaruh gaya kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pt. naga hari utama medan”.

Pada riset ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja. Objek penelitian yaitu karyawan PT. Naga Hari Utama Medan dengan sampel penelitian sebanyak 39 orang. Dalam hasil penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja secara uji parsial/uji t. Untuk promosi jabatan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja secara uji parisial/uji t .

10. Hasil penelitian Sari Dewi Umiati, et. al.

Penelitian ini berjudul “analisis pengaruh penempatan perwira polri (lulusan sekolah inspektur polisi t.a. 2021) terhadap motivasi kerja pada ditbinmas polda metro jaya”

Pada riset ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan perwira polri lulusan SIP T.A. 2021. Objek peneltian ini yaitu pada Ditbimnas Polda Metro Jaya dengan sampel peneltian sebanyak 58 orang. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah budaya penempatan dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Satker Ditbinmas Polda Metro Jaya.

Tabel 2.4
Mapping Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Persamaan	Perbedaan
1	Abdul Ghoni	Variabel X2 (Promosi Jabatan) dan Variabel Y (Motivasi Kerja) ; Menggunakan pendekatan kuantitatif, Teknik Pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner,	Variabel X1 Kenaikan Pangkat, Subjek Penelitian yaitu Pegawai Negeri Sipil,
2	Dyah Retno Ayu Setyastutik	Menggunakan pendekatan kuantitatif, Skala Pengukuran yang digunakan Skala <i>Likert</i>	Variabel <i>dependt</i> yang digunakan menjadi 2 macam
3	Sawaludin	Variabel yang digunakan adalah X1 (Promosi Jabatan) & Y (Motivasi Kerja), Skala pengukuran Skala <i>Likert</i>	Variabel X2 (Insentif) Sampel adalah Pegawai skeretariat daerah
4	Anwar & Nova Yesyca Naipospos	Variabel <i>dependent</i> Y (Motivasi Kerja) Pendekatan kuantitatif, Teknik Pengumpulan Data Angket.	Variabel <i>Independent</i> (Pengembangan Karier), Lokasi penelitian Medan
5	Ahmad Firman, Fitriani Latief, & Dirwan	Variabel <i>Dependent</i> Motivasi Kerja, Jenis Penelitian kuantitatif, Teknik pengumpulan data angket, analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda	Teknik sampel yang digunakan yaitu <i>purposive sampling</i> , jumlah variabel <i>independent</i> yang digunakan
6	Renata Ayu Haniyah	Penelitian kuantitatif, Variabel <i>Independent & Dependent</i> ,	Metode pengambilan sampel yang digunakan

			adalah random sampling, Analisis data yang digunakan yaitu Regresi Linier Sederhana
7	Yussi Rapareni	Variabel <i>Independent & Dependent</i> , Pendekatan Kuantitatif, Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala <i>Likert</i>	Penelitian di tujukan kepada Salah satu divisi SDM pada PT PSP
8	Ilma Megantara, Suliyanto, & Ratno Purnomo	Variabel <i>Dependent</i> , variabel <i>independent</i> yaitu rotasi kerja, Pendekatan Kuantitatif	Jumlah variabel yang digunakan Teknik Pengambilan Sampel yang digunakan yaitu random sampling, Skala pengukuran yang digunakan yaitu Skala interval dengan Teknik <i>Bipolar Adjective</i> .
9	Imelda, Imanuel Tarigan, & Syawaluddin	Variabel X2 (Promosi Jabatan) & Y (Motivasi Kerja), Jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif.	Variabel X1 (Gaya Kepemimpinan), Lokasi Penelitian Medan
10	Sari Dewi Umiati, et. al.	Variabel <i>Dependent</i> , Teknik pengumpulan data dengan menggunakan Angket/Kuesioner.	Sampel yang diteliti yaitu apratur sipil negara, Teknik analisis yang digunakan yaitu Regresi Sederhana

B. Kajian Teori

1. Definisi Manajemen

Manajemen berasal dari Bahasa Inggris *management* dengan kata kerja *to manage* yang secara umum berarti mengurus.²² Manajemen dikemukakan oleh para ahli sebagai seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penempatan karyawan, pemberian perintah, dan pengawasan terhadap sumber daya manusia dan alam, terutama sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu.²³

Maka, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan sebuah ilmu dan seni dalam mengarahkan proses pemanfaatan berbagai sumber daya yang ada untuk dikelola demi mencapai tujuan.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Dikutip pada karangan Ayu Ambarini tentang MSDM menurut Sadili Samsudi, Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.²⁴

²² Muhammad Anwar, *Pengantar Dasar Ilmu Manajemen*, (Jakarta : KENCANA, 2020), 20.

²³ John Suprihanto, *Manajemen*, (Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 2014), 4.

²⁴ Ni Ketut Ayu Ambarini, *Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi*, (Surabaya : CV. Garuda Mas Sejahtera, 2011), 19.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) secara garis besar dapat dideskripsikan adalah strategi atau proses mempekerjakan, melatih, mengevaluasi, dan memberi penghargaan kepada karyawan, serta memperhatikan masalah manajemen tenaga kerja, kesehatan, keselamatan, dan keadilan mereka.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki fungsi tersendiri diantaranya sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan & pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.²⁵

3. Mutasi Kerja

Mutasi kerja adalah pemindahan atau perpindahan tugas dari satu unit organisasi ke unit organisasi lainnya. Kriteria yang digunakan untuk menentukan mutasi pegawai meliputi masa kerja di bidang pekerjaan, kebutuhan organisasi, pembaruan organisasi, pengetahuan dan keterampilan, dan alasan khusus.²⁶

Tujuan mutasi kerja Menurut Hasibuan pada buku Kristin juwita adalah sebagai berikut :²⁷

- a. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- b. Menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dan susunan pekerjaan atau jabatan.

²⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : KENCANA, 2009), 99-11.

²⁶ Sri Hartini & Tedi Sudrajat, *Hukum Kepagawaian Di Indonesia* (Jakarta: Sinar Grafika, 2018), 131.

²⁷ Kristin Juwita, *Perilaku Organisasi* (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2021), 62.

- c. Menambah wawasan karyawan.
- d. Menghilangkan rasa jenuh terhadap pekerjaan.
- e. Memberikan dorongan agar karyawan mau berupaya meningkatkan karir lebih baik.
- f. Memberikan sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan.
- g. Memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasinya.
- h. Langkah-langkah keamanan yang lebih baik.
- i. Menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan.
- j. Menangani perselisihan di antara rekan kerja.

Menurut Paul Pigors dan Charles Mayers dalam kutipan Nasution, mengemukakan 5 jenis mutasi berdasarkan tujuannya, yaitu :²⁸

- a. *Production Transfer* yaitu mutasi dalam jabatan yang sama karena produksi di tempat terdahulu menurun.
- b. *Versality Transfer* yaitu mutasi dari jabatan yang sudah lama dipegang ke jabatan yang sama di unit/bagian lain, untuk menggantikan pegawai yang belum lama bekerja atau pegawai yang diberhentikan.
- c. *Versatility Transfer* yaitu mutasi dari jabatan yang satu ke jabatan yang lain untuk menambah pengetahuan pegawai yang bersangkutan.

²⁸ Alfis Ibrahim, "Analisis Kebijakan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Eselon II : (Studi Pemerintah Provinsi Maluku Utara Tahun 2014)," Jurnal umy, 19 November 2022, <https://journal.umy.ac.id/index.php/GPP/article/viewFile/2123/2049>

- d. *Shift Transfer* yaitu mutasi dalam jabatan yang sama, tetapi berbeda shift A (malam) ke shift B (siang).
- e. *Remedial Transfer* yaitu mutasi pegawai ke bagian mana saja dengan tujuan untuk menumpuk atau untuk memperbaiki kerjasama antar pegawai.

Indikator Mutasi Kerja dalam penelitian ini terdiri dari Pengalaman, Pengetahuan, dan Kecakapan

a. Pengalaman

Memiliki pengalaman yang sesuai dengan bidangnya, memiliki banyak pengalaman yang mendukung pekerjaannya dan memiliki jam terbang yang tinggi.

b. Pengetahuan

Memahami dengan baik tugas pokok dan fungsi mengetahui kebijakan-kebijakan tentang mutasi dan memahami mengenai tujuan dari mutasi.

c. Kecakapan

Memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidangnya, memiliki kecakapan pada bidang lainnya, sert memiliki skill yang mampu diandalkan.

4. Promosi Jabatan

Promosi adalah kenaikan jabatan seorang pegawai dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi. Promosi dapat berupa promosi dari posisi rendah ke posisi tinggi. Bahkan dapat dipromosikan dari posisi direktur wilayah/area kecil ke posisi direktur wilayah/area besar.²⁹

Memilih yang terbaik dari yang terbaik adalah ide sentral di balik pelaksanaan promosi yang tepat. Dengan ide ini, diharapkan promosi akan berhasil. Berikut ini adalah tujuan dari promosi jabatan, yaitu :³⁰

- a. Memberikan pengakuan atas prestasi kerja yang tinggi.
- b. Kepuasan dan kebanggaan pribadi, status sosial yang lebih tinggi, serta pendapatan yang lebih tinggi.
- c. Merangsang karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja, lebih disiplin, dan meningkatkan kinerja.
- d. Menimbulkan keuntungan berantai dalam perusahaan sebab timbulnya lowongan berantai.
- e. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi yang lebih baik demi kepentingan perusahaan.
- f. Memperluas pengetahuan dan pengalaman kerja karyawan.

²⁹ Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), 77.

³⁰ Pandi Afandi, *Concept & Indikator Human Resources Management For Management Research* (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 19-20.

- g. Mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti.
- h. Meningkatkan status karyawan dari karyawan tidak tetap menjadi karyawan tetap.

Secara umum, karyawan harus memenuhi kondisi untuk maju pada setiap tingkat promosi yang diinginkan, diantaranya :³¹

- a. Memiliki keterampilan dan bakat sesuai dengan posisi baru tersebut,
- b. Memiliki rekam jejak yang baik dan dapat dipercaya
- c. Memiliki tingkat kecerdasan (IQ) yang memenuhi persyaratan
- d. Memiliki *Performance report* (Laporan kinerja) dan catatan atas saran dari atasan yang menyatakan bahwa karyawan tersebut layak mendapatkan promosi jabatan.

Adapun jenis-jenis promosi jabatan adalah sebagai berikut:³²

- a. Promosi Sementara adalah suatu bentuk yang digunakan untuk jangka waktu yang singkat. Promosi ini biasanya digunakan pada saat organisasi harus mengisi suatu jabatan yang kosong untuk sementara waktu karena pejabat bersangkutan sedang cuti, sakit, mengikuti pendidikan atau dengan alasan lain.
- b. Promosi Tetap adalah kenaikan jabatan seorang karyawan dari jabatan awal menjadi kenaikan jabatan yang lebih tinggi karena

³¹ Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*, 78.

³² Sigit Hermawan et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: UMISDA Press, 2020), 35-36.

karyawan tersebut telah memenuhi semua persyaratan kualifikasi kemampuannya

c. Promosi Kecil adalah promosi yang dilakukan dengan memindahkan karyawan dari jabatan yang dirasa kurang menggunakan softskill dan tekanan, dipromosikan ke jabatan yang dirasa lebih banyak menggunakan softskill dan tekanan yang lebih berat. Namun, promosi ini tidak mengubah kenaikan pangkat, gaji ataupun kewenangan.

d. Promosi Kering adalah promosi jabatan dimana seorang karyawan diangkat jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak terdapat kenaikan gaji.

e. Promosi Luar Biasa adalah kenaikan pangkat atau jabatan seseorang yang terjadi lebih cepat dari yang direncanakan semula sebagai akibat dari prestasi kerja yang luar biasa.

Indikator Promosi Jabatan pada penelitian ini diantaranya yaitu Kemampuan, Kejujuran, Loyalitas

a. Kemampuan

Karyawan harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya dan menghadapi hambatan.

b. Kejujuran

Karyawan harus jujur terutama dengan dirinya sendiri, bawahannya, dan dalam kinerja atau manajemen jabatan,

kesepakatan yang dicapai harus sesuai dengan kata-kata dan perbuatannya.

c. Loyalitas

Karyawan harus loyal membela perusahaan yang merugikan perusahaan atau tim. Ini menunjukkan bahwa dia terlibat aktif terhadap perusahaan.

5. Motivasi Kerja

Motivasi karyawan adalah suatu bentuk perilaku yang ditandai dengan suatu bentuk kegiatan atau kegiatan melalui proses mental, dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik, yang membimbing mereka untuk mencapai apa yang mereka inginkan. Pengertian ini berarti bahwa seseorang dapat diarahkan pada suatu perilaku tertentu dengan rangsangan baik dari sumber internal maupun eksternal.³³

Setiap orang sebenarnya memiliki dorongan yang menginspirasi dan meningkatkan semangat kerja. Semangat yang dimiliki seseorang bisa datang dari diri sendiri atau dari luar, dan jika keduanya bersama-sama menjadi pendorong seseorang, kedua bentuk itu akan lebih baik.

³³ Amirullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), 193.

Motivasi timbul dalam dua bentuk dasar, yaitu:³⁴

a. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik berasal dari luar diri seseorang dan selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi dalam diri orang tersebut untuk mengubah segala sikap yang dimilikinya saat ini.

b. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang timbul, tumbuh dan berkembang dalam diri seseorang dan kemudian mempengaruhinya untuk melakukan sesuatu yang berharga dan bermakna.

