

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI  
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN  
KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA  
KABUPATEN BOALEMO**

**Oleh**

**NAHRIN KAIDA  
E.21.16.191**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
Guna memperoleh gelar Sarjana**



**PROGRAM SARJANA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
GORONTALO  
2020**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI  
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN  
KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA  
KABUPATEN BOALEMO**

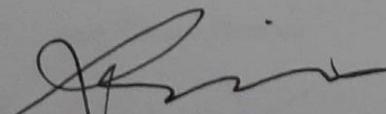
Oleh

**NAHRIN KAIDA**  
E.21.16.191

**SKRIPSI**

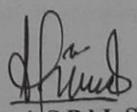
Untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
Guna memperoleh gelar Sarjana  
dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal  
Gorontalo, 21 April 2020

**PEMBIMBING I**



Dr. Rahmisyari, SE.,MM  
NIDN. 0929117202

**PEMBIMBING II**



Nur Rahmi, S.Pd.I,SE.,MM  
NIDN. 0928127702

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI  
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN  
KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA  
KABUPATEN BOALEMO**

OLEH:

NAHRIN KAIDA  
E.21.16.191

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)

Universitas Ichsan Gorontalo

1. Dr. Ariawan, S.Psi., SE., MM
2. Alfin Akuba, SE., MM
3. La Diu Samiu, SE., MM
4. Dr. Rahmisyari, MM
5. Nur Rahmi, S.Pd.I., SE., MM

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi



Ketua Program Studi Manajemen



## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, 21 April 2020  
Yang membuat pernyataan



NAHRIN KAIDA  
E.21.16.191

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Promosi Jabatan (X1) dan Mutasi (X2) baik secara *simultan* maupun *parsial* terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Boalemo. Menggunakan metode survey, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada responden. Analisis menggunakan path analysys. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Promosi Jabatan (X1) dan Mutasi (X2) secara *simultan* berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Boalemo sebesar 0,368 (36,8%). Adapun sebesar 0,632 (63,2%) dipengaruhi oleh variabel luar yang tidak diteliti. Promosi Jabatan (X1) secara *parsial* tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja sebesar 0,086. Mutasi (X2) secara *parsial* berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja sebesar 0,024.

**Kata kunci:** Promosi Jabatan, Mutasi, dan Semangat Kerja Pegawai

## ABSTRACT

This study aims to determine and analyze how much influence the Job Promotion (X1) and Mutations (X2) both simultaneously and partially on Employee Morale (Y) at the Office of Youth and Sports Education Office of Boalemo Regency. Using survey methods, data collection methods using questionnaires to respondents. Analysis using path analysis. The results showed that job promotion (X1) and mutation (X2) simultaneously had a significant effect on employee morale (Y) at the Boalemo District Youth and Sports Education Office of 0.368 (36.8%). Meanwhile, 0.632 (63.2%) was influenced by external variables that were not studied. Job Promotion (X1) partially does not have a significant effect on morale of 0.086. Mutation (X2) partially has a significant effect on morale of 0.024.

Keywords: Job Promotion, Mutations, and Employee Morale

## **KATA PENGANTAR**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul, “Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Boalemo”. sesuai dengan yang direncanakan. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat untuk mengikuti ujian guna mendapatkan gelar Sarjana Manajemen. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan. Oleh karena itu penulis menyampaikan terimakasih kepada:

Ucapan terima kasih kepada kedua orang tua dan keluarga yang selalu memberi dukungan moril serta dorongan agar dapat menyelesaikan skripsi ini. Bapak Muhammad Ichsan Gaffar, SE. M.Si, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo. Bapak Dr. Abdul Gafar La Tjokke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo. Bapak Dr. Ariawan, SE.,S.Psi., MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi. Ibu Eka Zahra Solikahan,SE.,MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Ibu Dr. Rahmisyari, SE.,MM selaku Pembimbing I, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan skripsi ini. Ibu Nur Rahmi, S.Pd.I. SE.,MM, selaku Pembimbing II, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan Skripsi ini. Bapak dan Ibu

Dosen yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengerjakan skripsi ini. Serta semua yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi lebih lanjut. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Gorontalo.....2020

Penulis

## DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
PERNYATAAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	6
1.3.1 Maksud Penelitian.....	6
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II.TINJAUAN PUSTAKA, DAN KERANGKA PEMIKIRAN .....</b>	<b>8</b>
2.1. Kajian Pustaka.....	8
2.1.1 Pengertian Promosi.....	8
2.1.2 Asas Asas Promosi .....	9
2.1.3 Faktor-faktor penting dalam promosi .....	10
2.1.4 Jenis-jenis promosi .....	11
2.1.5 Manfaat Promosi.....	13
2.1.6 Indikator Promosi Jabatan.....	13
2.1.7 Pengertian Mutasi .....	14
2.1.8 Jenis-jenis mutasi.....	15
2.1.9 Indikator Mutasi .....	17

2.1.10 Pengertian Semangat Kerja .....	17
2.1.11 Faktor-faktor yang mempengaruhi mutasi .....	18
2.1.12 Indikator Semangat Kerja .....	18
2.1.13 Hubungan antar variabel .....	20
2.1.14 Penelitian Terdahulu .....	21
2.2. Kerangka Pemikiran .....	22
2.3. Hipotesis .....	23
<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
3.1. Objek Penelitian .....	24
3.2. Metode Penelitian .....	24
3.2.1 Metode Yang Digunakan .....	24
3.2.2 Operasionalisasi Variabel .....	24
3.2.3 Populasi dan Sampel.....	27
3.2.3.1 Populasi.....	27
3.2.3.2 Sampel .....	28
3.2.3.3 Teknik Penarikan Sampel .....	28
3.2.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data .....	28
3.2.4.1 Sumber Data.....	28
3.2.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.2.5 Prosedur Penelitian.....	29
3.2.6 Metode Analisis Data .....	30
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>34</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	34
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	34
4.1.2 Visi dan Misi .....	34
4.1.3 Struktur Organisasi .....	34
4.1.4 Tugas dan Fungsi .....	36
4.1.5 Analisis Karakteristik Responden.....	40
4.1.6 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	42
4.1.7 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	47

4.2 Analisis Data Statistik .....	49
4.3 Pengujian Hipotesis .....	51
4.4 Pembahasan .....	53
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>56</b>
5.1 Kesimpulan.....	56
5.2 Saran .....	56
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>58</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	

## **DAFTAR GAMBAR**

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	23
Gambar 3.1 Struktur Analisis Path .....	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	34
Gambar 4.2 Hasil Estimasi Analisis Jalur .....	50

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Operasional Variabel .....	26
Tabel 3.2 Bobot Nilai Variabel .....	27
Tabel 4.1 Tabel responden berdasarkan jenis kelamin .....	40
Tabel 4.2 Tabel responden berdasarkan pendidikan terakhir .....	41
Tabel 4.3 Tabel responden berdasarkan umur.....	42
Tabel 4.4 Skala penelitian jawaban responden.....	43
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Promosi Jabatan .....	44
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Mutasi .....	45
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Semangat Kerja Pegawai .....	46
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Promosi Jabatan.....	47
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Mutasi .....	48
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Semangat Kerja Pegawai .....	49
Tabel 4.11 Komposisi Pengaruh Variabel X Terhadap Y.....	51

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Halaman

Lampiran 1. Data Hasil Penelitian.....	60
Lampiran 2. Surat Izin Penelitian Dari Lemlit .....	85
Lampiran 3. Surat Keterangan Telah Meneliti Dari Lokasi Penelitian .....	86
Lampiran 4. Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi .....	87
Lampiran 5. Hasil Turnitin.....	88
Lampiran 6. Biodata.....	91

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Peranan sumber daya manusia dalam sebuah instansi atau organisasi baik itu instansi pemerintah maupun swasta sangatlah penting. Tercapainya suatu tujuan organisasi maupun instansi secara efesien dan efektif itu karena peranan sumber daya manusianya. Karena salah satu faktor penentu keberhasilan tersebut adalah manusia, manusia merupakan kekuatan sentral yang menggerakkan dan mengarahkan dinamika dalam suatu instansi maupun organisasi dalam hal ini pegawaiyah yang bertanggungjawab atau yang memegang posisi sentral karena tanpa adanya pegawai yang memiliki keseriusan bahkan loyalitas yang tinggi terhadap suatu instansi. Oleh sebab itu untuk mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu organisasi perlu di perhatikan atau dikembangkan semangat kerja para pegawai.

Dalam suatu instansi baik swasta maupun pemerintah promosi dan mutasi memang haruslah dilakukan. Hal ini agar mendorong para pegawai agar memiliki semangat dalam bekerja demi meningkatkan kinerjanya. Semangat kerja adalah dorongan yang diberikan dengan memberikan insentif berdasarkan kondisi untuk menyediakannya. Oleh karena itu, perlu untuk membangun sistem yang menyediakan mekanisme insentif yang baik dan efektif untuk mendorong setiap karyawan untuk meningkatkan kinerja. Jika suasana yang memuaskan dan nyaman dapat diciptakan di antara setiap karyawan, maka itu akan membangun kembali

semangat dan tanggung jawab yang baik (Harahap, 2015 : 1). Promosi maupun mutasi dalam suatu organisasi menjadi faktor pendorong pegawai untuk memiliki semangat kerja yang tinggi. Dengan adanya promosi pegawai akan lebih bersemangat karena reward yang diharapkan sedangkan dengan dilakukannya mutasi bagi pegawai juga mendorong semangat kerja pegawai karena adanya *punishment* dalam hal ini mutasi bagi pegawai yang memiliki kinerja yang dianggap kurang baik.

Dalam lingkungan pekerjaan semangat kerja didasarkan pada berbagai faktor yang mendukungnya, dan semangat kerja selalu membuktikan apakah karyawan berkinerja baik. Demikian pula, antusias karyawan kantor perlu dihargai dalam bentuk promosi atau mutasi. Promosi akan mendorong pegawai lebih giat untuk memperbaiki kinerjanya karena setiap pegawai pasti menginginkan hal tersebut. Sedangkan mutasi dilakukan apabila ada pegawai yang tidak memiliki kinerja yang baik atau tidak memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga mendorong pegawai untuk tidak melakukan hal tersebut (Harahap, 2015).

Menurut Sedarmayanti (2017 : 135) Ada beberapa hal yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya ialah promosi di tempat kerja. Promosi adalah proses yang berubah dari pekerjaan lain di tingkat otoritas dan tanggung jawab, yang akan menempatkan beban lebih besar pada karyawan di pekerjaan sebelumnya. Dipromosikan untuk meningkatkan lapangan kerja ke posisi yang lebih bertanggung jawab. Peningkatan ini tidak terbatas pada posisi manajemen, tetapi juga mencakup alokasi pekerjaan yang lebih berat. Promosi biasanya diimbangi dengan kenaikan gaji karyawan yang bersangkutan.