Tiga alasan utama yang mendorong pentingnya motivasi dalam organisasi, antara lain:³⁵

a. Untuk mengamati dan memahami tingkah laku bawahan.

b. Mencari dan menentukan sebab-sebab tingkah laku bawahan.

c. Memperhitungkan, mengawasi, dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan.

Tujuan pemberian motivasi pimpinan kepada bawahan adalah untuk memberikan dampak positif bagi karyawan. Berikut tujuan pemberian motivasi diantaranya:³⁶

³⁴ Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi* (Bandung: CV. ALFABETA, 2021).

³⁵ Amirullah dan Haris Budiyo, *Pengantar Manajemen* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004), 217.

³⁶ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember: Stain Jember Press, 2013), 180.

- a. Mengubah perilaku karyawan sesuai keinginan perusahaan
- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- c. Meningkatkan disiplin kerja
- d. Meningkatkan prestasi kerja
- e. Mempertinggi moral kerja karyawan
- f. Meningkatkan rasa tanggung jawab
- g. Meningkatkan produktifitas dan efisiensi
- h. Meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan

Teori motivasi memiliki beberapa bentuk perspektif tertentu mengenai manusia. Teori motivasi membantu kita memahami keterlibatan dinamis dari operasi organisasi dengan menggambarkan bagaimana manajer dan karyawan terlibat satu sama lain setiap hari dalam suatu organisasi. Teori motivasi ini

juga dapat membantu manajer dan karyawan untuk memecahkan masalah yang ada dalam organisasi.

Berikut beberapa teori motivasi yang dikemukakan menurut para ahli dalam upaya memotivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, diantaranya:³⁷

- a. Teori *Hierarki* Kebutuhan Menurut Maslow

Teori motivasi Maslow dinamakan, “*A Theory Of Human Motivation*”. Teori ini didasarkan pada bentuk jamak, yang menyatakan bahwa seseorang bertindak atau bekerja,

³⁷ Suwanto & Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2018), 176-180.

karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai kebutuhan, yang berjenjang. Hal ini menunjukkan bahwa setelah kebutuhan pertama terpenuhi, maka kebutuhan pada tingkat kedua menjadi yang utama. Jika kebutuhan pada tingkat kedua terpenuhi, muncul kebutuhan pada tingkat ketiga, dan seterusnya sampai kebutuhan tingkat kelima terpenuhi. Kebutuhan-kebutuhan tersebut diantaranya 1) Kebutuhan Fisiologi (*Physiological Needs*), 2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*), 3) Kebutuhan Akan Sosialisasi (*Social Needs Or Affiliation*), 4) Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*), 5) Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self Actualization Needs*).

b. Teori Kebutuhan Beprestasi Menurut McClelland

Teori dari McClelland dikenal dengan teori *Need For Achievement*. Pada teori ini menyatakan bahwa, kebutuhan seseorang untuk sukses mempengaruhi tingkat motivasi mereka. Menurut Murray sebagaimana dikutip oleh Winardi mendefinisikan kebutuhan akan prestasi tersebut sebagai keinginan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas yang menantang.

McClelland menegaskan bahwa terdapat tiga karakteristik umum yang dimiliki oleh orang-orang berprestasi tinggi (*high achievers*), yaitu:

- 1) Sebuah preferensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan moderat.
- 2) Menyukai situasi-situasi di mana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri, dan bukan karena faktor-faktor lain, seperti kemujuran.
- 3) Menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.

c. Teori ERG Menurut Clyton Alderfer

Akronim “ERG” Pada teori aldefer ini merupakan huruf-huruf dari tiga istilah yaitu: E = *Existence* (Kebutuhan akan eksistensi), R = *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain), dan G = *Growth* (kebutuhan

akan pertumbuhan). Ketika teori Alderfer dipahami kembali

tampak:

- 1) Keinginan untuk memuaskan kebutuhan tertentu meningkat seiring dengan meningkatnya jumlah kebutuhan yang tidak terpenuhi.
- 2) Kekuatan keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang “lebih tinggi” meningkat ketika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi.

3) Di sisi lain, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar, semakin sulit untuk memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi.

Pragmatisme manusia menjadi landasan bagi perspektif ini. Artinya, seseorang dapat menyesuaikan diri dengan kondisi obyektif yang dihadapinya, antara lain berfokus pada apa yang dapat dicapai setelah menyadari keterbatasannya.

d. Teori Dua Faktor Menurut Herzberg

Teori ini dikembangkan oleh Herzberg, di mana teori ini disebut sebagai model dua faktor motivasi, dan komponennya yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Menurut teori ini, faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang bersifat intrinsik, yang

berarti bersumber dalam diri seorang. Sedangkan, yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Herzberg mengatakan bahwa, yang tergolong sebagai faktor motivasional diantaranya, yaitu pekerjaan seseorang, kesuksesan, kesempatan berkembang, kemajuan karier dan pengakuan dari orang lain. Sebaliknya, faktor-faktor *hygiene* atau pemeliharaan meliputi antara lain posisi seseorang dalam

organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan kerjanya, metode pengawasan yang digunakan oleh pengawas, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, dan kondisi kerja serta sistem imbalan yang berlaku.

e. Teori Keadilan

Menurut teori ini, seseorang termotivasi untuk menutup kesenjangan antara apa yang mereka lakukan untuk organisasi dan apa yang mereka dapatkan sebagai imbalan. Artinya, terdapat dua kemungkinan hasil jika seorang karyawan percaya bahwa kompensasi yang mereka terima tidak memadai, yaitu:

- 1) Berusaha mendapatkan imbalan yang lebih besar
- 2) Mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Untuk menjaga hubungan dengan karyawan, pejabat departemen personalia harus tetap waspada setiap saat untuk mencegah persepsi karyawan tentang ketidakadilan timbul. Apabila sampai terjadi maka akan timbul berbagai dampak negatif bagi organisasi, seperti ketidakpuasan, tingkat kemangkiran yang tinggi, sering terjadinya kecelakaan dalam penyelesaian tugas, seringkali para pegawai berbuat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan masing-masing, pemogokan atau bahkan perpindahan pegawai ke organisasi lain.

Untuk lebih memahami tentang motivasi, terdapat beberapa jenis motivasi yaitu³⁸:

a. Motivasi Positif

Pimpinan memberikan penghargaan kepada bawahan dengan kinerja yang luar biasa dalam bentuk hadiah. Motivasi positif ini meningkatkan semangat kerja bawahan, karena manusia pada umumnya mudah menerima hal-hal yang baik.

b. Motivasi Negatif

Pimpinan memotivasi bawahan dengan menghukum mereka yang pekerjaannya kurang maksimal. Motivasi ini akan meningkatkan semangat kerja bawahan untuk waktu yang singkat, agar tidak dihukum.

Indikator Motivasi sendiri terdiri dari Prestasi, Kerjasama,

Tanggung Jawab, ketekunan, dan Gaji.

a. Prestasi

Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan mendorong seseorang yang terlibat untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

³⁸ Abdul Komar, "Peningkatan Kinerja Guru Berbasis Budaya Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru," AT-TA'LIM, 05 Juli 2020, <https://www.ejournal.inzah.ac.id/index.php/attalim/article/view/362>

b. Kerjasama

Kerja sama yang dibangun dengan rekan kerja akan mampu mendorong naiknya motivasi dalam bekerja. Motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan intruksi yang diterima.

d. Ketekunan

Ketekunan didasarkan pada sikap dan loyalitas dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk tetap selalu bekerja dengan baik.

e. Gaji

Gaji merupakan faktor penting dalam memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarga. Selain untuk memenuhi kebutuhan pokok setiap karyawan juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi setiap karyawan agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang banyak memerlukan penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, interpretasi data, hingga munculnya hasil. Demikian juga pada akhir penelitian, akan lebih baik jika bila disertai dengan lampiran baik itu gambar, tabel, grafik, ataupun tampilan lainnya.³⁹

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah kumpulan (jumlah keseluruhan) individu atau unit dengan mempunyai karakteristik untuk diteliti terlebih dahulu (kualitas dan kriteria yang telah ditetapkan) oleh peneliti.⁴⁰ Pada penelitian ini yang menjadi populasi yaitu seluruh karyawan BPR Nusamba Rambipuji yang bekerja di kantor wilayah kabupaten Jember.

³⁹ Sandu Siyoto & M. Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 19.

⁴⁰ Raihan, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Universitas Islam Jakarta, 2017), 85.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian (sampel secara harfiah berarti contoh).⁴¹ Sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan *Non Probability Sampling*, dengan teknik *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka, sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan BPR Nusamba Rambipuji yang bekerja di kantor wilayah kabupaten jember dengan jumlah karyawan sebanyak 30 orang.

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan rangkaian kegiatan penelitian yang meliputi pencatatan peristiwa, informasi, atau ciri-ciri sebagian atau seluruh populasi yang akan membantu atau mendukung penelitian. Data yang dikumpulkan mencakup variabel Independen, variabel bebas, data dasar atau data sekunder yang berkaitan dengan responden atau lokasi penelitian.⁴² Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Data Primer untuk pengumpulan data.

Data Primer merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan sendiri oleh peneliti secara langsung dari sumber utama. Adapun tehknis pengumpulan data primer dalam penelitian ini yaitu penyebaran kuisisioner (angket).

⁴¹ Syahrums & Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Citapustaka Media, 2012), 113-114.

⁴² Surahman, Mochamad Rachmat, & Sudiby Supardi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Pusdik SDM Kesehatan, 2016), 148.

Salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah kuisisioner (Angket). Kuisisioner diartikan sebagai metode pengumpulan data yang melibatkan penyebaran beberapa pertanyaan kepada partisipan yang tergabung sebagai sampel untuk diisi dan dijawab berdasarkan apa yang mereka ketahui. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara pemberian pertanyaan tertulis seputar topik yang ingin dicari jawabannya yaitu mengenai Pengaruh Mutasi kerja dan Promosi Jabatan pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji Di Jember.

D. Analisis Data

Analisis data adalah proses dari pengolahan data yang nantinya akan diubah untuk menjadi sebuah informasi, agar ciri-ciri dari data tersebut menjadi mudah untuk dipahami dan dapat digunakan sebagai solusi dari suatu permasalahan.⁴³

Peneliti menggunakan bantuan *Statistic Program For Social Science* dalam menganalisis dan menguji data yang terdapat pada penelitian ini. Adapun tahap-tahap dalam melakukan analisis data, diantaranya :

⁴³ Jamilah, *Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa* (Yogyakarta: Bintang Semesta Media, 2021), 95.

1. Uji Instrumen Penelitian

Adapun teknik pengujian instrumen yang dilakukan pada penelitian ini diantaranya Teknik pengujian validitas dan reliabilitas, suatu instrumen penelitian dapat dikatakan sangat baik dan dapat diterima apabila telah lolos uji validitas serta telah dinyatakan reliabel.

a. Uji Validitas

Secara khusus validitas dalam penelitian berawal dari empirisme yang menekankan pada bukti, objektivitas, kebenaran, deduksi, logika, fakta, dan data numerik (Golafshani).⁴⁴ Maka disimpulkan, uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya sebuah variabel yang diteliti. Sebuah instrumen dapat dikatakan valid apabila setiap pertanyaan yang terdapat pada instrumen kuesioner dapat menyikap sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

Untuk mengetahui tingkat validitas instrumen dalam penelitian, dapat dilakukan pengujian dengan *degree of freedom* (df) dan signifikansi 5%. Dengan pertimbangan:

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid

⁴⁴ Dyah Budiastuti dan Agustinus Bandur, *Validitas dan Reliabilitas Penelitian* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2018), 146.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan sebuah bentuk pengujian untuk menentukan apakah terdapat ketepatan pada pertanyaan yang termuat dalam sebuah instrumen penelitian yang bersifat reliabel atau konsisten dari hasil pengukuran yang sama dalam waktu yang berbeda-beda.⁴⁵

Untuk mengetahui suatu variabel dapat dikatakan reliable atau tidak, dapat dilakukan pengujian tingkat realibilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Dengan ketentuan:

Jika *Cronbach's Alpha* > 0,60, dapat dikatakan reliable

Jika *Cronbach's Alpha* < 0,60, tidak dapat dikatakan reliable

2. Uji Asumsi Klasik

Dalam memperoleh nilai yang efektif dari dalam suatu model regresi linier berganda. Maka, perlu dilakukan beberapa pengujian asumsi klasik diantaranya uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

⁴⁵ Budiastuti dan Bandur, 210.

a. Uji Normalitas

Salah satu uji asumsi klasik agar model regresi dapat diterima yaitu uji normalitas. Pengujian ini dilakukan guna mengukur apakah model yang diusulkan memiliki kesesuaian (*fit*) dengan data atau tidak.⁴⁶

Dalam melihat suatu data berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat dari tingkat nilai signifikannya. Apabila tingkat signifikannya $> 0,05$, maka dikatakan variabel normal dan sebaliknya jika signifikannya $< 0,05$ maka variabel tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Asumsi klasik selanjutnya yaitu uji multikolinearitas. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel *independent* dalam model regresi. Multikolinearitas dapat diukur dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*. Cara pengambilan kesimpulan pada uji multikolinearitas yaitu jika nilai *VIF* dan *Tolerance* rata-rata berada pada 1-10 maka model regresi diterima.⁴⁷

⁴⁶ Edi Riadi, *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2016), 105.

⁴⁷ Dyah Nirmala Arum Janie, *Statistika Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS* (Semarang: Semarang University Press, 2012), 19.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan guna melihat apakah model regresi memiliki perbedaan varian yang dari suatu periode ke periode pengamatan lainnya. Terdapat dua metode guna mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan metode grafik dan metode uji statistik.⁴⁸

Untuk membuktikan ada tidaknya problem heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara mengamati grafik *scatterplot*. Apabila *scatterplot* menyebar secara acak maka hal tersebut menunjukkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi yang dibentuk, dan begitupula sebaliknya.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah suatu proses yang mengarah pada suatu keputusan, yaitu keputusan dalam menerima atau menolak suatu hipotesis.⁴⁹ Dalam penelitian ini uji hipotesis yang digunakan, yaitu Uji T dan Uji F :

⁴⁸ Siska Andriani, "Uji Park Dan Uji Breusch Pagan Godfrey Dalam Pendeteksian Heteroskedastisitas Pada Analisis Regresi," Al-Jabar, diakses 20 November 2022, <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/al-jabar/article/view/1014/907>

⁴⁹ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004), 34.

a. Uji Parsial t

Uji t pada dasarnya untuk menguji hipotesis guna mengetahui apakah terdapat pengaruh pada masing-masing variabel *independen* terhadap variabel *dependent*.⁵⁰

- 1) Adapun hipotesis yang akan di uji dalam penelitian ini yaitu:

(Ha1) : Terdapat pengaruh signifikan antara Mutasi Kerja terhadap Motivasi Kerja pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember.

(Ho1) : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Mutasi Kerja terhadap Motivasi Kerja pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember.

(Ha2) : Terdapat pengaruh signifikan antara Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember.

(Ho2) : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember.

- 2) Menentukan tingkat signifikansi/angka probabilitas (α) = 5% atau 0,05

- 3) Adapun kriterira pengambilan kesimpulan pada uji t adalah sebagai berikut⁵¹:

⁵⁰ Trihendradi, *Statistik Inferen Teori Dasar dan Aplikasinya* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2007), 44.

(a) Jika t hitung $>$ t tabel, maka H_a diterima dan H_o ditolak

(b) Jika t hitung $<$ t tabel, maka H_a ditolak dan H_o diterima

Selain itu penarikan kesimpulan pada uji parsial atau uji t dapat pula menggunakan nilai signifikan/angka probabilitas, yaitu:

(a) Apabila nilai Signifikan $t < 0,05$ = maka H_a diterima dan H_o ditolak.

(b) Apabila nilai Signifikan $t > 0,05$ = maka H_a ditolak dan H_o diterima.

b. Uji Simultan f

Uji f atau bisa disebut juga dengan uji bersama-sama guna untuk menentukan apakah tiga atau lebih yang terdiri dari variabel *independent* memiliki pengaruh terhadap variabel *dependent* secara bersama-sama.⁵²

1) Adapun hipotesis yang akan di uji dalam penelitian ini yaitu
(H_{a3}) : Terdapat pengaruh signifikan antara Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja pada

karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember.

(H_{o3}) : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Mutasi

Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja

pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember.

⁵¹ Riduwan & Sunarto, *Pengantar Statistika* (Bandung: Alfabeta, 2017), 128.

⁵² Trihendradi, *Statistik Inferen Teori Dasar dan Aplikasinya*, 47.

2) Menentukan tingkat signifikansi/angka probabilitas (α) = 5% atau 0,05.

3) Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji f dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut⁵³:

(a) Apabila $F_{hitung} > F_{Tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak

(b) Apabila $F_{hitung} < F_{Tabel}$, maka H_a ditolak dan H_o diterima

Penarikan kesimpulan pada Uji F dapat pula dalam bentuk berikut :

(a) Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_a ditolak sedangkan H_o diterima

(b) Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_a diterima sedangkan H_o ditolak

4. Uji Regresi Linier Berganda

Merupakan alat uji dengan menggunakan sistem matis untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun pada penelitian ini variabel yang akan diuji yaitu variabel Mutasi Kerja, dan Promosi jabatan terhadap variabel Motivasi Kerja pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember. Dengan rumus sebagai berikut⁵⁴ :

⁵³ Riduwan & Sunarto, *Pengantar Statistika*, 133.

⁵⁴ Agus Irianto, *Statistik Konsep Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2004), 193.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Motivasi Kerja

X1 = Mutasi Kerja

X2 = Promosi Jabatan

α = Konstanta

β_1 dan β_2 = Koefisien Regresi

e = Error Term

5. Uji Koefisien Determinansi (R^2)

Uji koefisien determinansi pada dasarnya digunakan untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variasi (kenaikan atau penurunannya) variabel dependen.⁵⁵ Hasil uji f yang signifikan merupakan persyaratan sebelum uji koefisien

determinansi dapat digunakan. Apabila, hasil yang diperoleh uji f tidak signifikan maka uji koefisien determinansi tidak dapat digunakan.

Nilai dalam uji koefisien determinansi (R^2) adalah $0 < R^2 < 1$, dengan asumsi jika nilai koefisien determinansi yang dihasilkan semakin mendekati angka 1 maka semakin kuat pengaruh antara kedua variabel tersebut.

⁵⁵ Robert Kurniawan dan Budi Yuniarto, *Analisis Regresi Dasar dan Penerapannya dengan R* (Jakarta: Kencana, 2016), 45.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Profil BPR Nusamba Rambipuji Jember

- a. Nama Instansi : BPR Nusamba Rambipuji Jember
- b. Tanggal Berdiri : 17 Februari 1990
- c. Alamat Lembaga : Jln. Airlangga No. 26, Kec. Rambipuji,
Kab. Jember, Jawa Timur
- d. Jenis Instansi : Bank Perekonomian Rakyat

2. Sejarah BPR Nusamba Rambipuji Jember

PT. BPR Nusamba Rambipuji menjadi salah satu Bank Perekonomian Rakyat yang berdiri di wilayah Kabupaten Jember.

Berdiri pada tanggal 17 Februari 1990 hingga saat ini. BPR Nusamba Rambipuji telah menjadi sektor keuangan selama 33 tahun berkat keahliannya dan mampu dipercayai oleh masyarakat dalam jasa produk deposito, tabungan, dan kredit serta dalam pengelolaan simpanan konsumen.

Letak BPR Nusamba berada di Jalan. Airlangga No. 26, Kec. Rambipuji, Kab. Jember, Jawa Timur. Didirikan berdasarkan Akta Notaris No. 112 yang dibuat di Jakarta pada tanggal 29 September 1989 yang disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dan mendapatkan Surat Izin Usaha dari Menteri Keuangan Republik

Indonesia, BPR Nusamba Rambipuji siap melayani dengan produk-produk yang berkaitan dengan keuangan.⁵⁶

3. Visi dan Misi

Visi

“Menjadi bank yang terpercaya dan membangun masa depan di wilayah Kabupaten Jember khususnya dan skala Nasional pada umumnya.”

Misi

- a. Mendayagunakan seluruh aset perusahaan dengan semaksimal dan seefisien mungkin.
- b. Menjalin kemitraan secara profesional dan saling menguntungkan dengan seluruh stakeholder untuk kelangsungan dan pertumbuhan bisnis.
- c. Mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya yang dimiliki secara kreatif, inovatif, dan produktif guna memberikan nilai tambah positif bagi stakeholder.
- d. Berperan terhadap masa depan yang bertanggung jawab dan berkelanjutan.
- e. Berperan dalam pengembangan UMKM dengan memberikan layanan terbaik.⁵⁷

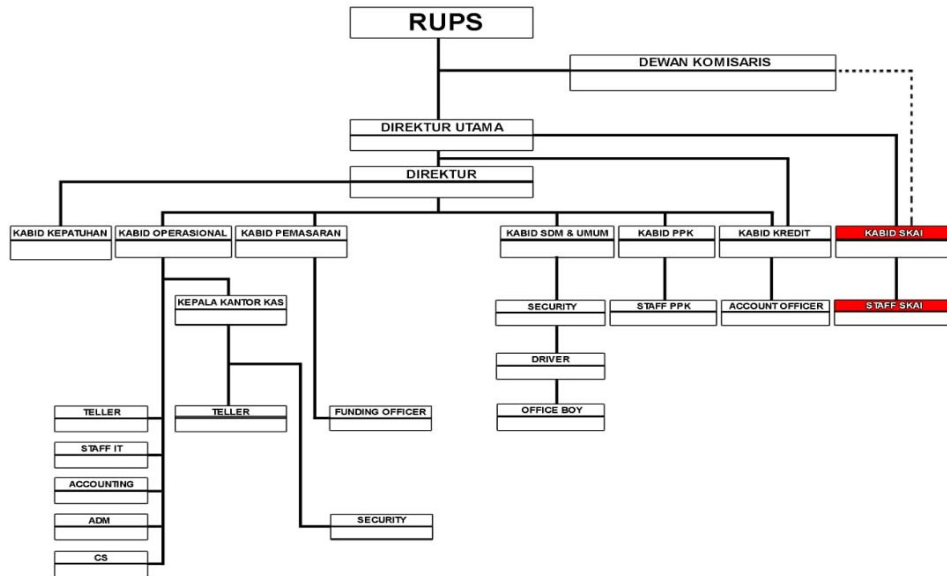
⁵⁶ <https://bprnusamba-rambipuji.co.id/page/detail/profil-perusahaan> diakses 28 Februari 2023.

⁵⁷ <https://bprnusamba-rambipuji.co.id/page/detail/visi-dan-misi> diakses 28 Februari 2023.

4. Struktur Organisasi

Gambar 4.2

Struktur Organisasi BPR Nusamba Rambipuji Jember



Sumber :BPR Nusamba Rambipuji Jember

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

B. Penyajian Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dapat diartikan sebagai pengujian yang bertujuan untuk mengetahui gambaran objek yang dijadikan populasi dalam penelitian. Analisis deskriptif akan menjelaskan semua hasil informasi yang diperoleh selama melakukan penelitian terhadap populasi. Dalam penelitian ini tujuan dari analisis deskriptif adalah agar peneliti dapat memahami sebaran informasi yang diperoleh dari jawaban-jawaban melalui kuesioner yang dibagikan sebelumnya. Analisis deskriptif dalam penelitian ini dilakukan terhadap tempat peneliti melakukan penelitian yaitu karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember.

Analisis deskriptif yang dipaparkan pada penelitian ini yaitu meliputi jenis kelamin, dan divisi/jabatan karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember. Berikut dibawah ini adalah deskripsi responden berdasarkan penyebaran kuesioner/angket yang telah dilakukan terhadap karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember yang berjumlah 30 responden. Berikut dibawah ini merupakan hasil analisis deskriptif :

a. Analisis Deskriptif Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.5

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	
		F	%
1	Laki-laki	17	57%
2	Perempuan	13	43%
	Total	30	100%

Sumber : Data Kuesioner, Diproses SPSS, 2023.

Dari hasil rekapitulasi data yang telah diperoleh diketahui frekuensi persebaran responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelaminnya menunjukkan bahwa sejumlah 17 responden dengan presentasi 57% berjenis kelamin laki-laki dan sisanya sebesar 13 responden dengan persentase 43% berjenis kelamin perempuan.

b. Analisis Deskriptif Berdasarkan Divisi/Jabatan

Tabel 4.6

Distribusi Responden Berdasarkan Divisi/Jabatan

No	Divisi/Jabatan	Responden	
		F	%
1	Kepala Bidang	7	23%
2	Staff SKAI	1	3%
3	Customer Service	1	3%
4	Teller	3	10%
5	Accounting	2	6,5%
6	Staff IT	3	10%
7	ADM Kredit	3	10%
8	Funding Officer	2	6,5%
9	Account Officer	2	6,5%

10	Staff P2K	1	3%
11	Driver	1	3%
12	Office Boy (OB)	2	6,5%
13	Satpam	2	6,5%
Total		30	100%

Sumber : Data Kuesioner, Diproses SPSS, 2023.