Menurut Donni Juni (2017 : 193) Salah satu faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja adalah promosi. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat memberikan peluang bagi karyawan yang ada di perusahaan melalui program promosi dan memberi mereka peluang untuk meningkatkan karier mereka. Posisi promosi dapat dipahami sebagai penugasan tugas baru, lebih tinggi dan lebih luas, tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan, sambil meningkatkan gaji dan faktor pendukung lainnya, sehingga selain menambah beban kerja, tunjangan karyawan juga meningkat.

Selain dipromosikan ke suatu posisi, setiap karyawan memainkan peran penting, bahkan impian yang selalu dinanti-nantikan. Promosi berarti kepercayaan dan pengakuan terhadap kemampuan karyawan untuk memegang posisi yang lebih tinggi. Oleh karena itu, promosi akan memberi karyawan status sosial, wewenang, tanggung jawab, dan pendapatan yang lebih tinggi (Animun, Sepang, & Uhing, 2017).

Selain promosi, semangat kerja juga dipengaruhi oleh mutasi. Mutasi dapat dipahami sebagai aktivitas menugaskan seorang karyawan dari pekerjaan saat ini ke pekerjaan lain di perusahaan (Donny Juni, 2017 : 197). Sedangkan menurut Sedarmayanti, (2017 : 136) Mutasi adalah aktivitas ketenagakerjaan terkait dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status kepegawaian karyawan ke situasi tertentu, tujuannya adalah untuk memungkinkan karyawan terkait memperoleh kepuasan kerja yang dalam dan menyediakan perusahaan dengan kinerja kerja maksimum..

Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang terkait dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status kepegawaian, sehingga tenaga kerja yang relevan bisa mendapatkan semangat kerja dan kinerja sebanyak mungkin. Juga dikatakan bahwa staf harus dimobilisasi berdasarkan kualifikasi pekerjaan, kemampuan dan kerugian, dan berdasarkan analisis pekerjaan untuk memaksimalkan kepuasan kerja staf dan memberikan hasil maksimal (Animun et al., 2017).

Berdasarkan survey awal wawancara dengan beberapa pegawai yang dilakukan calon peneliti pada kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Boalemo terdapat beberapa permasalahan yang membutuhkan perhatian yang serius dari pihak atasan ataupun pimpinan dalam memberikan solusi maupun jalan keluar dari permasalahan yang dihadapi. Adapun permasalahan yang dimaksud adalah menurunnya semangat kerja dari para pegawai. Semangat kerja yang menurun ini dapat dilihat dari beberapa indikator misalnya kurangnya keinginan untuk maju misalnya para pegawai kurang kurang bergairah apabila diberikan tugas, kebanyakan tugas yang diberikan diselesaikan dengan tidak tepat waktu. Tata tertib para pegawai di tempat kerja yang kurang baik hal ini tampak dari absensi kehadiran pegawai yang tidak bagus contohnya, sering terdapat pegawai yang terlambat datang tidak sesuai dengan jadwal yang seharusnya, pulang lebih awal dari jadwal kepulangan. Ada juga yang berulang-ulang tidak masuk dengan alasan sakit atau alasan keluarga yang lebih penting. Tingkat absensi yang tinggi menyebabkan berkurangnya jam kerja yang seharusnya digunakan untuk mengefektifkan pekerjaan.

Indikator selanjutnya adalah cukup tingginya kegelisahan yang dirasakan oleh pegawai dikantor Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga. Ini dapat dilihat dari banyaknya keluhan oleh para pegawai dalam bekerja. Contohnya hubungan antara pegawai PNS dan honorer yang kurang harmonis terkadang timbul kecemburuan dengan para pegawai honorer yang merasa bahwa mereka mereka bekerja lebih banyak dibandingkan pegawai PNS, padahal apabila dilihat dari segi pembagian kompensasi harusnya pegawai PNS yang harusnya lebih aktif bekerja dibandingkan honorer. Masalah lain yang cukup menimbulkan kegelisahan dan keresahan dari para pegawai khususnya honorer adalah munculnya wacana pengurangan pegawai tenaga honorer di instansi pemerintah yang disampaikan oleh Bupati Boalemo H. Darwir Moridu, hal ini disebabkan karena banyaknya pekerjaan yang tidak memenuhi target. Pekerjaan yang harusnya selesai lebih cepat dari yang ditentukan tetapi kenyataannya tidak sesuai dengan harapan. Kebijakan ini juga diharapkan dapat mengefektifkan dan mengoptimalkan peranan para pegawai PNS dalam bekerja.

Bersadarkan uraian diatas maka calon peneliti tertarik memilih judul: **“Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Boalemo”.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan catatan latar belakang di atas, kemungkinan masalah dalam penelitian ini diusulkan sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh Promosi Jabatan (X1) dan Mutasi (X2), secara simultan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Boalemo?
2. Seberapa besar pengaruh Promosi Jabatan (X1) secara parsial terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Boalemo?
3. Seberapa besar pengaruh Mutasi (X2), secara parsial terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Boalemo?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Boalemo.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan dari masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Promosi Jabatan (X1), Mutasi (X2) secara simultan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Boalemo.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Promosi Jabatan (X1) secara parsial terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Boalemo.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Mutasi (X2) secara parsial terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Boalemo.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka manfaat penelitian yang dapat dikemukakan pada penelitian ini adalah:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Ini dapat digunakan sebagai bahan referensi, tetapi juga untuk pengembangan pengetahuan di bidang manajemen, terutama manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan promosi, mobilisasi dan antusias kerja dalam lingkup pekerjaan.

##### **2. Manfaat Praktis**

Semoga penelitian ini akan berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen, terutama yang berkaitan dengan hal-hal yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai, terutama semangat kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Boalemo.

##### **3. Manfaat Bagi Peneliti**

Bagi peneliti diharapkan akan memberikan tambahan berupa ilmu pengetahuan, pengalaman serta wawasan yang berhubungan dengan penelitian dan ilmu lainnya yang diperoleh selama duduk di bangku perkuliahan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN**

### **HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Pengertian Promosi**

Sedarmayanti (2017 : 135) menyatakan promosi adalah proses perubahan dari pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki kekuasaan dan tanggung jawab lebih tinggi daripada kekuasaan dan tanggung jawab terakhir yang dibebankan pada pegawai. Menurut Donni Juni (2017 : 135) menunjukkan bahwa promosi jabatan dapat dipahami sebagai penugasan dan tanggung jawab, serta otorisasi baru yang lebih tinggi dan lebih luas bagi pegawai, seiring dengan kenaikan gaji dan faktor pendukung lainnya..

Promosi adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan perusahaan, menjadikannya lebih baik dan lebih maju daripada posisi hari ini. Promosi memainkan peran penting bagi setiap karyawan, dan merupakan impian yang diharapkan banyak orang, karena promosi menunjukkan bahwa perusahaan mempercayai dan mengakui kemampuan pegawai dan kemampuan untuk memegang posisi yang lebih tinggi. Promosi mengacu pada pemindahan pegawai dari satu posisi ke posisi lain, disertai dengan rasa kekuatan dan tanggung jawab yang lebih besar (Nurcahyani, 2017).

Dari beberapa pengertian tentang promosi dapat disimpulkan bahwa promosi adalah pemberian reward atau tugas yang baru dimana tugas/wewenang tersebut

lebih tinggi daripada sebelumnya sebagai bentuk penghargaan atas kinerja pegawai yang baik yang diikuti dengan kesejateraan yang lebih baik.

### **2.1.2 Asas-asas Promosi**

Donni Juni (2017 : 136) menyatakan promosi yang diberikan kepada pegawai berpedoman pada sejumlah asas berikut:

#### **1. Kebutuhan**

Promosi jabatan didasarkan atas adanya kebutuhan dari dalam perusahaan sehingga pegawai yang dipromosikan dibutuhkan perusahaan.

#### **2. Kepercayaan**

Promosi yang tersedia diperusahaan hendaknya dipercaya sebagai sarana bagi pegawai untuk meningkatkan kompensasinya sehingga ketika pegawai tersebut menduduki jabatan yang lebih tinggi dia akan menyadari bahwa promosi jabatan yang diperolehnya, selain menambah beban kerja, juga memberikan dampak kesejahteraan bagi diri dan keluarganya.

#### **3. Keadilan**

Promosi yang tersedia di perusahaan hendaknya ditujukan bagi seluruh pegawai yang telah memenuhi kualifikasi tertentu sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan.

#### **4. Formasi**

Promosi jabatan bagi pegawai harus berasaskan ketersediaan formasi yang ada diperusahaan. Dengan demikian, kepentingan perusahaan akan terpelihara.

Menurut Hasibuan (2011 : 108) dalam Bastian Prabowo (Prabowo, Al Musadieq, & Ruhana, 2016) Tiga prinsip promosi harus ditetapkan dalam rencana promosi sehingga karyawan tahu dan perusahaan memiliki pedoman untuk mempromosikan karyawan, yaitu:

1. Asas keadilan

Promosi berdasarkan keadilan untuk menilai kejujuran, kemampuan dan keterampilan semua karyawan. Penilaian harus jujur dan objektif, dan tidak boleh bias atau disukai atau tidak disukai. Promosi berdasarkan keadilan akan menjadi alat insentif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja.

2. Asas Formasi

Promosi harus didasarkan pada posisi yang ada, karena hanya mungkin untuk mempromosikan karyawan jika posisi tersebut kosong. Promosi harus disesuaikan dengan pembentukan posisi perusahaan

3. Asas kepercayaan

Dibutuhkan kejujuran, kemampuan, dan keterampilan kerja. Jika karyawan menunjukkan kejujuran, kompetensi, dan kemampuan untuk menduduki jabatan, mereka akan mempromosikan karyawan.

### **2.1.3 Faktor-Faktor Penting Dalam Promosi**

Menurut Donni Juni (2017 : 194) ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dalam promosi yaitu:

a. Senioritas

Promosi ini berarti pegawai yang memiliki masa kerja paling lama berhak memperoleh promosi jabatan.

b. Kinerja dan prestasi kerja

Promosi ini menggunakan hasil evaluasi kinerja sebagai dasar untuk pengambilan keputusan

c. Pengalaman

Pegawai dapat memperoleh promosi jabatan karena pengalaman kerja yang dimilikinya dibutuhkan oleh perusahaan.

d. Kompetensi

Pegawai mendapatkan promosi karena kompetensi yang dimilikinya dibutuhkan oleh perusahaan.