Dari generalisasi data yang telah dipaparkan dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi responden berdasarkan divisi/jabatan BPR Nusamba Rambipuji Jember menunjukkan bahwa 7 orang responden memiliki jabatan sebagai Kepala Bidang dengan persentasi 23%, 1 orang responden memiliki jabatan sebagai Staff SKAI dengan persentasi 3%, 1 orang responden memiliki jabatan sebagai Customer Service dengan persentase 3%, 3 orang responden memiliki jabatan sebagai Teller dengan persentase 10%, 2 orang responden memiliki jabatan sebagai Accounting dengan persentase 6,5%, 3 orang memiliki jabatan sebagai Staff IT dengan persentase 10%, 3 orang responden memiliki jabatan sebagai ADM Kredit dengan persentase 10%, 2 orang responden memiliki jabatan sebagai Funding Officer dengan persentase 6,5%, 2 orang responden memiliki jabatan sebagai Account Officer dengan persentase 6,5%, 1 orang responden memiliki jabatan sebagai Staff P2K dengan persentase 3%, 1 orang responden memiliki jabatan sebagai Driver dengan persentase 3%, 2 orang responden memiliki jabatan sebagai Office Boy (OB) dengan persentase 6,5%, dan 2

orang responden memiliki jabatan sebagai Satpam dengan persentase 6,5%.

c. Analisis Deskriptif Berdasarkan Pada Pertanyaan Variabel Penelitian

1) Hasil Rekapitulasi Analisis Deskriptif Pada Pertanyaan Variabel Mutasi Kerja (X1) :

Tabel 4.7

Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel X1 (Mutasi Kerja)

Pernyataan	Skala Pengukuran	Frekuensi	Nilai Pusat
X1.1	SS	16,5%	Mean : 4,07
	S	73%	
	C	10%	Median : 4,00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode : 4
	Total	100%	
X1.2	SS	23%	Mean : 4,03
	S	56,5%	
	C	20%	Median : 4,00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode : 4
	Total	100%	
X1.3	SS	16,5%	Mean : 4,07
	S	73%	
	C	10%	Median : 4,00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode : 4
	Total	100%	
X1.4	SS	13%	Mean : 3,83
	S	63%	
	C	16,5%	Median : 4,00
	TS	6,5%	
	STS	0%	Mode : 4
	Total	100%	
X1.5	SS	20%	Mean : 3,97
	S	56,5%	
	C	23%	Median : 4,00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode : 4
	Total	100%	

X1.6	SS	46,5%	Mean : 4,33
	S	40%	
	C	13%	Median : 4,00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode : 5
	Total	100%	

Sumber : Data Jawaban Kuesioner X.1 Diproses Menggunakan SPSS

Penjelasan dapat dilihat pada lampiran

2) Hasil Rekapitulasi Analisis Deskriptif Pada Pertanyaan

Variabel Promosi Jabatan (X2) :

Tabel 4.8

Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel X2 (Promosi Jabatan)

Pernyataan	Skala Pengukuran	Frekuensi	Nilai Pusat
X2.1	SS	36,5%	Mean : 4,23
	S	53%	
	C	6,5%	Median : 4,00
	TS	3%	
	STS	0%	Mode : 4
	Total	100%	
X2.2	SS	36,5%	Mean : 4,23
	S	50%	
	C	13%	Median : 4,00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode : 4
	Total	100%	
X2.3	SS	56,5%	Mean : 4,43
	S	30%	
	C	13%	Median : 5,00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode : 5
	Total	100%	
X2.4	SS	33%	Mean : 4,13
	S	50%	
	C	13%	Median : 4,00
	TS	3%	
	STS	0%	Mode : 4
	Total	100%	
X2.5	SS	33%	Mean : 4,03
	S	40%	
	C	23%	Median : 4,00

	TS	3%	Mode : 4
	STS	0%	
	Total	100%	
X2.6	SS	36,5%	Mean : 4,07
	S	36,5%	
	C	23%	Median : 4,00
	TS	3%	
	STS	0%	Mode : 4 ^a
	Total	100%	

Sumber : Data Jawaban Kuesioner X.2 Diproses Menggunakan SPSS

Penjelasan dapat dilihat pada lampiran

3) Hasil Rekapitulasi Analisis Deskriptif Pada Pertanyaan

Variabel Motivasi Kerja (Y) :

Tabel 4.9

Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Y (Motivasi Kerja)

Pernyataan	Skala Pengukuran	Frekuensi	Nilai Pusat
Y1	SS	6,5%	Mean : 3,93
	S	80%	
	C	13%	Median : 4,00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode : 4
	Total	100%	
Y2	SS	33%	Mean : 4,13
	S	46,5%	
	C	20%	Median : 4,00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode : 4
	Total	100%	
Y3	SS	36,5%	Mean : 4,13
	S	40%	
	C	23%	Median : 4,00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode : 4
	Total	100%	
Y4	SS	10%	Mean : 3,83
	S	63%	
	C	26,5%	Median : 4,00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode : 4
	Total	100%	
Y5	SS	33%	Mean : 4,03

	S	36,5%	Median : 4,00
	C	30%	
	TS	0%	
	STS	0%	Mode : 4
	Total	100%	

Sumber : Data Jawaban Kuesioner Y Diproses Menggunakan SPSS

Penjelasan dapat dilihat di lampiran

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas Data

Uji validitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.⁵⁸

Sedangkan nilai r Tabel yang telah diperhitungkan penulis pada penelitian ini yaitu sebesar 0,3610. Hasil tersebut diperoleh dengan melihat r Tabel menggunakan rumus *degree of freedom* = $(N-2)$ yang mana nilai N merupakan seluruh data dalam anggota sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 30 orang. Sehingga dapat dirumuskan bahwa *degree of freedom* = $30-2y = 28$, serta berdasarkan hasil tersebut peneliti melihat nilai r Tabel berdasarkan rumus yang telah dihitung maka nilai r Tabel diketahui sebesar 0,3610, Adapun hasil pengujian instrument dengan uji validitas yaitu sebagai berikut :

⁵⁸ Ce Gunawan, Mahir Menggunakan SPSS (Mudah Mengolah Data dengan IBM SPSS Statistic 25), (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2018), 95.

Tabel 4.10

Uji Validasi Variabel X1 (Mutasi Kerja) dengan Metode Korelasi *Bivariate Pearson*

Validitas Item Pertanyaan Pada Variabel X.1				
Pertanyaan	rHitung	><	rTabel	Keterangan
X1.1	0,631	>	0,3610	Dinyatakan Valid
X1.2	0,717	>	0,3610	Dinyatakan Valid
X1.3	0,631	>	0,3610	Dinyatakan Valid
X1.4	0,521	>	0,3610	Dinyatakan Valid
X1.5	0,818	>	0,3610	Dinyatakan Valid
X1.6	0,392	>	0,3610	Dinyatakan Valid

Sumber : Data Kuesioner, diproses SPSS, 2023.

Dapat dilihat bahwa berdasarkan hasil generalisasi validitas jawaban variable X1 di atas, peneliti memutuskan untuk menyatakan pertanyaan variable X1 (Mutasi Kerja) dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid. Hal tersebut disimpulkan berdasarkan hasil r hitung $>$ r table. Nilai r hitung berkisar antara 0,392 – 0,818 yang lebih besar dari r table sebesar 0,361.

Tabel 4.11

Uji Validitas Variable X.2 (Promosi Jabatan) dengan Metode Korelasi *Bivariate Pearson*

Validitas Item Pertanyaan Pada Variabel X.2				
Pertanyaan	rHitung	><	rTabel	Keterangan
X2.1	0,630	>	0,3610	Dinyatakan Valid
X2.2	0,639	>	0,3610	Dinyatakan Valid
X2.3	0,786	>	0,3610	Dinyatakan Valid
X2.4	0,629	>	0,3610	Dinyatakan Valid
X2.5	0,507	>	0,3610	Dinyatakan Valid
X2.6	0,466	>	0,3610	Dinyatakan Valid

Sumber : Data Kuesioner, diproses SPSS, 2023.

Dapat dilihat bahwa berdasarkan hasil generalisasi validitas jawaban variable X2 di atas, peneliti memutuskan untuk menyatakan pertanyaan variable X2 (Promosi Jabatan) dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid. Hal tersebut disimpulkan berdasarkan hasil r hitung $>$ r table. Nilai r hitung berkisar antara 0,466 – 0,786 lebih besar dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,361.

Tabel 4.12

Uji Validitas Variabel Y (Motivasi Kerja) dengan Metode Korelasi *Bivariate Pearson*

Validitas Item Pertanyaan Pada Variabel Y				
Pertanyaan	rHitung	><	rTabel	Keterangan
Y.1	0,654	>	0,3610	Dinyatakan Valid
Y.2	0,662	>	0,3610	Dinyatakan Valid
Y.3	0,731	>	0,3610	Dinyatakan Valid
Y.4	0,760	>	0,3610	Dinyatakan Valid
Y.5	0,842	>	0,3610	Dinyatakan Valid

Sumber : Data Kuesioner, diproses SPSS, 2023.

Dapat dilihat bahwa berdasarkan hasil generalisasi validitas jawaban variable Y di atas, peneliti memutuskan untuk menyatakan pertanyaan variable Y (Motivasi Kerja) dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid. Hal tersebut disimpulkan berdasarkan hasil r hitung > r table. Nilai r hitung berkisar antara 0,654 – 0,842 lebih besar dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,361.

b. Uji Reliabilitas Data

Pengujian Reliabilitas. Uji reliabilitas merupakan suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal-hal yang berkaitan dengan konstruksi-konstruksi pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Instrumen yang reliabel adalah instrument yang bila

digunakan akan menghasilkan data yang sama.⁵⁹ Adapun pengujian reliabilitas dalam penelitian ini yaitu :

Tabel 4.13

Uji reliabilitas variable X.1 (Mutasi Kerja) dengan metode *Alfa Cronbach*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.657	6

Sumber : *Data Kuesioner, diproses SPSS, 2023.*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan *Cronbach Alpha*, bahwa nilai *Cronbach Alpha* pernyataan yang terdapat pada variabel X1 (Mutasi Kerja) yakni sebesar $0,657 > 0,60$. Dari hasil tersebut peneliti menyimpulkan bahwa item pertanyaan yang terdapat pada variabel X1 (Mutasi Kerja) dinyatakan telah lulus uji reliabilitas dan pertanyaan tersebut dapat diterima.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

⁵⁹ Ce Gunawan, Mahir Menggunakan SPSS (Mudah Mengolah Data dengan IBM SPSS Statistic 25), (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2018), 112-113.

Tabel 4.14

Uji reliabilitas variable X2 (Promosi Jabatan) dengan metode *Alfa Cronbach*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.644	6

Sumber : Data Kuesioner, diproses SPSS, 2023.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan *Cronbach Alpha*, bahwa nilai *Cronbach Alpha* pernyataan yang terdapat pada variabel X2 (Promosi Jabatan) yakni sebesar $0,644 > 0,60$. Dari hasil tersebut peneliti menyimpulkan bahwa item pertanyaan yang terdapat pada variabel X2 (Promosi Jabatan) dinyatakan telah lulus uji reliabilitas dan pertanyaan tersebut dapat diterima.

Tabel 4.15

Uji reliabilitas Y (Motivasi Kerja) dengan metode *Alfa Cronbach*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	5

Sumber : Data Kuesioner, diproses SPSS, 2023.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan *Cronbach Alpha*, bahwa nilai *Cronbach Alpha* pertanyaan yang terdapat pada variabel Y (Motivasi Kerja) yakni sebesar $0,773 > 0,60$. Dari hasil tersebut peneliti menyimpulkan bahwa item pertanyaan yang

terdapat pada variabel Y (Motivasi Kerja) dinyatakan telah lulus uji reliabilitas dan pertanyaan dapat diterima.

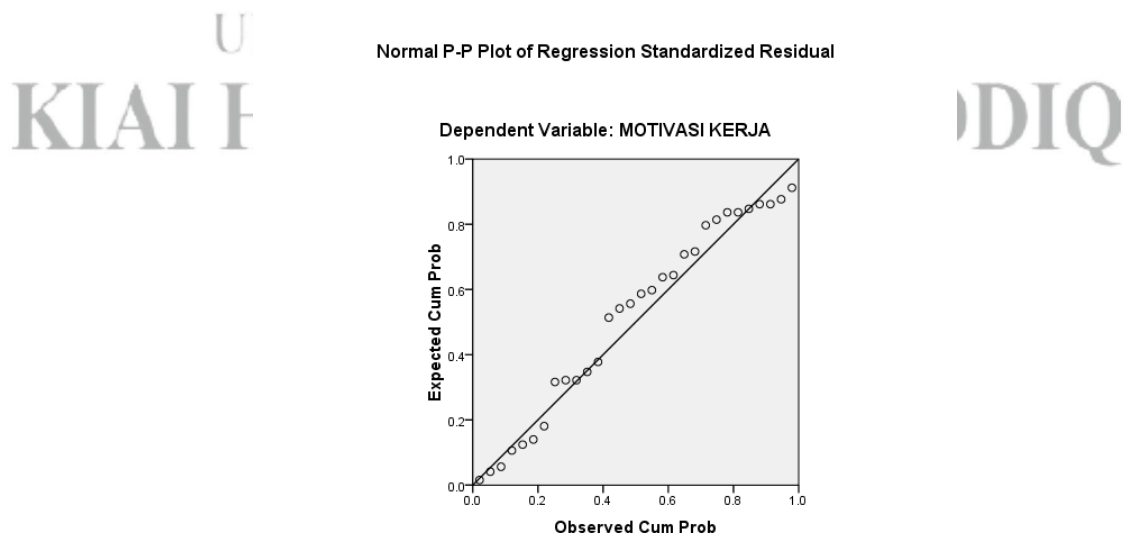
2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Salah satu uji asumsi klasik yang harus dipenuhi agar model regresi dapat diterima yaitu adalah uji normalitas. Uji normalitas sendiri digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau berada dalam sebaran normal.⁶⁰ Adapun hasil uji normalitas pada penelitian ini yaitu :

Gambar 4.3

Uji Asumsi Klasik Normalitas dengan Grafik *Normal P-P Plot Of Regression Standardized*



Sumber : Data Kuesioner, diproses SPSS, 2023.

⁶⁰ Mikha Agus Widiyanto, Statistika Terapan Konsep & Aplikasi SPSS, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2013), 154.

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat terdapat titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan tidak melebar. Maka, dapat disimpulkan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini telah terpenuhi yang berarti bahwa data yang digunakan dalam model regresi telah memenuhi berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji asumsi klasik selanjutnya yang harus dipenuhi yaitu adalah uji multikolinearitas. Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independet. Cara mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dengan melihat nilai (VIF) dan *Tolerance* dengan ketentuan jika nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.⁶¹

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
Tabel 4.16

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
Uji Multikolinearitas Dengan Nilai Tolerance dan VIF

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.489	5.971		1.422	.167		
MUTASI KERJA	.256	.190	.243	1.349	.189	.997	1.003
PROMOSI JABATAN	.213	.160	.240	1.327	.196	.997	1.003

Sumber : Data Kuesioner, diproses SPSS, 2023.

⁶¹ Ce Guwan, Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian, (Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2020), 119 & 123.

Hasil uji multikolinearitas diatas menunjukkan nilai VIF pada variabel X1 (Mutasi Kerja) adalah sebesar $1.003 < 10$ dan nilai *Tolerance* yaitu sebesar $0,997 > 0,1$ maka peneliti menarik kesimpulan bahwa variabel X.1 (Mutasi Kerja) tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan nilai VIF pada variabel X2 (Promosi Jabatan) diketahui sebesar $1.003 < 10$ dan nilai *Tolerance* pada variabel X2 (Promosi Jabatan) diketahui sebesar $0,997 > 0,1$. Maka peneliti menarik kesimpulan pada variabel X2 (Promosi Jabatan) tidak terjadi multikolinearitas.

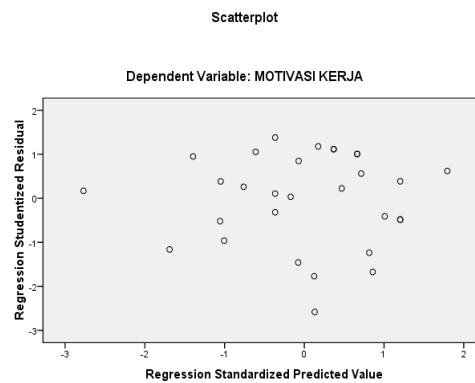
c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian asumsi klasik terakhir dalam penelitian ini adalah uji heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi atau terdapat ketidak samaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain.⁶² Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas yang digunakan dengan metode graifik. Berikut dibawah ini merupakan uji heteroskedastisitas pada penelitian ini :

⁶² Ce Guwan, Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian, (Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2020), 128.

Gambar 4.4

Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Grafik *Scatterplot*



Sumber : Data Kuesioner, Diproses Menggunakan SPSS 2023

Gambar diatas menunjukkan output dari hasil uji heteroskedastisitas dalam dengan grafik *Scatterplot*. Dengan titik dalam grafik menyebar diatas dan dibawah sumbu Y serta tidak memperlihatkan adanya bentuk pola tertentu. Dapat disimpulkan

bahwa data yang digunakan untuk model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan sebelum peneliti melakukan penelitian lapangan diuji kebenarannya melalui data yang telah dikumpulkan oleh peneliti. Hipotesis tersebut diuji dengan menggunakan alat analisis yang disebut sebagai regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji parsial t dan uji simultan f. pengujian tersebut dilakukan guna menemukan jawaban apakah hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya dapat diterima atau ditolak.

a. Uji t

Uji parsial t digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel *independent* secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap variabel *dependent*.⁶³

Untuk menghitung apakah nilai t hitung lebih besar atau lebih kecil dari t tabel. Maka peneliti terlebih dahulu melakukan penghitungan untuk mencari t tabel yang digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan rumus t tabel bahwa t tabel didapat dari *degree of freedom = n-k-1*. *Degree of freedom* pada penelitian ini sebesar 27 yang diperoleh dari nilai n yang merupakan jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 30 orang, dikurangi nilai k yang merupakan jumlah variabel bebas yaitu berjumlah 2 kemudian dikurangi 1. Sehingga dapat disimpulkan (30-2-1) dengan nilai df sebesar 27 dan koefisien eror sebesar 0,05 maka dapat diketahui bahwa nilai t tabel pada penelitian ini sebesar 2,05183 yang didapatkan berdasarkan distribusi t tabel.

⁶³ Duwi Priyanto, *Olah Data Sendiri Analisis Regresi Linier dengan SPSS & Analisis Regresi Data Panel dengan Eviews*, (Yogyakarta: Cahaya Harapan, 2022), 13.

Tabel 4.17
Hasil Uji Hipotesis Menggunakan Uji Parsial t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.489	5.971		1.422	.167
	MUTASI KERJA	.256	.190	.243	1.349	.189
	PROMOSI JABATAN	.213	.160	.240	1.327	.196

Sumber : Data Kuesioner, diproses SPSS, 2023.

1) Variabel Mutasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Diperoleh hasil uji parsial t menunjukkan bahwa variabel

X1 (Mutasi Kerja) memiliki nilai signifikansi ($0,189 > 0,05$)

serta hasil yang diperoleh dari nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu ($1,349 < 2,05183$). Hal ini mengindikasikan bahwa

pada variabel X1 (Mutasi Kerja) hipotesis H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. Maka disimpulkan bahwa variabel X1 (Mutasi Kerja)

berpengaruh namun tidak signifikan secara parsial terhadap

variabel Y (Motivasi Kerja) pada karyawan BPR Nusamba

Rambipuji Jember.

2) Variabel Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja

Diperoleh hasil uji parsial t menunjukkan bahwa variabel X2 (Promosi Jabatan) memiliki nilai signifikansi ($0,196 > 0,05$) dan nilai t hitung yang lebih kecil t tabel ($1,327 < 2,05183$). Hal ini mengindikasikan bahwa pada variabel X2 (Promosi Jabatan) hipotesis Ha2 diterima dan hipotesis Ho2 ditolak. Maka disimpulkan bahwa variabel X2 (Promosi Jabatan) berpengaruh namun tidak signifikan secara parsial terhadap variabel Y (Motivasi Kerja) pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember.

b. Uji F

Uji simultan atau uji bersama-sama merupakan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independent* secara bersama-sama berpengaruh secara signifikansi terhadap variabel *dependent*.⁶⁴ Untuk Hasil Uji Simultan f dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

⁶⁴ Duwi Priyanto, *Olah Data Sendiri Analisis Regresi Linier dengan SPSS & Analisis Regresi Data Panel dengan Eviews*, (Yogyakarta: Cahaya Harapan, 2022), 13-14.

Tabel 4.18
Uji Hipotesis Dengan Uji Simultan f

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.921	2	10.960	1.898	.169 ^a
	Residual	155.946	27	5.776		
	Total	177.867	29			

Sumber : Data Kuesioner, diproses SPSS, 2023.

Uji simultan f memperlihatkan nilai signifikansi f lebih besar dari nilai koefisien eror ($0,169 > 0,05$) dan F Hitung lebih dari pada F Tabel ($1,898 < 3,35$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis Ha diterima dan hipotesis Ho ditolak. Kesimpulan yang dapat diperoleh berdasarkan uji tersebut adalah terdapat pengaruh namun tidak signifikan dari variabel *independent* yang tergabung dalam model regresi pada penelitian ini yang diantaranya adalah Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap variabel *dependent* pada model regresi dalam penelitian yaitu Motivasi Kerja pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis adalah dengan menggunakan regresi linier berganda. Regresi linier berganda merupakan salah satu alat dalam statistika yang digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel predictor terhadap variabel *dependent*, sehingga dapat memuat prediksi yang tepat.⁶⁵ Adapun pada penelitian ini variabel yang akan di uji yaitu variabel Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember. Uji Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dapat dilihat berdasarkan tabel berikut :

Tabel 4.19

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.489	5.971		1.422	.167		
	MUTASI KERJA	.256	.190	.243	1.349	.189	.997	1.003
	PROMOSI JABATAN	.213	.160	.240	1.327	.196	.997	1.003

Sumber : Data Kuesioner, diproses SPSS, 2023.

⁶⁵ Getut Pramesti, Statistika Penelitian dengan SPSS 24, (Jakarta, PT. Elex Media Komputindo, 2017), 25.

Adapun persamaan model regresi liner berganda dalam penelitian ini untuk variabel X1 (Mutasi Kerja) dan X2 (Promosi Jabatan) terhadap Y (Motivasi Kerja) pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,489 + 0,256 X1 + 0,213 X2 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka dapat diuraikan hasil uji regresi liner berganda sebagai berikut :

- a. Nilai α' sebesar 8,489, ini dapat diartikan Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan atau nilai $X = 0$ dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Motivasi Kerja atau $Y = 8,489$.
- b. β_1' (Nilai Koefisien Regresi X1) sebesar 0,256 menunjukkan nilai positif mengindikasikan ada pengaruh antara variabel *independent* X1 (Mutasi Kerja) terhadap variabel *dependent* Y (Motivasi Kerja) hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% variabel X1 (Mutasi kerja) dengan diasumsikan jika variabel lain tetap maka akan mempengaruhi peningkatan variabel Y (Motivasi Kerja) sebanyak 0,256
- c. β_2' (Nilai Koefisien Regresi X2) sebesar 0,213 menunjukkan nilai positif mengindikasikan terdapat pengaruh antara variabel *independent* X2 (Promosi Jabatan) terhadap variabel *dependent* Y (Motivasi Kerja) hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% variabel X2 (Promosi Jabatan) dengan diasumsikan jika

variabel lain tetap maka akan mempengaruhi peningkatan variabel Y (Motivasi Kerja) sebanyak 0,213

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau r Square pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.⁶⁶, Karakteristik R Square sebagai berikut :

- a. Besaran nilai koefisien determinasi akan terletak diantara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$).
- b. Angka 0 menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi yang menunjukkan adanya hubungan antara variabel *independent* X (Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan) dengan variabel *dependent* Y (Motivasi Kerja)
- c. Angka 1 menunjukkan mengindikasikan bahwa hubungan yang dimiliki antara variabel *independent* X (Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan) dengan variabel *dependent* Y (Motivasi Kerja) dapat dikatakan sempurna.

⁶⁶ Mikha Agus Widiyanto, *Statistika Terapan Konsep & Aplikasi SPSS Dalam Penelitian Pendidikan, Psikologi & Ilmu Social Lainnya*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2013), 197.

Hasil uji determinasi R Square pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.20
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.351 ^a	.123	.058	2.40328

Sumber : Data Kuesioner, diproses SPSS, 2023.

Hasil Uji Determinasi diatas memperlihatkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,123 atau 12,3%. Yang berarti semua variabel *independent* yang tergabung dalam model regresi pada penelitian ini berpengaruh sebesar 12,3% terhadap variabel variabel *dependent* dalam model regresi pada penelitian ini dan sisanya sebesar 87,7% oleh faktor lainnya diluar model regresi pada penelitian ini.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dengan penyebaran angket sebagai instrument pengumpulan data dan diuji dengan menggunakan aplikasi SPSS maka diperoleh hasil penelitian yang akan dibahas dibawah ini.

Peneliti memiliki tujuan untuk menjawab pertanyaan mengenai apakah terdapat pengaruh atau tidak dari variable *independent* diantaranya yaitu Variabel X1 (Mutasi Kerja) dan X2 (Promosi Jabatan) terhadap Variabel *Dependent* yaitu Y (Motivasi Kerja) pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember. Berdasarkan tujuan tersebut maka pembahasan dibawah ini akan dijelaskan berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember

Berdasarkan hasil uji parsial atau uji t dapat diketahui bahwa Mutasi Kerja berpengaruh namun tidak signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.

Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini yang menungkapkan bahwa variabel X1 (Mutasi Kerja) berpengaruh namun tidak signifikan terhadap variabel Y (Motivasi Kerja) pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember sejalan dengan penelitian sebelumnya Abdul Ghoni yang berjudul Pengaruh sistem kenaikan pangkat dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang menyatakan bahwa

Promosi Jabatan berpengaruh signifikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.⁶⁷ Hal ini mengindikasikan bahwa ada atau tidaknya kebijakan Mutasi Kerja yang dilakukan perusahaan pada karyawannya dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja.

Mutasi Kerja yang memberikan pengaruh terhadap Motivasi Kerja dapat dilihat berdasarkan indikator yang diantaranya yaitu Pengalaman, Pengetahuan, dan Kecakapan.

2. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember

Berdasarkan hasil uji parsial atau uji t dapat diketahui bahwa variabel X2 yaitu Promosi Jabatan berpengaruh namun tidak signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.

Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini yang mengungkapkan bahwa variabel X2 (Promosi Jabatan) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember sejalan dengan penelitian sebelumnya Sawaludin yang berjudul Pengaruh Promosi Jabatan dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja pada sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin yang menyatakan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

⁶⁷ Abdul Ghoni, "Pengaruh Sistem Kenaikan Pangkat dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung," Jurnal Abiwara 3, No. 2 (Maret 2022).

yang bekerja di sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin.⁶⁸ Hal ini menunjukkan bahwa tingginya jabatan yang diberikan perusahaan akan memberikan pengaruh terhadap motivasi karyawan untuk bekerja.

Promosi Jabatan yang memberikan pengaruh terhadap Motivasi Kerja dapat dilihat berdasarkan indikator yang terdiri dari Kemampuan, Kejujuran, dan Loyalitas.

3. Pengaruh Mutasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember

Berdasarkan hasil uji simultan atau uji f yang telah dilakukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel X1 (Mutasi Kerja) dan X2 (Promosi Jabatan) berpengaruh namun tidak signifikan secara simultan atau Bersama-sama terhadap variabel Y (Motivasi Kerja). Hal tersebut berarti bahwa faktor Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan mempengaruhi namun tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember. Tingginya dampak yang diberikan oleh faktor Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan. Maka, akan berpengaruh dengan baik dalam memotivasi karyawan.

⁶⁸ Sawaludin, "Pengaruh Promosi Jabatan dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin", Publik : Jurnal Manajemen SDM, Administrasi dan Pelayanan Publik 9, No. 4 (2021).