Sedangkan Sedarmayanti (2017 : 136) menyatakan faktor penting dalam rangka untuk mempromosikan pegawai adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan
2. Keinginan dan kreativitas
3. Loyalitas
4. Fleksibilitas
5. Senioritas
6. Kinerja kerja
7. Kejujuran

#### **2.1.4 Jenis-jenis Promosi**

Donni Juni (2017 : 195) mengemukakan bahwa terdapat beberapa jenis promosi diantaranya ialah:

a. Promosi sementara

Pegawai yang naik jabatan karena ada kekosongan pejabat pada kurun waktu tertentu.

b. Promosi tetap

Pegawai dinaikan jabatannya karena ia memenuhi waktu atau lama kerja untuk naik jabatan.

c. Promosi kecil

Pegawai ini dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi karena adanya kebutuhan perusahaan akan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

d. Promosi kering

Pegawai yang dinaikan jabatan ke jabatan yang lebih tinggi disertai peningkatan wewenang dan tanggung jawab tertentu.

e. Promosi yang luar biasa

Promosi ini untuk karyawan dengan prestasi dan prestasi kerja yang luar biasa.

Sedangkan menurut Hasibuan (2009 : 113) jenis jenis promosi dapa dilihat sebagai berikut :

a. Promosi permanen

b. Bekerja keras.

c. Promosi kecil

d. Promosi sementara

### **2.1.5 Manfaat Dari Promosi**

Sedarmayanti (Sedarmayanti, 2017) menyatakan ada beberapa manfaat dari promosi diantaranya sebagai berikut:

1. Meningkatkan efisiensi kerja.
2. Meningkatkan disiplin kerja
3. Mencapai suasana organisasi yang menyenangkan
4. Tingkatkan semangat kerja

Menurut Endang dkk (2010, p. 84) dalam (Nurcahyani, 2017) menjelaskan manfaat dari promosi ialah sebagai berikut:

1. Membangun kompetisi yang sehat dalam melakukan tugas kerja di antara karyawan.
2. Tingkatkan semangat kerja dan semangat kerja karyawan.
3. Isi posisi tertentu dengan menggunakan sumber daya manusia internal.
4. Memelihara jalur karier karyawan.
5. Sebagai jaminan kepada karyawan, setiap karyawan akan diberikan kesempatan untuk dipromosikan.
6. Kembangkan kemampuan karyawan.

### **2.1.6 Indikator Promosi Jabatan**

Hasibuan (2016) dalam Dedy Syahyuni (2018) mengemukakan indikator-indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut:

1. Sesuai tingkat kejujuran karyawan.
2. Sesuai latar belakang pendidikan karyawan.

3. Sesuai tingkat masa kerja karyawan
4. Sesuai kualitas kerja karyawan
5. Sesuai kemampuan memimpin kelompok kerja
6. Sesuai kemampuan komunikasi.

Sedangkan menurut P Siagian (2009 : 176) indikator dalam promosi jabatan antara lain :

1. Inisiatif dan kreativitas
2. Tanggung jawab
3. Tingkat pendidikan
4. Kejujuran
5. Pengalaman
6. Keterampilan sosial
7. Kinerja kerja
8. Loyalitas

### **2.1.7 Pengertian Mutasi**

Sedarmayanti (2017 : 136) Jelaskan bahwa mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan terkait dengan pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status kepegawaian ke situasi tertentu. Tujuannya adalah untuk memungkinkan karyawan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan memberikan perusahaan dengan kinerja kerja maksimum. Mutasi dapat dipahami sebagai aktivitas pemindahan pegawai dari pekerjaan saat ini ke pekerjaan lain di perusahaan (Donny Juni., 2017: 197).

Mutasi mendadak adalah proses pemindahan posisi, tempat kerja, atau tempat kerja karyawan secara horizontal (rotasi pekerjaan, pemindahan) atau vertikal (promosi dan penurunan jabatan) dalam suatu organisasi (Nurcahyani, 2017). Mutasi mengacu pada pemindahan pegawai dari departemen yang berlebihan ke departemen yang personel tidak mencukupi atau membutuhkan lebih banyak, termasuk pemindahan tanggung jawab operasional (Waskito & Hidayat, 2015).

Mutasi adalah hal yang tidak menyenangkan. Dengan sejumlah besar karyawan, ada kebutuhan mendesak untuk mutasi. Alasannya mungkin karena kebosanan atmosfer kerja dan ambisi untuk mendapatkan tantangan baru atau posisi baru (Animun et al., 2017).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa mutasi adalah proses pemindahan pegawai dari satu tempat kerja ke tempat yang baru baik itu masih dalam lingkungan kerja yang sama maupun diluar lingkungan kerja sebelumnya.

### **2.1.8 Jenis-Jenis Mutasi**

Ada beberapa jenis mutasi menurut Sedarmayanti (2017 : 137) antara lain sebagai berikut:

1. Mutasi atas keinginan pegawai
  - a. Mutasi permanen
  - b. Mutasi sementara
2. Mutasi kebijakan manajemen pegawai
  - a. Mutasi permanen
  - b. Mutasi sementara

Selain jenis mutasi di atas ada faktor penting dalam mutasi menurut sedarmayanti (2017 : 137) antara lain sebagai berikut:

1. Ubah semangat kerja
2. Mutasi dasar prinsip
3. Mutasi adalah langkah promosi
4. Mutasi disebabkan kebijakan
5. Mutasi untuk mengurangi
6. Mutasi harus terkoordinasi.
7. Mutasi sebagai media untuk kompetisi rasional

Donni Juni (2017 : 197) menyatakan berbagai tujuan dari pelaksanaan mutasi antara lain:

- a. Meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai
- b. Menempatkan pegawai berdasarkan pengalamannya
- c. Menempatkan pegawai sesuai dengan pelatihan yang telah diperolehnya.
- d. Kesempatan untuk bersaing dalam level kinerja di antara sesama pegawai.
- e. Pengisian kekosongan jabatan tertentu di unit kerja yang ada di perusahaan.
- f. Menempatkan pegawai pada pekerjaan dan jabatan tertentu sesuai dengan jenjang pendidikan yang dimilikinya.
- g. Memastikan bahwa pegawai menjadi bagian penting dari perusahaan sehingga perusahaan tidak akan memberhentikannya.
- h. Usaha untuk menempatkan pegawai pada pekerjaan dan jabatan tertentu sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

### **2.1.9 Indikator Mutasi**

Hasibuan (Hasibuan, 2011) dalam Dewi Nurcahyani (2017 : 66) Ada beberapa indikator yang digunakan dalam mengukur mutasi kerja yaitu:

- a. Memiliki tanggung jawab terhadap tugas.
- b. Kecakapan pada bidang lainnya
- c. Dibutuhkan ditempat lain
- d. Menambah tugas pokok dan fungsi mutasi
- e. Menambah pengalaman kerja lebih banyak

Sedangkan Ambarita (2015 : 15) menyatakan beberapa indikator dari mutasi yaitu sebagai berikut :

- a. Frekwensi mutasi
- b. Alasan mutasi
- c. Ketepatan

### **2.1.10 Pengertian Semangat Kerja**

Semangat kerja adalah dorongan yang diberikan dengan memberikan insentif berdasarkan kondisi untuk menyediakannya. Oleh karena itu, perlu untuk membangun sistem yang menyediakan mekanisme insentif yang baik dan efektif untuk mendorong setiap karyawan untuk meningkatkan kinerja(Harahap, 2015 : 2). Semangat kerja adalah keinginan dan ketulusan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. (Harahap, 2015).

Menurut Nitisemito dalam Nurcahyani (2017 : 22) Semangat kerja adalah bekerja lebih keras sehingga pekerjaan bisa menjadi lebih cepat dan lebih baik.

Karena itu, semangat kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap lamanya distribusi pekerjaan. Semakin tinggi antusiasme kerja, semakin cepat tugas diselesaikan. Semangat kerja adalah "keinginan dan ketulusan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. (Waskito & Hidayat, 2015).

Dapat disimpulkan dari beberapa poin di atas bahwa semangat kerja adalah keinginan dan ketulusan seseorang untuk bekerja secara positif, baik dan disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Oleh karena itu, semangat kerja adalah salah satu faktor terpenting yang harus dipertimbangkan oleh pemimpin organisasi, karena itu melibatkan masalah psikologis karyawan, dan mereka ingin mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik. Karena itu, ketika mengelola karyawan dalam organisasi, perlu untuk membangun komunikasi kerja yang baik antara pemimpin dan bawahan untuk membangun komunikasi kerja yang harmonis dan harmonis.(Novemaril, Hendriani, & Efni, 2019).

### **2.1.11 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Gomes menyatakan Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai termasuk faktor pribadi dan organisasi. Faktor-faktor yang dikategorikan sebagai faktor pribadi adalah kebutuhan karyawan, tujuan, sikap dan kemampuan. Faktor-faktor yang dikategorikan sebagai faktor organisasi meliputi gaji / gaji, keselamatan kerja, hubungan antar karyawan, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri (Nurcahyani, 2017) .

Faktor- faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan (Flippo, 2015 : 30) dalam (Nurcahyani, 2017) adalah :

a. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan

Atau karyawan tidak senang melihat tempat kerja.

b. Subjek

Disiplin mengacu pada apakah sikap dan perilaku dinyatakan dalam bentuk tertulis sesuai dengan peraturan organisasi.

c. Kerjasama

Bekerja sama dalam bentuk aksi kolektif terhadap orang lain.

d. Kehadiran

Ini tentang keberadaan tugas dan kewajiban.

### **2.1.12 Indikator Semangat Kerja**

Menurut Anwar (2002 : 180) dalam Dewi Nurcahyani (2017) indikator untuk mengukur semangat kerja yaitu sebagai berikut :

a. Konsentrasi meningkat

b. Memiliki hasrat untuk maju

c. Lancarnya aktivitas

d. Tertib masuk kerja

e. Bangga dengan pekerjaannya

f. Mengerjakan pekerjaan dengan tepat dan benar.

Nitisemito (2010 : 427) menyatakan beberapa indikator semangat kerja diantaranya ialah:

a. Naiknya produktivitas karyawan

b. Tingkat absensi rendah

- c. Tingkat keluar masuk karyawan
- d. Berkurangnya kegelisahan

### **2.1.13 Hubungan Antar Variabel**

#### 1. Hubungan variabel Promosi Jabatan (X1) terhadap Semangat Kerja (Y)

Menurut Abdi Setiawan (2018) menyatakan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja karena semakin baik promosi jabatan yang dilakukan akan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai maupun atasan sekaligus dapat menjadi dasar peningkatan efektivitas pekerjaan. Hal ini menjelaskan bahwa promosi jabatan memegang peranan penting dalam organisasi atau perusahaan, karena dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan mencapai semangat kerja yang dilakukan secara bersama.