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji t pada variabel Mutasi Kerja diperoleh hasil H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Mutasi Kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember.
2. Berdasarkan hasil uji t pada variabel Promosi jabatan diperoleh hasil H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember.
3. Berdasarkan hasil uji F pada variabel Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan diperoleh hasil H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dikemukakan diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi Lembaga
 - a. Kebijakan Mutasi Kerja dengan tujuan agar memotivasi karyawan, sebaiknya tidak dilakukan sesering mungkin.
 - b. Program Promosi jabatan alangkah baiknya diberikan kepada karyawan yang berhak menerimanya serta tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan.
2. Bagi Peneliti selanjutnya yang akan meneliti topik yang bersangkutan dengan Pengaruh Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja disarankan mengkaji indikator lain diluar indikator yang telah diteliti pada skripsi ini sehingga memperoleh jawaban serta kesimpulan lain yang lebih luas dari pada penelitian sebelumnya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, dan Haris Budiyo. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004.
- Amirullah. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.
- Adawiyah, Isra, dan Mukhti Halwi. "Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang Motivasi Kerja Dalam Islam", *ALCRITY*, 27 Februari 2021. <https://tinyurl.com/mrymkv38>.
- Andriani. " Uji Park Dan Uji Breusch Pagan Godfrey Dalam Pendeteksian Heteroskedastisitas Pada Analisis Regresi." *Al-Jabar*, 2017. <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/al-jabar/article/view/1014/907>
- Anwar, Muhammad. *Pengantar Dasar Ilmu Manajemen*. (Jakarta : KENCANA, 2020).
- Arum Janie, Dyah Nirmala. *Statistika Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*. Semarang: Semarang University Press, 2012.
- Budiastuti, Dyah. dan Agustinus Bandur. *Validitas dan Reliabilitas Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2018.
- Edi Riadi. *Statistika Penelitian. Analisis Manual dan IBM SPSS* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2016.
- Edison, Emron., Yohny Anwar, dan Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. ALFABETA, 2018
- Fahmi, Irham. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. ALFABETA, 2021.
- Gunawan, Ce. *Mahir Menggunakan SPSS (Mudah Mengolah Data dengan IBM SPSS Statistic 25)*. Yogyakarta: DEEPUBLISH PUBLISHER, 2018.
- Gunawan, Ce. *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*. Yogyakarta: DEEPUBLISH PUBLISHER, 2020.
- Hartini, Sri, dan Tedi Sudrajat. *Hukum Kepagawaian Di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2018.
- Hasan, Iqbal. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004.
- Hery. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta: PT. Grasindo, 2019.

- Irianto, Agus. *Statistik Konsep Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2004.
- Ibrahim, Alfis. "Analisis Kebijakan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Eselon II : (Studi Pemerintahan Provinsi Maluku Utara Tahun 2014)." *Jurnal UMY*, Juni 2015.
<https://journal.umy.ac.id/index.php/GPP/article/viewFile/2123/2049>
- Juwita, Kristin. *Perilaku Organisasi*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2021.
- Jamilah. *Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa*. Yogyakarta: Bintang Semesta Media, 2021.
- Kurniawan, Widhi, Agung dan Zarah Puspitaningtyas. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku, 2016.
- Komar, Abdul. "Peningkatan Kinerja Guru Berbasis Budaya Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru." *AT-TA'LIM*, 05 Juli 2020.
<https://www.ejournal.inzah.ac.id/index.php/attalim/article/view/362>.
- Kurniawan, Robert, dan Budi Yuniarto. *Analisis Regresi Dasar dan Penerapannya dengan R*. Jakarta: Kencana, 2016.
- Pramesti, Getut. *Statistika Penelitian dengan SPSS 24*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2017.
- Priyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing, 2008.
- Qomariah, Nurul. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Studi Empiris*. Jember: Pustaka Abadi, 2020
http://repository.unmuhjember.ac.id/12284/1/18.8_1_Buku_Ajar_MSDM_removed.pdf
- Raihan. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Universitas Islam Jakarta, 2017.
- Riduwan & Sunarto, *Pengantar Statistika*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Susan. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *ADAARA*, Agustus 2019.
<http://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/adara/article/viewFile/429/354>.
- Suwanto & Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Syahrums & Salim. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media, 2012.

Sastrohadiwiryo, Siswanto dan Asrie Hadaningsih S. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Karya, 2019.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2013. <https://z-lib.org/>.

Surahman, Mochamad Rachmat, & Sudiby Supardi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Pusdik SDM Kesehatan, 2016.

Suprihanto, Jhon. *Manajemen*. (Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 2014).

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : KENCANA, 2009).

Syahrum & Salim. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media, 2012.

Siyoto, Sandu. & M. Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.

Tsauri, Sofyan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: Stain Jember Press, 2013.

Trihendradi. *Statistik Inferen Teori Dasar dan Aplikasinya*. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2007.

Widya, Ningsih, Sabrina. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UmsuPress, 2021.

Widyanti, Rahmi. *Manajemen Karir Teori, Konsep dan Praktik*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2021.

Widiyanto, Mikha Agus. *Statistika Terapan Konsep & Aplikasi SPSS*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2013.

<https://bprnusamba-rambipuji.co.id/page/detail/profil-perusahaan>, diakses 28

Februari 2023.

<https://bprnusamba-rambipuji.co.id/page/detail/visi-dan-misi>, diakses 28 Februari

2023.

<https://tinyurl.com/2p4v665e>, diakses pada tanggal 05-03-2023.

Ririn Maliani, diwawancarai oleh penulis, Jember, 03 Mei 2023.

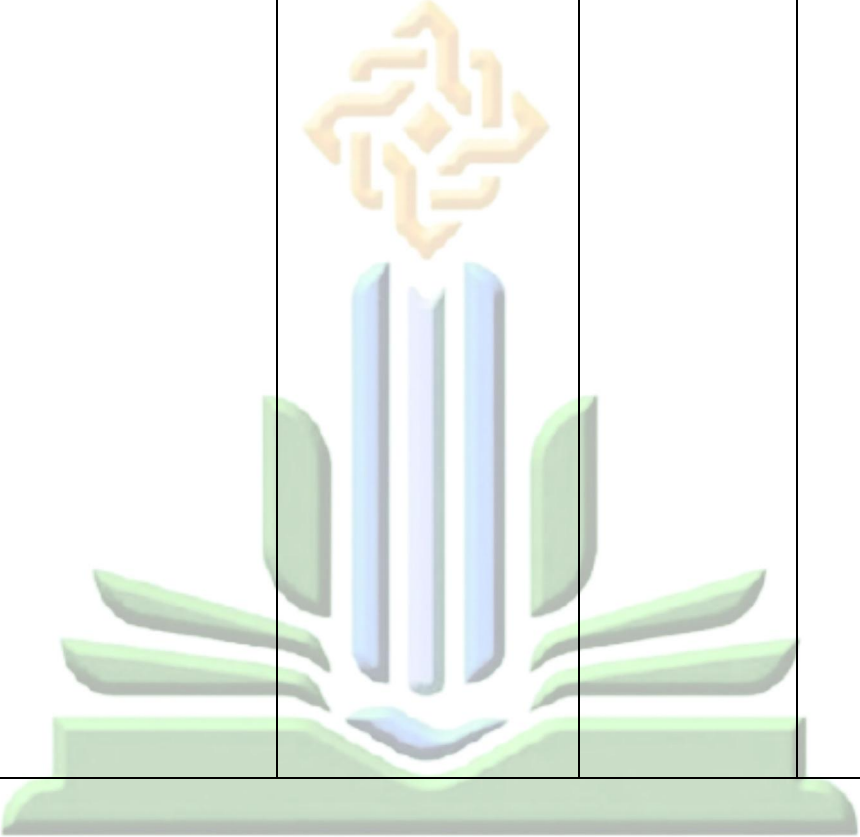
LAMPIRAN-LAMPIRAN

MATRIKS PENELITIAN

JUDUL	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	RUMUSAN MASALAH	HIPOTESIS
Pengaruh Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember	<p>1. Variabel Independent:</p> <p>a. Mutasi Kerja (X_1)</p> <p>b. Promosi Jabatan (X_2)</p> <p>2. Variabel Dependent:</p> <p>Motivasi Kerja (Y)</p>	<p>1. Mutasi Kerja:</p> <p>a. Pengalaman</p> <p>b. Pengetahuan</p> <p>c. Kecakapan</p> <p>2. Promosi Jabatan:</p> <p>a. Kemampuan</p> <p>b. Kejujuran</p> <p>c. Loyalitas</p> <p>3. Motivasi Kerja:</p> <p>a. Prestasi</p> <p>b. Kerjasama</p> <p>c. Tanggung Jawab</p> <p>d. Ketekunan</p> <p>e. Gaji</p>	Data Primer: Kuesioner	<p>1. Pendekatan penelitian: Kuantitatif</p> <p>2. Metode Pengambilan Sampel: Sampel Jenuh</p> <p>3. Teknik Pengumpulan Data:</p> <p>a. Uji Instrumen: Uji Validitas dan Uji Reliabilitas</p> <p>b. Uji Asumsi klasik: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas</p> <p>c. Uji Regresi Linier Berganda</p>	<p>1. Apakah Mutasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember?</p> <p>2. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember?</p>	<p>H_1 : Terdapat pengaruh signifikan antara Mutasi Kerja terhadap Motivasi Kerja pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember</p> <p>H_2 : Terdapat pengaruh signifikan antara Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja pada karyawan</p>

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

JEMBER

				<p>4. Analisis Data:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Uji t (Uji parsial) b. Uji f (Uji simultan) 	<p>3. Apakah Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember?</p>	<p>BPR Nusamba Rambipuji Jember</p> <p>H_3 : Terdapat pengaruh antara Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Motivasi Kerja pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember</p>
--	--	---	--	--	--	--

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

**Rekapitulasi Kuisisioner Variabel X1
(Mutasi Kerja)**

VARIABEL MUTASI KERJA (X1)						
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
4	5	4	4	4	5	26
4	5	4	4	4	4	25
4	3	3	3	3	4	20
4	4	4	3	3	3	21
5	5	5	4	5	5	29
4	3	4	4	4	5	24
4	3	4	4	4	5	24
4	3	4	4	4	5	24
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	5	4	4	26
5	5	5	4	4	5	28
4	4	4	3	5	4	24
3	4	4	5	4	4	24
3	3	4	2	3	5	20
4	4	5	4	3	3	23
4	3	3	4	3	3	20
4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	2	4	5	23
4	4	4	5	4	3	24
3	4	4	3	3	5	22
5	4	4	4	5	4	26
4	4	4	4	4	5	25
5	4	5	4	4	4	26
4	5	4	4	5	5	27
5	5	4	4	5	5	28
4	4	5	4	5	4	26
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	3	3	4	21

Rekapitulasi Kuisisioner Variabel X2 (Promosi Jabatan)

VARIABEL PROMOSI JABATAN (X2)						
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
5	4	5	4	5	5	28
3	3	3	5	4	2	20
5	5	4	4	4	4	26
4	4	5	5	5	3	26
4	4	3	3	3	3	20
5	3	5	4	3	4	24
5	5	5	4	4	4	27
5	5	5	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	5	5	28
4	4	5	5	3	3	24
4	4	5	4	3	3	23
4	4	4	4	5	5	26
2	3	3	2	4	5	19
3	3	3	3	5	4	21
5	5	5	5	5	5	30
4	5	4	4	4	4	25
5	4	4	5	5	3	26
4	5	4	3	3	5	24
5	4	4	3	2	3	21
4	4	5	4	4	5	26
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	4	4	25
4	4	5	4	4	5	26
4	5	5	5	4	5	28
4	4	5	5	5	5	28
5	5	5	4	3	5	27
5	5	5	4	5	3	27
5	5	5	5	5	4	29
4	4	5	5	3	4	25

Rekapitulasi Kuisisioner Variabel Y (Motivasi Kerja)

VARIABEL MOTIVASI KERJA (Y)					
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	3	20
4	4	4	3	3	18
4	5	3	4	4	20
3	3	3	3	3	15
4	5	5	4	5	23
4	5	5	4	5	23
4	5	5	4	5	23
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	5	3	3	3	18
4	3	5	5	5	22
3	3	4	3	3	16
3	3	4	4	4	18
4	4	5	5	3	21
4	3	3	3	4	17
5	4	4	5	5	23
4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	19
3	3	4	3	3	16
4	5	4	4	5	22
4	5	5	4	4	22
4	4	5	4	4	21
4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	5	23
4	5	4	4	5	22
4	5	5	4	5	23
4	5	5	4	5	23
4	4	3	3	3	17
4	4	3	3	3	17