#### 2. Hubungan variabel Mutasi (X2) terhadap Semangat Kerja (Y)

Menurut Nyoman (2018) mengemukakan bahwa mutasi memiliki pengaruh yang positif terhadap semangat kerja hal ini dikemukakan bahwa semakin baik pelaksanaan mutasi maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai hal ini dikarenakan beberapa pegawai merasa bahwa beban kerja yang diembankan kepadanya terlalu berat atau pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan minat dan keahlian yang dimiliki, sehingga semangat kerja pegawai dapat mengalami fluktuasi. Kondisi ini juga dapat dihubungkan dengan terlalu lamanya seseorang dalam periode kerja di satu unit atau di satu pekerjaan saja. Pekerjaan yang monoton dengan beban kerja yang cukup tinggi pun dapat menjadi salah satu penyebabnya. Hal ini mengakibatkan timbulnya kebosanan dan bahkan kejemuhan di kalangan

para pegawai. Upaya mengembalikan semangat dapat diciptakan di dalam dan di luar institusi, dari dalam institusi, salah satunya adalah melalui mutasi kerja.

#### **2.1.14 Penelitian Terdahulu**

Muhammad Isa Indrawan, (2015) Dengan judul pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bank Mandiri (PERSERO) Cabang Ahmad Yani Medan . Hasil penelitian menggambarkan bahwa promosi jabatan berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja sedangkan mutasi didapat bahwa kurang berpengaruh dan secara statistik tidak signifikan terhadap prestasi kerja.

Agnetha Judas, (2013) judul penelitian mutasi dan promosi jabatan pengauhnya terhadap prestasi kerja. Analisis yang digunakan ialah analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai sementara promosi jabatan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

I Made Surata, (2015) judul penelitian pengaruh kebijakan mutasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai pada bagian administrasi umum dan keuangan di Politeknik Negeri Bali. Hasil analisis data menunjukkan bahwa mutasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dan promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

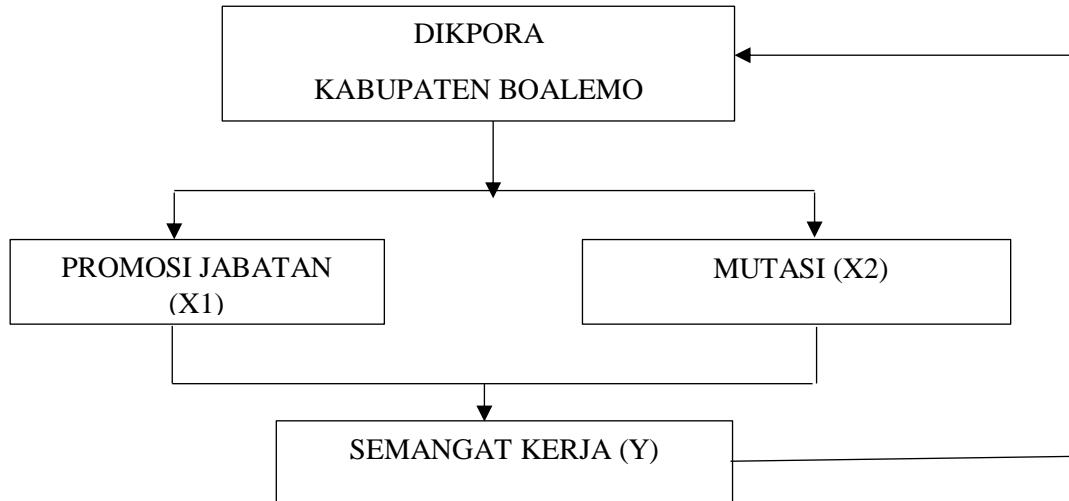
Adapun perbedaan penelitian yang peneliti lakukan dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang sudah disebutkan diatas adalah ketiga penulis sebelumnya yaitu Muhammad Isa Indrawan, Agnetha Judas dan I Made Surata. Ketiga penelitii tersebut hanya lebih memfokuskan bagaimana pengaruh mutasi dan promosi terhadap kepuasan kerja ataupun terhadap prestasi kerja. Sedangkan

peneliti lebih mengarahkan efek promosi dan mutasi terhadap semangat kerja. Dari segi teknik analisis data peneliti sebelumnya menggunakan metode regression atau regresi berganda sedangkan peneliti menggunakan teknik analisis path untuk membuktikan pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap semangat kerja.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Nitisemito dalam (Nurcahyani, 2017) mengemukakan bahwa semangat kerja ialah kegiatan yang dilakukan dengan sunguh-sungguh sehingga pekerjaan dapat terselesaikan lebih efektif dan lebih cepat dari harapan sebelumnya. semangat kerja sangat mempengaruhi terselesaikannya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab setiap individu maupun kelompok pegawai yang diberikan pimpinan, oleh sebab itu semakin mendorong semangat kerja dalam diri akan semakin cepat tugas dapat terselesaikan dengan baik.

Menurut Donni Juni (2017 : 193) menyatakan salah satu yang menjadikan pegawai bersemangat dalam bekerja adanya promosi jabatan. Selain promosi jabatan faktor mutasi merupakan satu hal yang perlu diperhatikan dalam menilai semangat kerja pegawai sebab mutasi merupakan proses pemindah tugaskan pekerjaan yang sebelumnya kepekerjaan yang lain dengan harapan pegawai tersebut tidak mengalami kejemuhan dalam bekerja dan merasakan kepuasan disaat bekerja (Sedarmayanti, 2017 : 136).



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tinjauan pustaka, dan penelitian sebelumnya maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Promosi Jabatan (X1) dan Mutasi (X2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Boalemo.
2. Promosi Jabatan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Boalemo.
3. Mutasi (X2), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Boalemo.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi obyek penelitian adalah pengaruh Promosi Jabatan (X1), dan Mutasi (X2) terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) pada kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Boalemo.

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Metode yang digunakan**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010 : 5) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian berdasarkan filosofi positivis, digunakan untuk menguji populasi atau sampel tertentu, menggunakan metode penelitian numerik dan menggunakan analisis statistik. Meskipun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi survei, studi survei digunakan untuk menjelaskan pengujian kausalitas dan hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari pegawai dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama atau utama.

##### **3.2.2 Operasionalisasi Variabel**

Variabel operasi adalah metode penelitian yang dapat memberi tahu Anda cara mengukur variabel. Variabel adalah konsep dengan berbagai nilai. Variabel penelitian ini adalah promosi jabatan (X1) dan mutasi (X2) semangat kerja pegawai (Y).

Untuk memahami penelitian ini lebih jelas, pertama-tama kita harus mengoperasikan variabel sesuai dengan latar belakang dan ide masalah, untuk menentukan indikator variabel yang relevan atau langkah-langkah untuk menentukan variabel. Adapun indikator dari variabel-variabel tersebut diatas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3.1 Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
<b>Promosi Jabataan (X1)</b>	1. Sesuai tingkat kejujuran karyawan 2. Sesuai latar belakang pendidikan 3. Sesuai tingkat masa kerja karyawan 4. Sesuai kualitas kerja karyawan 5. Sesuai kemampuan memimpin kelompok kerja 6. Sesuai kemampuan komunikasi	ORDINAL
<b>Mutasi (X2)</b>	1. Menambah pengalaman kerja lebih banyak 2. Memahami tugas pokok dan fungsi mutasi 3. Dibutuhkan di tempat lain 4. Kecakapan pada bidang lainnya 5. Memiliki tanggungjawab terhadap tugas.	ORDINAL
<b>Semangat Kerja Pegawai (Y)</b>	1. Konsentrasi meningkat 2. Memiliki hasrat untuk maju 3. Lancarnya aktivitas 4. Tertib masuk kerja 5. Bangga dengan pekerjaannya 6. Mengerjakan pekerjaan dengan tepat dan benar	ORDINAL

Sumber: Hasibuan dalam (Dewi Nurcahyani 2017:61), Nitisemito (2010:427)

Saat menguji setiap variabel, skala Likert akan digunakan untuk pengukuran.

Teknik skala likert yang digunakan dalam penelitian ini memberikan skor item jawaban, dan untuk setiap item, skor jawaban untuk pertanyaan yang diajukan oleh

orang yang diwawancara dalam penelitian ini akan mengacu kepada pernyataan Sugiyono (2010 : 86), Jawaban untuk setiap instrumen menggunakan skala Likert memiliki peringkat dari sangat positif ke sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata. Kuesioner disusun dengan menyiapkan (lima) pilihan, yaitu: sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Setiap pilihan akan diberikan nilai bobot yang berbeda, setiap nilai bobot ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3.2 Bobot Nilai Variabel**

Pilihan	Bobot
Sangat setuju (sangat positif)/Sangat	5
Setuju (positif).sering	4
Ragu-ragu (netral)/kadang – kadang	3
Tidak setuju (negative)/Jarang	2
Sangat tidak setuju (sangat negative)/tidak pernah	1

### **3.2.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **3.2.3.1 Populasi**

Ketika melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting dalam menentukan karakteristik populasi, dan karakteristik ini adalah elemen dari objek penelitian. Data digunakan untuk pengujian keputusan atau hipotesis. Sugiyono (2010 : 115) menyatakan bahwa populasi adalah area umum, yang terdiri dari objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu, objek ini memiliki karakteristik yang ditentukan oleh para peneliti untuk dipelajari, dan kemudian menarik kesimpulan. Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS yang berjumlah 51 orang pada kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Boalemo.

### **3.2.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2015 : 62) Sampel adalah bagian dari banyak karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jika populasinya besar, dan peneliti mungkin tidak dapat mempelajari semuanya dalam populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Kesimpulan yang dipelajari dari sampel akan berlaku untuk populasi. Untuk tujuan ini, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif. Karena jumlah populasi sekaligus adalah sampel maka sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang Pegawai Negeri Sipil tidak termasuk peneliti. Dalam penelitian ini tidak melibatkan tenaga kontrak karena aturan promosi jabatan maupun mutasi hanya berlaku untuk Pegawai Negeri Sipil.

### **3.2.3.3 Teknik Penarikan Sampel**

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey atau sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2015 : 62) Jika semua anggota populasi digunakan sebagai anggota, metode sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel. Metode ini digunakan jika populasinya relatif kecil, istilah lain untuk sampel jenuh adalah sensus yang mengambil sampel semua anggota populasi.

### **3.2.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.2.4.1 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari distribusi kuesioner kepada orang yang diwawancara.

2. Data sekunder mengacu pada data yang sebelumnya diperoleh dari buku, artikel, dan karya ilmiah.

### **3.2.4.2 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah metode yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data dalam bentuk informasi, dan yang diwawancarai menargetkan para pemimpin dan karyawan Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Boalemo.
- b. Dokumentasi, yaitu, mengumpulkan data dengan mempelajari buku, makalah, dan majalah ilmiah untuk mendapatkan informasi terkait teori dan konsep yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian
- c. Kuesioner dilakukan dengan membagikan daftar pertanyaan tertulis kepada yang diwawancarai.
- d. Observasi, mengamati aktivitas organisasi yang terkait dengan pertanyaan penelitian.

### **3.2.5 Prosedur Penelitian**

#### **3.2.5.1 Uji Validitas**

Uji validitas adalah alat untuk mengukur validitas kuesioner. Jika pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan konten yang akan diukur oleh kuesioner, kuesioner dianggap valid. Untuk menjelaskan hasil uji validitas, standar yang digunakan adalah:

1. Jika nilai Rhitung lebih kecil ( $<$ ) dari nilai Rtabel, maka item angket dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan.
2. Jika nilai Rhitung lebih besar ( $>$ ) dari nilai Rtabel, maka item angket dinyatakan valid dan dapat digunakan.

### **3.2.5.2 Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas adalah ukuran yang stabil dan konsisten dari instrumen pengukuran, yang berarti bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dapat dipercaya, dan jika pengukuran diulang, mereka dapat konsisten. Ukuran tingkat reliabilitas diwakili oleh koefisien sebagai koefisien reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach alpha* yang lebih dari 0,60 menunjukkan keandalan (*reliable*) instrument dan jika nilai alphanya  $< 0,60$  dikatakan tidak reliabel (Ghozali, 2005).

### **3.2.5.3 Konversi Data**

Untuk dapat berurusan dengan analisis jalur (yang merupakan pengembangan analisis regresi berganda), data ordinal (skor kuesioner) yang diperoleh dengan skala Likert dll biasanya digunakan, dan kemudian data ini harus terlebih dahulu dikonversi menjadi data interval, yang merupakan salah satu yang dapat digunakan.

Metode ini adalah *Method Of Successive Interval* (MSI).

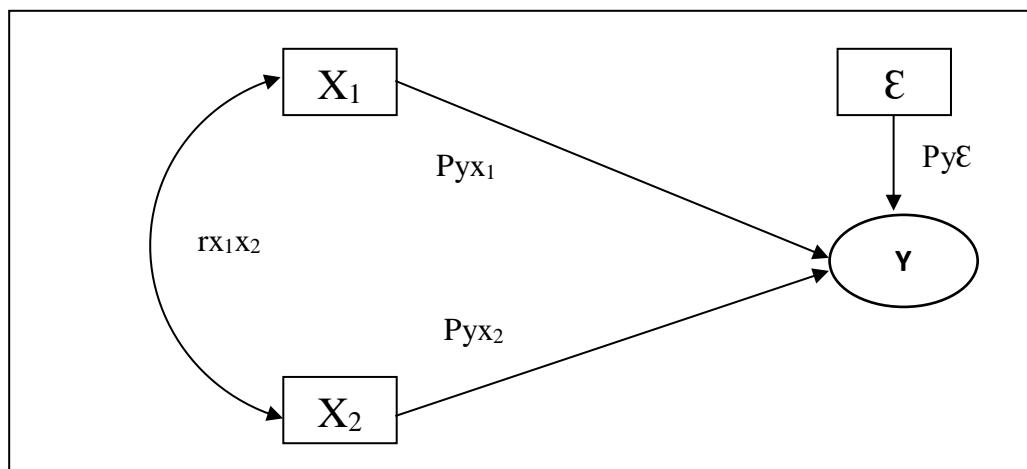
## **3.2.6 Metode Analisis Data**

### **3.2.6.1 Model/Gambar**

Untuk menentukan apakah sub-variabel memiliki dampak pada semangat kerja, maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur. Metode ini adalah untuk

pertama mengkonversi data skala ordinal ke skala interval dengan metode berikut *Method Of Successive Interval* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperhatikan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini:



Gambar 3.1 Struktur Analisis Path

Dari gambar di atas dapat dilihat dalam persamaan berikut:

$$Y = Pyx_1 + Pyx_2 + Py\dot{\epsilon}$$

Dimana:

X1 : Promosi Jabatan

X2 : Mutasi

Y : Semangat Kerja Pegawai

$\dot{\epsilon}$  : Variabel lain yang mempengaruhi Y

r : Korelasi antar variabel X

PY : Koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul dianalisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (path analisys) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub variabel tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh X1 dan X2, tetapi ada variabel epsilon yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

### **3.2.6.2 Langkah-Langkah Pengujian Hipotesis**

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan Path Analisys dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat persamaan struktural, yaitu:
2.  $Y = Pyx_1 + Pyx_2 + Py\epsilon$
3. Menghitung matrix korelasi antar X1,X2, dan Y
4. Menghitung matrix korelasi antar variabel eksogenus
5. Menghitung matrix invers R<sup>-1</sup>
6. Menghitung koefisien jalur Pyxi (i= 1 dan 2)
7. Menghitung R<sup>2</sup> yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X1,X2, terhadap Y
8. Hitung pengaruh variabel lain (Py $\epsilon$ )
9. Pengujian koefisien jalur sekaligus merupakan pengujian hipotesis penelitian. Statistik uji yang digunakan adalah uji F dan uji T dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Uji statistik F

Uji-F untuk menguji pengaruh independen, secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Kriteria uji-F sebagai berikut:

1. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
2. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Uji F dapat dilakukan hanya dengan melihat nilai signifikansi F yang terdapat pada output hasil analisis regresi. Jika angka signifikansi F lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

b. Uji statistik T

Uji-T untuk menguji pengaruh variabel indenpenden secara persial terhadap variabel dependen. Kriterianya uji-T sebagai berikut:

1. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.
2. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, berarti ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji t dapat dilakukan hanya dengan melihat nilai signifikansi t masing-masing variabel yang terdapat pada output hasil analisis regresi. Jika angka signifikansi t lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo sejak Bulan Januari 2009 telah berubah nama menjadi Dinas Pendidikan Kabupaten Boalemo, secara umum tidak ada yang berbeda dengan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Boalemo hanya saja Dinas Pendidikan merupakan representasi dari UU No. 41 tentang Organisasi dan Tata Kerja dimana pada Struktur yang lama masih memiliki KTU atau Kabag Tata Usaha namun untuk sekarang ini berubah untuk Jabatan KTU eselon IIIB menjadi Sekretaris Eselon IIIA, Dinas Pendidikan memiliki 3 (tiga) Bidang yaitu, Bidang Dikmneti yang menangani SMA/MA/SMK, Bidang Dikdas menangani TK/RA, SD/MI, SMP/MTs, Bidang PNFI menangani Pendidikan Non Formal (PAUD, Paket A, Paket B, Paket C), dan terakhir Bidang PMPTK & Porasenbud, yaitu menangani Tenaga Pendidik/Kependidikan dan Pemuda, seni dan Olahraga.

##### **4.1.2 Visi dan Misi**

###### **VISI:**

Terselenggaranya Layanan Prima Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Untuk Membentuk Insan, Cerdas, Kompetitif, Dan Religius.

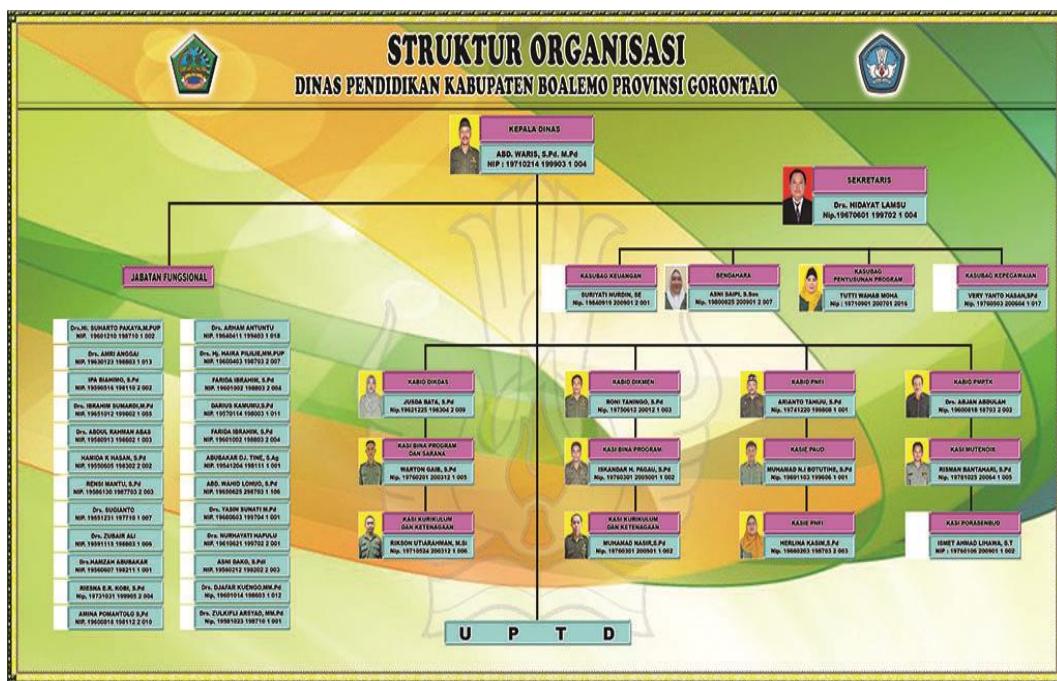
###### **MISI:**

1. Meningkatkan tata kelola pendidikan kepemudaan dan olahraga Kabupaten Boalemo.

2. Mewujudkan insan cerdas berkarakter yang memiliki keunggulan dan daya saing tinggi.
  3. Mengembangkan pendidikan yang berbasis informasi dan teknologi.
  4. Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan kepemudaan dan olahraga untuk pemenuhan standar pelayanan nasional pendidikan.
  5. Mengembangkan pendidikan yang bernuansa religius, menghindari bahaya narkoba dan KKN.

### 4.1.3 Struktur Organisasi

Adapun sumber daya manusia dalam organisasi Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Boalemo dapat digambarkan dalam struktur organisasi berikut ini:



#### **Gambar 4.1 Struktur Organisasi**

#### **4.1.4 Tugas dan Fungsi**

Adapun uraian tugas pokok dan fungsi berdasarkan jabatan dalam organisasi Dinas Dikpora Kabupaten Boalemo dapat dijabarkan sebagai berikut:

##### **Kepala Dinas**

Melaksanakan sebagian tugas Pemerintah Daerah dibidang pengembangan Pendidikan berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk kelancaran tugas.