Lembar Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel X1

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_T otal
X1_1	Pearson Correlation	1	.389*	.364*	.207	.502**	.031	.631**
	Sig. (2-tailed)		.033	.048	.273	.005	.871	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1_2	Pearson Correlation	.389*	1	.389*	.288	.465**	.121	.717**
	Sig. (2-tailed)	.033		.033	.123	.010	.525	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1_3	Pearson Correlation	.364*	.389*	1	.207	.403*	.124	.631**
	Sig. (2-tailed)	.048	.033		.273	.027	.513	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1_4	Pearson Correlation	.207	.288	.207	1	.334	-.216	.521**
	Sig. (2-tailed)	.273	.123	.273		.071	.251	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1_5	Pearson Correlation	.502**	.465**	.403*	.334	1	.314	.818**
	Sig. (2-tailed)	.005	.010	.027	.071		.091	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1_6	Pearson Correlation	.031	.121	.124	-.216	.314	1	.392*
	Sig. (2-tailed)	.871	.525	.513	.251	.091		.032
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1_To tal	Pearson Correlation	.631**	.717**	.631**	.521**	.818**	.392*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000	.032	
	N	30	30	30	30	30	30	30

b. Uji Validitas Variabel X2

Correlations

		X21	X22	X23	X24	X25	X26	X2_Total
X21	Pearson Correlation	1	.584**	.584**	.309	-.013	-.025	.630**
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	.096	.946	.894	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X22	Pearson Correlation	.584**	1	.416*	.201	.046	.207	.639**
	Sig. (2-tailed)	.001		.022	.288	.810	.273	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X23	Pearson Correlation	.584**	.416*	1	.566**	.087	.280	.786**
	Sig. (2-tailed)	.001	.022		.001	.647	.134	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X24	Pearson Correlation	.309	.201	.566**	1	.359	-.116	.629**
	Sig. (2-tailed)	.096	.288	.001		.052	.542	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X25	Pearson Correlation	-.013	.046	.087	.359	1	.230	.507**
	Sig. (2-tailed)	.946	.810	.647	.052		.221	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30
X26	Pearson Correlation	-.025	.207	.280	-.116	.230	1	.466**
	Sig. (2-tailed)	.894	.273	.134	.542	.221		.009
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2_Total	Pearson Correlation	.630**	.639**	.786**	.629**	.507**	.466**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.004	.009	
	N	30	30	30	30	30	30	30

c. Uji Validitas Variabel Y

Correlations

		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_Total
Y_1	Pearson Correlation	1	.448*	.224	.475**	.480**	.654**
	Sig. (2-tailed)		.013	.234	.008	.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y_2	Pearson Correlation	.448*	1	.272	.213	.459*	.662**
	Sig. (2-tailed)	.013		.146	.259	.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y_3	Pearson Correlation	.224	.272	1	.575**	.487**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.234	.146		.001	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y_4	Pearson Correlation	.475**	.213	.575**	1	.588**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.008	.259	.001		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y_5	Pearson Correlation	.480**	.459*	.487**	.588**	1	.842**
	Sig. (2-tailed)	.007	.011	.006	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y_Total	Pearson Correlation	.654**	.662**	.731**	.760**	.842**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

Penjelasan Uji Deskriptif

a. Nilai Pusat Variabel X1

		Statistics					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
N	Valid	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.07	4.03	4.07	3.83	3.97	4.33
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4	4	5
Minimum		3	3	3	2	3	3

Diketahui rekapitulasi sebaran jawaban pada variabel X1 (Mutasi Kerja) yang didapat dari data penelitian berupa pengisian angket yang diikuti oleh karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember yang berjumlah 30 orang. Memperlihatkan bahwa pada variabel X1 pertanyaan 1 memiliki sebaran jawaban diantaranya (16,5%) responden memilih jawaban Sangat Setuju, (73%) responden memilih jawaban Setuju, (10%) responden memilih jawaban Cukup, (0%) responden memilih jawaban Tidak Setuju, (0%) responden memilih Sangat Tidak Setuju. Sedangkan untuk nilai pusat pada pertanyaan (X1.1) memiliki nilai mean sebesar (4,07), nilai median sebesar (4,00), dan nilai mode sebesar (4).

Pada pertanyaan (X1.2) terdapat sebanyak (22%) responden memilih jawaban sangat setuju, sebanyak (56,5%) responden memilih jawaban setuju, sebanyak (20%) responden memilih jawaban cukup, sebanyak (0%) responden memilih jawaban Tidak Setuju, sebanyak (0%) responden memilih jawaban Sangat Tidak Setuju. Untuk nilai pusat pada pertanyaan (X1.2) memiliki nilai mean sebesar (4,03), nilai median sebesar (4,00), dan nilai mode sebesar (4).

Pada pertanyaan (X1.3) terdapat sebanyak (16,5%) responden memilih jawaban sangat setuju, sebanyak (73%) responden memilih jawaban setuju, sebanyak (10%) responden memilih jawaban cukup, sebanyak (0%) responden memilih jawaban Tidak Setuju, sebanyak (0%) responden memilih jawaban Sangat Tidak Setuju. Untuk nilai pusat pada pertanyaan (X1.3) memiliki nilai mean sebesar (4,07), nilai median sebesar (4,00), dan nilai mode sebesar (4).

Pada pertanyaan (X1.4) terdapat sebanyak (13%) responden memilih jawaban sangat setuju, sebanyak (63%) responden memilih jawaban setuju, sebanyak (16,5%) responden memilih jawaban cukup, sebanyak (6,5%) responden memilih jawaban Tidak Setuju, sebanyak (0%) responden memilih jawaban Sangat Tidak Setuju. Untuk nilai pusat pada pertanyaan (X1.4) memiliki nilai mean sebesar (3,83), nilai median sebesar (4,00), dan nilai mode sebesar (4).

Pada pertanyaan (X1.5) terdapat sebanyak (20%) responden memilih jawaban sangat setuju, sebanyak (56,5%) responden memilih jawaban setuju, sebanyak (23%) responden memilih jawaban cukup, sebanyak (0%) responden memilih jawaban Tidak Setuju, sebanyak (0%) responden memilih jawaban Sangat Tidak Setuju. Untuk nilai pusat pada pertanyaan (X1.5) memiliki nilai mean sebesar (3,97), nilai median sebesar (4,00), dan nilai mode sebesar (4).

Pada pertanyaan (X1.6) terdapat sebanyak (46,5%) responden memilih jawaban sangat setuju, sebanyak (40%) responden memilih jawaban setuju, sebanyak (13%) responden memilih jawaban cukup, sebanyak (0%) responden memilih jawaban Tidak Setuju, sebanyak (0%) responden memilih jawaban Sangat Tidak Setuju. Untuk nilai pusat pada pertanyaan (X1.6) memiliki nilai mean sebesar (4,33), nilai median sebesar (4,00), dan nilai mode sebesar (5).



b. Nilai Pusat Variabel X2

		Statistics					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
N	Valid	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.23	4.23	4.43	4.13	4.03	4.07
Median		4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	5	4	4	4 ^a
Minimum		2	3	3	2	2	2

Diketahui rekapitulasi sebaran jawaban pada variabel X2 (Promosi Jabatan) yang didapat dari data penelitian berupa pengisian angket yang diikuti oleh karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember yang berjumlah 30 orang. Memperlihatkan bahwa pada variabel X.2 pertanyaan 1 memiliki sebaran jawaban yaitu diantaranya (36,5%) responden memilih jawaban Sangat Setuju, (53%) responden memilih jawaban Setuju, (6,5%) responden memilih jawaban Cukup, (3%) responden memilih jawaban Tidak Setuju, (0%) responden memilih Sangat Tidak Setuju. Sedangkan untuk nilai pusat pada pertanyaan (X2.1) memiliki nilai mean sebesar (4,23), nilai median sebesar (4,00), dan nilai mode sebesar (4).

Pada pertanyaan (X2.2) terdapat sebanyak (36,5%) responden memilih jawaban sangat setuju, sebanyak (50%) responden memilih jawaban setuju, sebanyak (13%) responden memilih jawaban cukup, sebanyak (0%) responden memilih jawaban Tidak Setuju, sebanyak (0%) responden memilih jawaban Sangat Tidak Setuju. Untuk nilai pusat pada pertanyaan (X2.2) memiliki nilai mean sebesar (4,23), nilai median sebesar (4,00), dan nilai mode sebesar (4).

Pada pertanyaan (X2.3) terdapat sebanyak (56,5%) responden memilih jawaban sangat setuju, sebanyak (30%) responden memilih jawaban setuju, sebanyak (13%) responden memilih jawaban cukup, sebanyak (0%) responden memilih jawaban Tidak Setuju, sebanyak (0%) responden memilih jawaban Sangat Tidak Setuju. Untuk nilai pusat pada pertanyaan (X2.3) memiliki nilai mean sebesar (4,43), nilai median sebesar (5,00), dan nilai mode sebesar (5).

Pada pertanyaan (X2.4) terdapat sebanyak (33%) responden memilih jawaban sangat setuju, sebanyak (50%) responden memilih jawaban setuju, sebanyak (13%) responden memilih jawaban cukup, sebanyak (3%) responden

memilih jawaban Tidak Setuju, sebanyak (0%) responden memilih jawaban Sangat Tidak Setuju. Untuk nilai pusat pada pertanyaan (X2.4) memiliki nilai mean sebesar (4,13), nilai median sebesar (4,00), dan nilai mode sebesar (4).

Pada pertanyaan (X2.5) terdapat sebanyak (33%) responden memilih jawaban sangat setuju, sebanyak (40%) responden memilih jawaban setuju, sebanyak (23%) responden memilih jawaban cukup, sebanyak (3%) responden memilih jawaban Tidak Setuju, sebanyak (0%) responden memilih jawaban Sangat Tidak Setuju. Untuk nilai pusat pada pertanyaan (X2.5) memiliki nilai mean sebesar (4,03), nilai median sebesar (4,00), dan nilai mode sebesar (4).

Pada pertanyaan (X2.6) terdapat sebanyak (36,5%) responden memilih jawaban sangat setuju, sebanyak (36,5%) responden memilih jawaban setuju, sebanyak (23%) responden memilih jawaban cukup, sebanyak (3%) responden memilih jawaban Tidak Setuju, sebanyak (0%) responden memilih jawaban Sangat Tidak Setuju. Untuk nilai pusat pada pertanyaan (X2.6) memiliki nilai mean sebesar (4,07), nilai median sebesar (4,00), dan nilai mode sebesar (4^a).



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

c. Nilai Pusat Variabel Y

		Statistics				
		Y 1	Y 2	Y3	Y 4	Y 5
N	Valid	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.93	4.13	4.13	3.83	4.03
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4	4
Minimum		3	3	3	3	3

Diketahui rekapitulasi sebaran jawaban pada variabel Y (Motivasi Kerja) yang didapat dari data penelitian berupa pengisian angket yang diikuti oleh karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember yang berjumlah 30 orang. Memperllihatkan bahwa pada variabel Y pertanyaan 1 memiliki sebaran jawaban yaitu diantaranya (6,5%) responden memilih jawaban Sangat Setuju, (80%) responden memilih jawaban Setuju, (13%) responden memilih jawaban Cukup, (0%) responden memilih jawaban Tidak Setuju, (0%) responden memilih Sangat Tidak Setuju. Sedangkan untuk nilai pusat pada pertanyaan (Y.1) memiliki nilai mean sebesar (3,93), nilai median sebesar (4,00), dan nilai mode sebesar (4).

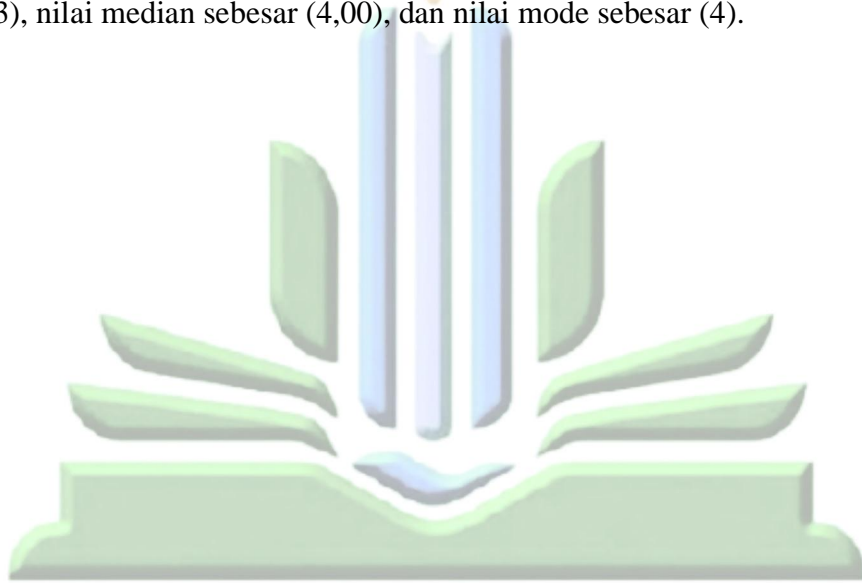
Pada pertanyaan (Y.2) sebanyak (33%) responden memilih jawaban sangat setuju, sebanyak (46,5%) responden memilih jawaban setuju, sebanyak (20%) responden memilih jawaban cukup, sebanyak (0%) responden memilih jawaban Tidak Setuju, sebanyak (0%) responden memilih jawaban Sangat Tidak Setuju. Untuk nilai pusat pada pertanyaan (Y.2) memiliki nilai mean sebesar (4,13), nilai median sebesar (4,00), dan nilai mode sebesar (4).

Pada pertanyaan (Y.3) sebanyak (36,5%) responden memilih jawaban Sangat Setuju, sebanyak (40%) responden memilih jawaban Setuju, sebanyak (23%) responden memilih jawaban Cukup, sebanyak (0%) responden memilih jawaban Tidak Setuju, Sebanyak (0%) responden memilih jawaban Sangat Tidak Setuju. Untuk nilai pusat pada pertanyaan (Y.3) memiliki nilai mean sebesar (4,13), nilai media sebesar (4,00), dan nilai mode sebesar (4).

Pada pertanyaan (Y.4) sebanyak (10%) responden memilih jawaban Sangat Setuju, sebanyak (63%) responden memilih jawaban Setuju, sebanyak (26,5%) responden memilih jawaban Cukup, sebanyak (0%) responden memilih

jawaban Tidak Setuju, sebanyak (0%) responden memilih jawaban Sangat Tidak Setuju. Untuk nilai pusat pada pertanyaan (Y.4) memiliki nilai mean sebesar (3,83), nilai median sebesar (4,00), dan nilai mode sebesar (4).