Adapun yang menjadi fungsi Kepala Dinas Pendidikan dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Membina pelaksanaan tugas sesuai bidang masing-masing untuk kelancaran pelaksanaan tugas unit.
2. Mengendalikan pelaksanaan sistem pengembangan pendidikan secara terpadu untuk peningkatan mutu pendidikan
3. Merumuskan kebijakan pengembangan pendidikan berdasarkan skala prioritas untuk pengembangan sumber daya manusia
4. Mengorganisir pengembangan pendidikan melalui mekanisme.prosedur kerja untuk tertibnya pelaksanaan tugas unit
5. Merencanakan pengembangan Pendidikan secara berkesinambungan untuk pemantapan sistem pendidikan yang berkualitas
6. Meyusun kebijakan teknis pengembangan pendidikan secara berjenjang sebagai pedoman pelaksanaan tugas unit
7. Mengarahkan pelaksanaan program sistem pengembangan mutu pendidikan proses belajar mengajar secara inovatif untuk peningkatan mutu pendidikan

8. Memberikan pelayanan teknis perizinan dibidang pendidikan sesuai jenisnya untuk menjamin kepastian hukum

### **Sekretaris**

Melaksankan tugas penatausahaan dibidang perencanaan, program dan keuangan, pelayanan kepegawaian, umum dan karsipan berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

Adapun fungsi dari sekretaris dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Mengkonsultasikan tugas dengan atasan secara lisan maupun tulisan untuk beroleh petunjuk.
2. Melaksanakan tugas pengelolaan perlengakapan dan karsipan sesuai kebutuhan untuk kelancaran kegiatan unit.
3. Menyusun rencana kegiatan sesuai kebutuhan untuk menjadi program unit
4. Melaksanakan tugas pengelolaan administrasi berdasarkan pedoman untuk peningkatan pelayanan
5. Melakukan pembinaan pegawai secara berkala untuk peningkatan kinerja aparatur
6. Melaksanakan tugas pengelolaan kepegawaian berdasarkan petunjuk pelaksanaan/petunjuk teknis untuk tertibnya penataan administrasi kepegawaian
7. Menghimpun kebijakan teknis dibidang penyusunan program, kepegawaian, umum dan karsipan sesuai kebutuhan sebagai dasar pelaksanaan tugas.

## **Kepala Bidang Pembinaan Sekolah Dasar**

Melaksanakan tugas pengembangan pendidikan sekolah dasar berdasarkan petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis untuk peningkatan mutu pendidikan.

Dalam melaksanakan tugas Seksi Pendidikan SD menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Mengumpulkan data pendidikan Sekolah Dasar melelui survei untuk mengetahui jumlahnya.
2. Menyusun rencana pengembangan pendidikan Sekolah Dasar berdasarkan skala prioritas untuk menjadi program unit.
3. Menyiapkan kebijakan teknis dibidang pengembangan pendidikan SD sesuai kebutuhan sebagai pedoman pelaksanaan tugas
4. Menyalurkan kurikulum Sekolah dasar sesuai kebutuhan sebagai bahan bimbingan proses belajar mengajar.
5. Melaksanakan penilaian hasil proses belajar mengajar Sekolah Dasar berdasarkan standarisasi untuk mengukur kinerja tenaga pendidik.
6. Mengelola data pendidikan Sekolah Dasar berdasarkan jenis dan jenjang pendidikan untuk mengetahui gambaran/keadaan perkembangannya.
7. Mempersiapkan bahan bimbingan berdasarkan kurikulum Sekolah dasar sebagai acuan proses belajar mengajar.

## **Seksi Pengembangan Kurikulum**

Melaksanakan tugas dibidang Pengembangan Kurikulum Pendidikan Dasar dan Menengah sesuai petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis untuk peningkatan Kurikulum Pendidikan Dasar dan Menengah.

Dalam melaksanakan tugas seksi pengembangan kurikulum menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Melaksanakan monitoring dan evaluasi implementasi pelaksanaan kurikulum pada jenjang pendidikan dasar dan menengah.
2. Menyusun rencana pengembangan kurikulum untuk menjadi program peningkatan mutu pendidikan dasar dan menengah.
3. Mengkoordinasikan pelaksanaan pengembangan kurikulum pada jenjang pendidikan dasar dan menengah
4. Menghimpun pedoman pelaksanaan kurikulum pendidikan dasar dan menengah sebagai acuan dalam pelaksanaan proses pembelajaran pada pendidikan dasar dan menengah .
5. Menyiapkan kebijakan teknis dalam peningkatan pengembangan kurikulum pendidikan dasar dan menengah

### **Seksi Pengembangan Karakter**

Melaksanakan tugas dibidang Pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan sesuai petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis untuk peningkatan mutu tenaga pendidik dan kependidikan.

Adapun yang menjadi fungsi dari seksi pengembangan karakter adalah sebagai berikut:

1. Melakukan pengumpulan dan pengolahan data pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan jenjang sekolah dan jenjang kualifikasi
2. Mengkoordinasikan pelaksanaan program peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan melalui diklat-diklat fungsional.

3. Melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan pengembangan kompetensi dan kualifikasi tenaga pendidik dan kependidikan
4. Melaksanakan program peningkatan kualifikasi bagi tenaga pendidik dan kependidikan melalui lembaga LPTK
5. Menyusun rencana pengembangan kompetensi dan kualifikasi tenaga pendidik dan kependidikan berdasarkan skala prioritas untuk menjadi program unit
6. Menyiapkan kebijakan teknis dalam peningkatan pengembangan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas

#### **4.1.5 Analisis Karakterisrik Responden**

Hasil penelitian yang dimuat dalam kuesioner berdasarkan sampel sebelumnya adalah sebanyak 50 responden. Dalam penelitian ini, pihak yang menjadi responden adalah Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Boalemo.

##### **a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 50 orang. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan atas jenis kelamin.

**Tabel 4.1 Tabel responden berdasarkan jenis kelamin**

Keterangan	Jumlah Orang	Persentase
<b>Pria</b>	<b>28</b>	<b>56</b>
<b>Wanita</b>	<b>22</b>	<b>44</b>
<b>Total Responden</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Seperti dapat dilihat dari tabel di atas, ada 28 responden pria (56% dari total jumlah responden) dan 22 responden wanita (44% dari total jumlah responden). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden pria lebih besar daripada jumlah responden pria.

### **b. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Klasifikasi responden berikutnya ialah berdasarkan atas pendidikan terakhir. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan atas pendidikan terakhir:

**Tabel 4.2 Tabel responden berdasarkan pendidikan terakhir**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Orang</b>	<b>Persentase</b>
<b>SMA</b>	<b>19</b>	<b>38</b>
<b>D3</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
<b>S1</b>	<b>21</b>	<b>42</b>
<b>S2</b>	<b>6</b>	<b>12</b>
<b>Total Responden</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Seperti dilihat dari tabel di atas, dapat diperhatikan tidak ada responden yang berpendidikan S3 dan responden yang telah menerima pendidikan sekolah menengah pertama. Jumlah responden yang menerima pendidikan sekolah menengah terakhir adalah 19 orang, terhitung 38%. Ada 4 responden dengan tingkat pendidikan D3, terhitung 8% dari total jumlah responden. Responden menerima pendidikan S1 sebanyak 21 orang yang diwawancara, dengan presentase 42%. Dari semua yang diwawancara. Enam responden baru-baru ini menerima pendidikan S2, terhitung 12%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa jumlah terbesar responden dengan kualifikasi akademik terbanyak adalah 21 orang, terhitung 42% dari total jumlah responden.

### c. Responden Berdasarkan Umur

Klasifikasi responden berikutnya ialah berdasarkan atas umur. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan atas umur.

**Tabel 4.3 Tabel responden berdasarkan umur**

Keterangan	Jumlah Orang	Percentase
<b>21 - 30 Tahun</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>31 - 40 Tahun</b>	<b>18</b>	<b>36</b>
<b>41 - 50 Tahun</b>	<b>23</b>	<b>46</b>
<b>51 - 60 Tahun</b>	<b>9</b>	<b>18</b>
<b>Total Responden</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Seperti dapat dilihat dari tabel di atas, 18 responden berusia di bawah 41 tahun, terhitung 36%. Ada 23 responden berusia antara 41 dan 50 tahun, terhitung 46%. Ada sebanyak 9 responden antara usia 51 dan 60, terhitung 18%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa jumlah responden antara usia 41 dan 50 adalah yang terbesar, yaitu sebanyak 23 orang, terhitung 46% dari total jumlah responden.

#### 4.1.6 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel dependen yaitu semangat kerja pegawai . Bobot-bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu dideskripsikan dengan melakukan perhitungan frekuensi dan skor berdasarkan bobot pilihan jawaban. Perhitungan frekuensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih.

Perhitungan mengenai skala penilaian ini searah dengan pendapat yang dikemukakan Riduwan (2014 : 15) Menghitung skor setiap komponen yang diteliti adalah mengalikan semua frekuensi data dengan nilai bobotnya. Anda kemudian

dapat menentukan skala peringkat untuk setiap item pertanyaan dengan terlebih dahulu menghitung rentang skala.

Bobot tertinggi X item X jumlah responden:  $5 \times 1 \times 50 = 250$

Bobot terendah X item X jumlah responden:  $1 \times 1 \times 50 = 50$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana pada tabel di bawah ini:

Rentang Skalanya yaitu:  $\frac{250-50}{5} = 40$

**Tabel 4.4 Skala penelitian jawaban responden**

Rentang	Kategori
210–250	Sangat Tinggi
170–209	Tinggi
130–169	Sedang
90 –129	Rendah
50 –89	Sangat Rendah

Sumber: Hasil Olahan Data 2019

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian.

### **1. Gambaran Umum Promosi Jabatan (X1)**

Hasil tabulasi data variabel Promosi Jabatan (X1), yang dijawab oleh 50 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

**Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Promosi Jabatan (X1)**

SKOR	Item								
	XI.1			XI.2			XI.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	15	75	30	12	60	24	14	70	28
4	14	56	28	13	52	26	10	40	20
3	12	36	24	13	39	26	16	48	32
2	9	18	18	10	20	20	9	18	18
1	0	0	0	2	2	4	1	1	2
$\Sigma$	50	185	100	50	173	100	50	177	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

SKOR	Item								
	XI.4			XI.5			XI.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	11	55	22	13	65	26	12	60	24
4	12	48	24	27	108	54	25	100	50
3	20	60	40	8	24	16	9	27	18
2	6	12	12	2	4	4	4	8	8
1	1	1	2	0	0	0	0	0	0
$\Sigma$	50	176	100	50	201	100	50	195	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Seperti dapat dilihat dari tabel di atas, variabel Promosi Jabatan (X1) Responden dalam menanggapi item X1.1 adalah 185, yang memiliki kategori tinggi. Responden yang menjawab item X1.2 menerima 173 poin dalam kategori tinggi. Responden yang menjawab X1.3 mencetak 177 poin dalam kategori tinggi. Responden yang menjawab X1.4 mencetak 176 poin dalam kategori tinggi. Responden yang menjawab X1.5 mencetak 201 poin dalam kategori tinggi. Responden yang menjawab X1.6 mendapat skor 195 dalam kategori tinggi.

## 2. Gambaran Umum Mutasi (X2)

Hasil tabulasi data variabel Mutasi (X2), yang dijawab oleh 50 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

**Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Mutasi (X2)**

SKOR	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	16	80	32	13	65	26	13	65	26
4	18	72	36	22	88	44	15	60	30
3	11	33	22	9	27	18	17	51	34
2	5	10	10	5	10	10	5	10	10
1	0	0	0	1	1	2	0	0	0
$\Sigma$	50	195	100	50	191	100	50	186	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

SKOR	Item					
	X2.4			X2.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	11	55	22	13	65	26
4	16	64	32	27	108	54
3	15	45	30	7	21	14
2	7	14	14	3	6	6
1	1	1	2	0	0	0
$\Sigma$	50	179	100	50	200	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Mutasi (X2) responden yang menjawab item pernyataan X2.1 memperoleh skor 195 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan X2.2 memperoleh skor 191 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan X2.3 memperoleh skor 186 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan X2.4 memperoleh skor 179 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan X2.5 memperoleh skor 200 dengan kategori tinggi.

### 3. Gambaran Umum Semangat Kerja Pegawai (Y)

Hasil tabulasi data variabel Semangat Kerja Pegawai (Y), yang dijawab oleh 50 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden Semangat Kerja Pegawai (Y)**

SKOR	Item								
	Y.1			Y.2			Y.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	12	60	24	10	50	20	14	70	28
4	22	88	44	20	80	40	13	52	26
3	10	30	20	13	39	26	18	54	36
2	6	12	12	6	12	12	4	8	8
1	0	0	0	1	1	2	1	1	2
$\Sigma$	50	190	100	50	182	100	50	185	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

SKOR	Item								
	Y.4			Y.5			Y.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	12	60	24	18	90	36	17	85	34
4	12	48	24	13	52	26	23	92	46
3	21	63	42	16	48	32	9	27	18
2	5	10	10	2	4	4	1	2	2
1	0	0	0	1	1	2	0	0	0
$\Sigma$	50	181	100	50	195	100	50	206	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Semangat Kerja Pegawai (Y) Responden yang menjawab item pernyataan Y.1 memperoleh skor 190 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan Y.2 memperoleh skor 182 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan Y.3 memperoleh skor 185 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan Y.4 memperoleh skor 181 dengan kategori sangat tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan Y.5 memperoleh skor 195

dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan Y1.6 memperoleh skor 206 dengan kategori tinggi.

#### 4.1.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 50 responden. Instrumen penelitian yang dinyatakan valid jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan untuk reliabel jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$ .

##### 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan (X1)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran Uji Validitas dan Uji Reliabilitas diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Promosi Jabatan**

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket	Alpha	Ket
Promosi Jabatan (X1)	XI.1	0,638	0,279	Valid	0,816	$> 0,60 =$ Reliabel
	XI.2	0,782	0,279	Valid		
	XI.3	0,807	0,279	Valid		
	XI.4	0,740	0,279	Valid		
	XI.5	0,650	0,279	Valid		
	XI.6	0,713	0,279	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Promosi Jabatan (X1) menunjukkan hasil yang valid, keputusan ini diambil karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,816 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Promosi Jabatan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ .

## 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Mutasi (X2)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran Uji Validitas dan Uji Reliabilitas diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Mutasi**

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket	Alpha	Ket
Mutasi (X2)	X2.1	0,389	0,279	Valid	0,648	$> 0,60 =$ Reliabel
	X2.2	0,756	0,279	Valid		
	X2.3	0,653	0,279	Valid		
	X2.4	0,450	0,279	Valid		
	X2.5	0,580	0,279	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Mutasi (X2) menunjukkan hasil yang valid, keputusan ini diambil karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,648 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Mutasi reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

## 3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran Uji Validitas dan Uji Reliabilitas diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Semangat Kerja Pegawai (Y)**

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket	Alpha	Ket
Semangat Kerja (Y)	Y.1	0,487	0,279	Valid	0,721	> 0,60 = Reliabel
	Y.2	0,497	0,279	Valid		
	Y.3	0,616	0,279	Valid		
	Y.4	0,666	0,279	Valid		
	Y.5	0,500	0,279	Valid		
	Y.6	0,491	0,279	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Semangat Kerja Pegawai (Y) menunjukkan hasil yang valid, keputusan ini diambil karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,721 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Semangat Kerja reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

## 4.2 Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik dengan menggunakan analisis jalur akan mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun parsial. Berdasarkan hasil pengolahan data dari 50 responden menggunakan analisis jalur, rumusnya adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0,282X_1 + 0,375X_2 + 0,632\epsilon$$

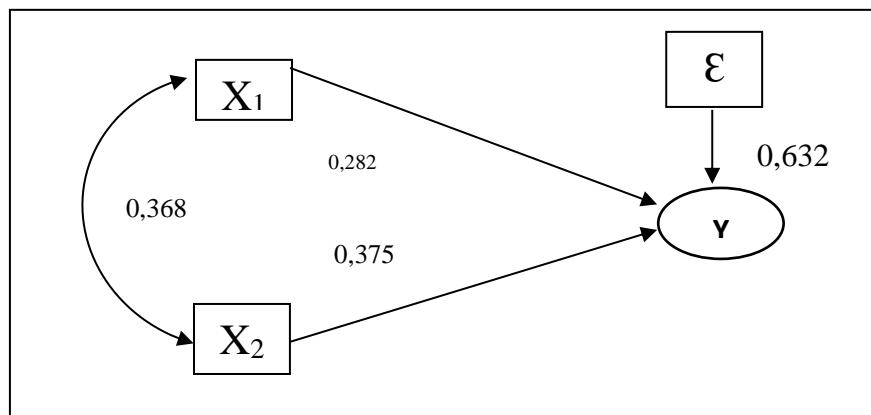
Dari persamaan di atas, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen yakni Promosi Jabatan (X1) yang diukur terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan. Besarnya pengaruh faktor Promosi Jabatan secara langsung terhadap Semangat Kerja Pegawai sebesar 0,282 atau 28,2 %.

Mutasi (X2) = 0,375 menandakan bahwa Mutasi (X2), yang diukur terhadap Semangat Kerja (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai. Besarnya pengaruh Semangat Kerja Pegawai (X2) yang secara langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 0,375 atau 37,5 %.

Sedangkan  $\epsilon = 0,632$  menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 63,2 %

Memperhatikan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat di interpretasikan bahwa Nilai Koefisien Determinasi (R Squire) sebesar 0,368 (terlampir), ini berarti sekitar 36,8% pengaruh yang ada terhadap Semangat Kerja oleh variabel Promosi Jabatan maupun Mutasi. Serta masih ada sekitar 0,632 atau 63,2% ditentukan oleh variabel lain dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

Menurut hasil pengolahan data, hubungan antara variabel yang dianalisis menggunakan analisis jalur dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 4.2 Hasil estimasi analisis jalur**

Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa yang dominan berpengaruh adalah variabel Mutasi (X2) dengan nilai sebesar

0,375 dan Promosi Jabatan dengan besar pengaruh sebesar 0,282 terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y).

Hasil penelitian di atas dapat diringkas seperti pada tabel berikut:

**Tabel 4.11 Komposisi Pengaruh Variabel X Terhadap Y**

Variabel	Pengaruh			Kontribusi Bersama (R <sup>2</sup> )
	Langsung	Tidak Langsung	Total	
X1	0,282	-	28,2 %	-
X2	0,375	-	37,5 %	-
$\epsilon$	0,632	-	63,2 %	-
X1,X2	-	-	-	36,8 %

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

### 4.3 Pengujian Hipotesis

#### 1. Pengaruh Promosi Jabatan (X1), dan Mutasi (X2) Secara Simultan Terhadap Semangat Kerja (Y)

Hasil uji Fhitung menunjukkan hasil sebesar 13,660 sedangkan Ftabel sebesar 3,19 dan propability sig 0,000 < propability  $\alpha = 0,05$ . Ini berarti bahwa pada tingkat kepercayaan 95% secara statistik variabel Promosi Jabatan (X1), dan Mutasi (X2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja (Y).

Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa Promosi Jabatan (X1), dan Mutasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) pada kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Boalemo.

**Diterima.**

## **2. Pengaruh Promosi Jabatan (X1) Secara *Parsial* Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y).**

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Promosi Jabatan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) dengan nilai propability sig  $0,086 > \text{propability } \alpha = 0,05$ . Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Promosi Jabatan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) pada kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Boalemo Ditolak.

## **3. Pengaruh Mutasi (X2) Secara *Parsial* Terhadap Semangat Kerja (Y).**

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Mutasi (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) dengan nilai propability sig  $0,024 < \text{propability } \alpha = 0,05$ . Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Mutasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) pada kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Boalemo **Diterima**.

## **4. Korelasi Antar Variabel X**

### **a. Korelasi X1**

Korelasi Promosi Jabatan (X1) dengan Mutasi (X2) sebesar 0,368. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang tinggi kedua variabel tersebut.

### **b. Korelasi X2**

Korelasi Mutasi (X2) dengan Promosi Jabatan (X1) sebesar 0,368. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang tinggi kedua variabel tersebut.

#### **4.4 Pembahasan**

##### **1. Pengaruh Promosi Jabatan (X1) dan Mutasi (X2) Secara Simultan Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Promosi Jabatan dan Mutasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang disampaikan oleh Manullang dalam Jones (2015) Ada banyak alasan mengapa langkah promosi diperlukan di setiap organisasi. Salah satunya adalah meningkatkan semangat kerja pegawai. Saat mempromosikan pegawai yang berprestasi, pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan semangat kerja. Setiap organisasi harus memiliki semangat kerja yang tinggi, yang dapat dikaitkan dengan peningkatan promosi yang objektif sampai batas tertentu.

Semantara itu menurut Siswanto dalam Wijaya (2019) menjelaskan bahwa mutasi atau pemindahan adalah kegiatan ketenagakerjaan terkait dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status pekerjaan, sehingga tenaga kerja yang relevan dapat memperoleh semangat kerja dan kinerja pekerjaan terbaik. Lebih lanjut juga dikatakan bahwa perlu untuk memobilisasi sesuai dengan kualifikasi dan kemampuan staf terkait dan berdasarkan analisis pekerjaan untuk memaksimalkan kepuasan kerja staf dan memberikan hasil maksimal.