Pada pertanyaan (Y.5) sebanyak (33%) responden memilih jawaban Sangat Setuju, sebanyak (36,5%) responden memilih jawaban Setuju, sebanyak (30%) responden memilih jawaban Cukup, sebanyak (0%) responden memilih jawaban Tidak Setuju, sebanyak (0%) responden memilih jawaban Sangat Tidak Setuju. Untuk nilai pusat pada pertanyaan (Y.5) memiliki nilai mean sebesar (4,03), nilai median sebesar (4,00), dan nilai mode sebesar (4).



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

**Salinan Lembar Uji Regresi Linier
Berganda**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.489	5.971		1.422	.167
	MUTASI KERJA	.256	.190	.243	1.349	.189
	PROMOSI JABATAN	.213	.160	.240	1.327	.196

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.921	2	10.960	1.898	.169 ^a
	Residual	155.946	27	5.776		
	Total	177.867	29			

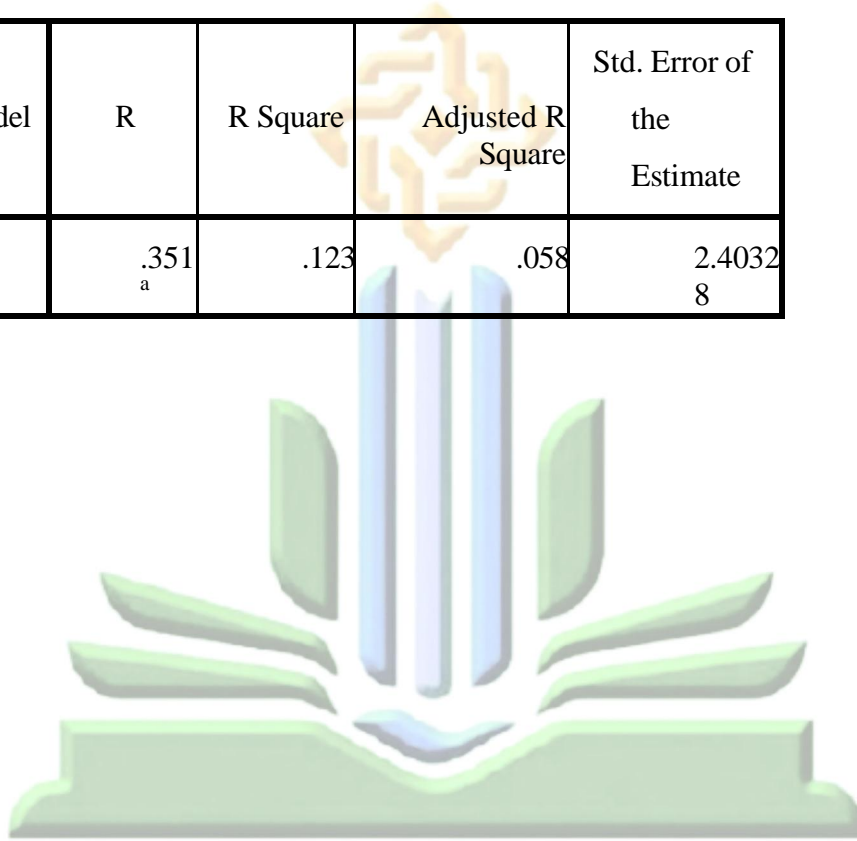
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.489	5.971		1.422	.167		
	MUTASI KERJA	.256	.190	.243	1.349	.189	.997	1.003
	PROMOSI JABATAN	.213	.160	.240	1.327	.196	.997	1.003

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 JEMBER

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.351 _a	.123	.058	2.40328

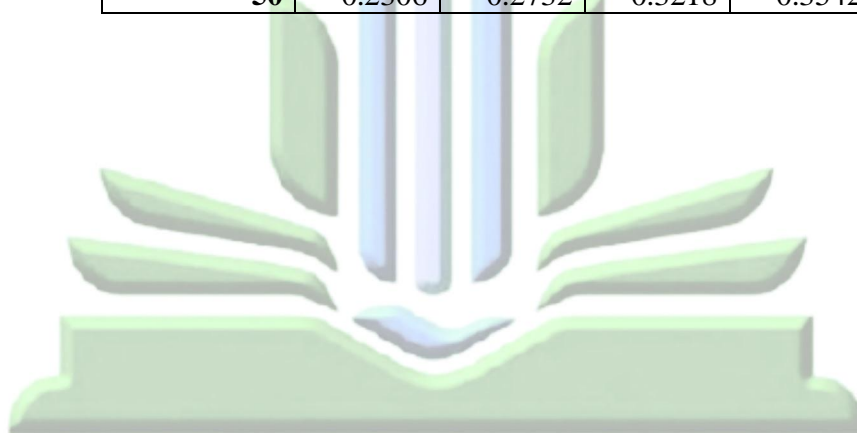


UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Distribusi r Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066

38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Distribusi t Tabel

Df	Pr 0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.3088
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	4
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	22.32712
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	10.21453
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	7.17318
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.89343
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	5.20763
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.78529
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.50079
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.29681
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.14370
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	4.02470
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.92963
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.85198
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.78739
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.73283
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.68615
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.64577
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.61048
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.57940
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.55181
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.52715
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.50499
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.48496
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.46678
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.45019
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.43500
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.42103
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.40816
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.39624
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.38518
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.37490
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.36531
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.35634
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34793
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.34005
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.33262
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.32563
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31903
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.31279
							3.30688

Distribusi f Tabel

df untuk penyebu t (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.41	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00

32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Karyawan
BPR Nusamba Rambipuji Jember Dengan Hormat

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mukholidul Fiqriya

NIM : E20191068

Program Studi/Fakultas : Perbankan Syari'ah/Ekonomi dan Bisnis
Islam

UIN KHAS JEMBER

Dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir, saya bermaksud akan mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh mutasi kerja dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja. Maka dari itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu dapat meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner saya. Setiap jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan sangat membantu pada penelitian ini. Semua informasi dari hasil penelitian ini akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER
Hormat Saya

Mukholidul Fiqriya

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH MUTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN BPR NUSAMBA RAMBIPUJI JEMBER

I. IDENTITAS RESPONDEN

- A. Nama : _____
- B. Jenis Kelamin : Pria Wanita
- C. Usia : _____ Thn
- D. Divisi/Jabatan : _____ / _____

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda ceklist () pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat.

Adapun kriteria jawaban sebagai berikut :

No.	Pernyataan	Kode	Nilai Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Cukup	C	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

PERNYATAAN TENTANG MUTASI KERJA (X₁)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	C	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Indikator Pengalaman					
	a. Mutasi yang dilaksanakan oleh perusahaan dapat menambah pengalaman kerja saya					
	b. Pengalaman yang saya miliki dapat membantu dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien					
2	Indikator Pengetahuan					
	a. Mutasi yang dilakukan perusahaan akan menambah pengetahuan serta pemahaman saya terhadap tugas dan fungsi pekerjaan yang baru					
	b. Pengetahuan karyawan kunci penting dalam keberhasilan perusahaan					
3	Indikator Kecakapan					
	a. Mutasi yang dilaksanakan perusahaan sesuai dengan skill dan kompetensi yang saya miliki					
	b. Kecakapan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja merupakan hal penting di dalam lingkungan kerja yang baru maupun lama					

PERNYATAAN TENTANG PROMOSI JABATAN (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	C	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Indikator Kemampuan					
	a. Kemampuan serta pengalaman yang dimiliki dapat mempengaruhi promosi jabatan yang akan diberikan					
	b. Perusahaan peduli atas kemampuan yang dimiliki karyawan					

2	Indikator Kejujuran					
	a. Kejujuran merupakan faktor penting dalam pertimbangan promosi jabatan					
	b. Dalam bekerja saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan agar memperoleh promosi jabatan yang saya inginkan					
3	Indikator Loyalitas					
	a. Loyalitas karyawan menjadi tuntutan karyawan untuk memperoleh promosi jabatan					
	b. Loyalitas kerja menjadi syarat kenaikan jabatan					

PERNYATAAN TENTANG MOTIVASI KERJA (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	C	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Indikator Prestasi					
	Pencapaian prestasi kerja yang saya dapat merupakan salah satu bentuk motivasi yang diberikan oleh pimpinan					
2	Indikator Kerjasama					
	Kerjasama yang dibangun antar individu/tim dengan baik mampu memberikan motivasi untuk saya					
3	Indikator Tanggung Jawab					
	Tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan/perusahaan dapat memotivasi kerja saya					
4	Indikator Ketekunan					
	Saya termotivasi oleh pimpinan beserta rekan kerja agar selalu tekun dalam bekerja					
5	Indikator Gaji					
	Salah satu upaya perusahaan untuk memotivasi karyawan yaitu menaikkan gaji karyawan setiap 1 tahun sekali atas peningkatan kinerja					



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>

Nomor : B- 208/Un.22/7.a/PP.00.9/02/2023 14 Februari 2023
Lampiran : -
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth.
Kepala BPR Nusamba Rambipuji Jember
Jl. Airlangga, No 26 Rambipuji, Kab. Jember

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : Mukholidul Fiqriya
NIM : E20191068
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Pengaruh Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Nurul Widyawati Islami Rahayu



KL

Q

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mukholidul Fiqriya

NIM : E20191068

Program Studi/Fakultas : Perbankan Syariah/Ekonomi dan Bisnis Islam

Instansi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember**" secara keseluruhan adalah hasil kajian atau karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun.

Jember, 29.08.2023
Saya yang menyatakan



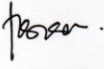
Mukholidul Fiqriya
NIM. E20191068

K

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN BPR NUSAMBA RAMBIPUJI
DI KABUPATEN JEMBER

Lokasi Penelitian

PT. BPR Nusamba Rambipuji
Jalan Airlangga No. 26 Rambipuji,
Kabupaten Jember

No.	Hari/Tanggal	Jenis Kegiatan	Paraf
1.	Rabu, 15 Februari 2023	Menyerahkan Surat Izin Penelitian dan Mini proposal pada BPR Nusamba Rambipuji di Kabupaten Jember	
2.	Senin, 20 Februari 2023	Proses pengecekan oleh pihak BPR Nusamba Rambipuji di Kabupaten Jember mengenai esensi pernyataan pada angket yang akan dibagikan pada karyawan	
3.	Rabu, 23 Februari 2023	Perbaikan angket/kuesioner yang telah dikoreksi oleh pihak BPR Nusamba Rambipuji di Kabupaten Jember	
4.	Senin, 27 Februari 2023	Memulai penelitian dengan membagikan angket penelitian pada karyawan BPR Nusamba Rambipuji di Kabupaten Jember	
5.	Jum'at, 05 Mei 2023	Penelitian Selesai, Meminta Dokumentasi	

Jember, 16 Mei 2023
Kabid SDM dan Umum


Ririn Maliani

K

Surat Keterangan Selesai Penelitian

Nomor: 104 / RBP / DIR / V / 2023

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ririn Maliani

Jabatan : Kabid SDM dan Umum BPR Nusamba Rambipuji

Dengan ini menyatakan bahwa:

Nama : Mukholidul Fiqriya

NIM : E20191068

Program Studi/Fakultas : Perbankan Syariah/Ekonomi dan Bisnis Islam

Instansi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Telah menyelesaikan kegiatan penelitian yang dilakukan di BPR Nusamba Rambipuji Jember yang terhitung 15 Februari 2023 sampai dengan tanggal 05 Mei 2023 dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan BPR Nusamba Rambipuji di Kabupaten Jember**".

Demikian Surat ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 16 Mei 2023
BPR NUSAMBA RAMBIPUJI



Ririn Maliani
Kabid SDM dan Umum

K

DOKUMENTASI PENELITIAN



Foto Bersama Salah Satu Karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember



Foto Bersama Karyawan BPR Nusamba Rambipuji Jember



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>

SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Mukholidul Fiqriya

NIM : E20191068

Semester : VIII

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 10/5/2023
Koordinator Prodi. Perbankan Syariah,

Nurul Setianingrum

K



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Nomor : B-19.PS/Un.22/7.d/PP.00.9/05/2023

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Mukholidul Fiqriya
NIM : E20191068
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap
Motivasi Kerja Pada Karyawan BPR Nusamba
Rambipuji Jember

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 30%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 22 Mei 2023
An. Dekan
Kepala Bagian Akademik
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Syahri Mulyadi

K



BIODATA PENULIS



Nama : Mukholidul Fiqriya
Tempat/Tanggal Lahir : Jember, 24 Maret 2001
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Alamat : Jl. Kasuari Lingk. Kedawung Lor, Kelurahan Gebang,
Kecamatan Patrang, Kabupaten Jember.
Agama : Islam
No. Hp : 0812-3573-4473
Alamat E-mail : wariswarisan8@gmail.com

Riwayat Pendidikan Terakhir

SD : SDN Bintoro 1 Jember
SMP : MTsN 2 Jember
SMA : MAN 2 Jember
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad
Siddiq Jember

Riwayat Organisasi

1. Anggota Kelompok Studi Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember 2019
2. Kepala Divisi Sumber Daya Manusia Kelompok Studi Pasar Modal Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember 2019-2020.
3. Anggota Komunitas Social Ganasbung Jember 2019-2022
4. Staff Capital Market Investor Saham Pemula Regional Jember 2023.
5. Coordinator Capital Market Investor Saham Pemula Regional Jember 2023-2024