Penelitian ini searah dengan penelitian sebelumnya Nurcahyani (2017) Hasil penelitian mengemukakan bahwa promosi jabatan dan mutasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

## **2. Pengaruh Promosi Jabatan (X1) Secara Parsial Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y).**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Hal ini terjadi berdasarkan hasil jawaban responden pada saat menjawab kuesioner menunjukkan bahwa terdapat beberapa orang yang ragu-ragu bahkan tidak setuju dengan item pernyataan yang diajukan oleh peneliti misalnya apakah pegawai atau karyawan dipromosikan berdasarkan tingkat kejujuran, latar belakang pendidikan, sudah sesuai dengan tingkat masa kerjanya, bahkan sudah sesuai dengan kualitas kerjanya. Ternyata hampir semua item pernyataan yang diajukan di jawab dengan ragu-ragu bahkan ada yang sangat tidak setuju. Artinya promosi jabatan yang terjadi di Kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Boalemo tidak sesuai dengan kriteria yang objektif

Penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wursano (1994:72) dalam buku manajemen kepegawaian mengatakan bahwa promosi jabatan jika tidak dipromosikan secara objektif, itu akan memiliki dampak negatif, yang akan menyebabkan konflik antara pegawai, konflik antara atasan dan bawahan, suasana kerja yang sumbang, saling curiga, antusias kerja, disiplin kerja, dan loyalitas yang rendah.

## **3. Pengaruh Mutasi (X2) secara parsial terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian menggambarkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Mutasi (X2) terhadap Semangat Kerja

Pegawai (Y). Hal ini bisa terjadi karena berdasarkan jawaban responden dalam kuesioner menggambarkan bahwa semua item pernyataan yang dijawab berada pada kategori tinggi disebabkan semua item pernyataan yang dijawab oleh responden lebih banyak responden yang menjawab setuju dibandingkan dengan jawaban yang tidak setuju atau ragu-ragu. Artinya mutasi yang terjadi di Kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga di Kabupaten Boalemo sesuai dengan yang diinginkan atau diharapkan oleh pegawai. Berdasarkan jawaban responden di atas memberikan gambaran atau kesimpulan bahwa mutasi lebih dominan pengaruhnya dibandingkan dengan promosi jabatan.

Penelitian ini sejalan dengan teori menurut Siswanto dalam Dedi (2019) Jelaskan bahwa mutasi atau pemindahan adalah kegiatan ketenagakerjaan terkait dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status pekerjaan, sehingga tenaga kerja yang bersangkutan dapat memperoleh semangat kerja dan prestasi terbaik. Selain itu, dikatakan bahwa staf harus dimobilisasi sesuai dengan analisis pekerjaan sesuai dengan kualifikasi dan kemampuan staf terkait untuk memaksimalkan kepuasan kerja staf dan memberikan hasil terbesar.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dijelaskan dalam bab sebelumnya, terdapat kesimpulan baik secara simultan maupun parsial:

1. Promosi Jabatan (X1), dan Mutasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Boalemo.
2. Promosi Jabatan (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Boalemo.
3. Mutasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Boalemo.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan simpulan di atas, maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Disarankan agar pimpinan lembaga (organisasi) harus terus memperhatikan pelaksanaan promosi dan perubahan, terutama masalah promosi kantor, karena hasil promosi berdasarkan penelitian tidak mempengaruhi semangat kerja sehingga semangat kerja pegawai tidak akan berkurang, dan pegawai dapat menciptakan lebih baik hasil pekerjaan, karena posisi dan tempat yang benar dapat membuat seseorang lebih antusias dengan pekerjaan itu, yang dapat memberikan layanan yang lebih baik dan terbaik.

2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan meneliti variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi semangat kerja. Misalnya kompensasi, maupun faktor lingkungan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Animun, J. S. D., Sepang, J. L., & Uhing, Y. (2017). Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan Dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Emba*, 5(3), 3098–3107.
- Donny Juni Priansa, S.Pd., Se., Mm., Q. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan Sdm Perusahaan*. Bandung: Cv. Pustaka Setia.
- Endang, S., Mulyani, S., & Suyetty. (2010). *Modul Memahami Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran*. Jakarta: Erlangga.
- Flippo, E. . (2015). *Anajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss, Edisi Kelima. In *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. <Https://Doi.Org/10.9744/Jmk.10.2.Pp. 124-135>
- Harahap, L. M. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt Rajawali Nusindo Cabang Medan. *Jurnal Plans*, 10(1), 1–10.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jones, I., & Mariaty Ibrahim. (2015). *Hubungan Promosi Jabatan Dengan Semangat Kerja Karyawan Bank Nagari Cabang Kota Pekanbaru*. <Https://Doi.Org/10.1017/Cbo9781107415324.004>
- Nitisemito. (2010). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Novemaril, Hendriani, S., & Efni, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Ditreskrimun Polda Riau. *Jurnal Psikologi*, 43–56.
- Nurcahyani, D. (2017). *Pengaruh Mutasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Prabowo, B., Al Musadieq, M., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Pt Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi*

- Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 32(1), 106–113.*
- Riduwan. (2014). *Metode Dan Tehnik Menyusun Tesis* (Ketiga). Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahyuni, D. (2018). Hubungan Antara Kinerja Karyawan Dengan Promosi Jabatan sPada Unit Taman Marga Satwa Ragunan Dinas Kehutanan Provinsi Dki Jakarta. *Widya Cipta, Ii*(1), 77.
- Waskito, H., & Hidayat, T. W. (2015). Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Bpk Ri Provinsi Sumatera Utara. *Administrasi Publik*, 3(2), 84–96.
- Wijaya, D. R., Surya, I., & Hasanah, N. (2019). *Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja*. 7(1), 451–464.

## **Lampiran**

### **1. Instrumen Penelitian**

#### **A. IDENTITAS**

1. Nomor urut responden : \_\_\_\_\_
2. Jenis Kelamin : Pria / Wanita
3. Unit kerja : \_\_\_\_\_

#### **B. Instrumen Promosi Jabatan dan Mutasi**

Berilah tanda (✓) jawaban yang anda anggap paling benar dan dalam satu nomor tidak boleh ada jawaban lebih dari satu. Mohon kejujuran anda dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan dibawah ini, karena akan dipakai dalam pengolahan data dalam Skripsi.

##### **Promosi Jabatan (X1)**

1. Saya merasa senang jenjang karir di tempat saya bekerja sesuai tingkat kejujuran yang dimiliki karyawan.
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
2. Saya merasa senang jenjang karir di tempat saya bekerja sesuai latar belakang pendidikan karyawan.
  - a. Sangat setuju

- b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
3. Saya merasa senang jenjang karir di tempat saya bekerja sesuai tingkat disiplin kerja karyawan.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
4. Saya merasa senang jenjang karir di tempat saya bekerja sesuai kualitas kerja karyawan.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
5. Saya merasa senang jenjang karir di tempat saya bekerja sesuai kemampuan memimpin kelompok kerja.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu

- d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
6. Saya merasa senang jenjang karir di tempat saya bekerja sesuai kemampuan komunikasi secara tepat.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju

**Mutasi (X2)**

7. Saya merasa senang adanya pemindahan karena dapat menambah pengalaman kerja lebih banyak.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
8. Saya merasa senang adanya pemindahan kerja karena memahami tugas pokok dan fungsinya.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu

- d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
9. Saya merasa senang adanya pemindahan karena dibutuhkan ditempat lain yang sesuai dengan bidang.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
10. Saya merasa senang adanya pemindahan karena dilaksanakan untuk menempatkan seorang pegawai sesuai dengan skill kemampuannya yang dimiliki.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
11. Saya merasa senang adanya pemindahan kerja karena dipercaya memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju

- e. Sangat tidak setuju

### C. Instrumen Semangat Kerja

Berilah tanda (✓) yang anda anggap paling benar dan dalam satu nomor tidak boleh ada jawaban lebih dari satu. Mohon kejujuran anda dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan dibawah ini, karena akan dipakai dalam pengolahan data dalam Skripsi.

1. Saya merasa kosentrasi kerja meningkat ketika mengerjakan tugas dari atasan.
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
2. Saya merasa setiap bekerja keinginan untuk maju sering muncul dalam diri.
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
3. Saya mengerjakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab dan tepat waktu.
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju

- c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
4. Saya selalu datang tepat waktu dan bekerja sesuai dengan jam kerja.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
5. Saya merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukan, dan meyakini bahwa diri ini adalah bagian dari instansi tempat bekerja.
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
6. Saya merasa senang selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat dan benar tidak terburu-buru dan berhati-hati
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Ragu-ragu
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju

## 2. Data Ordinal X1, X2 dan Y

### Data Ordinal X1

RESPONDEN	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	3	4	4	5	4	24
3	4	4	4	3	4	4	23
4	4	5	5	5	4	4	27
5	3	3	5	3	4	2	20
6	3	2	4	5	3	3	20
7	4	4	3	4	4	4	23
8	2	5	3	3	5	2	20
9	4	3	3	3	3	4	20
10	2	3	3	5	4	5	22
11	2	4	4	4	4	3	21
12	5	4	2	3	3	4	21
13	3	2	4	3	3	4	19
14	4	2	2	3	3	4	18
15	5	2	2	3	2	2	16
16	4	4	5	3	4	3	23
17	3	1	3	4	4	4	19
18	3	3	2	2	4	4	18
19	4	4	2	2	4	3	19
20	2	2	3	2	4	3	16
21	2	2	2	2	4	3	15
22	3	3	2	1	4	4	17
23	5	5	5	5	5	4	29
24	5	5	3	3	5	5	26
25	5	5	5	3	4	4	26
26	3	2	3	3	5	4	20
27	5	5	5	4	4	5	28
28	5	5	4	4	4	4	26
29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	5	5	5	5	5	30
31	4	5	5	4	5	4	27
32	2	3	3	3	3	3	17
33	3	3	3	3	4	5	21
34	5	4	5	5	4	4	27
35	3	3	2	2	4	4	18
36	4	4	3	3	4	4	22
37	4	4	3	3	4	4	22
38	2	2	2	2	2	3	13
39	3	4	4	5	5	5	26
40	2	3	3	3	4	4	19
41	3	2	3	4	4	4	20

42	2	2	3	3	5	4	19
43	5	5	5	5	5	5	30
44	5	1	1	4	4	2	17
45	5	4	5	4	4	5	27
46	4	4	5	4	5	5	27
47	4	3	4	5	4	5	25
48	3	3	3	3	3	3	18
49	4	3	4	3	4	4	22
50	5	4	4	4	3	4	24

Data Ordinal X2

RESPONDE N	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
1	5	4	5	4	2	20
2	4	4	4	2	5	19
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	2	4	18
5	5	5	5	2	4	21
6	3	4	3	5	5	20
7	4	4	4	4	4	20
8	4	5	3	4	5	21
9	5	3	3	3	3	17
10	4	3	3	4	4	18
11	4	4	4	2	4	18
12	4	4	2	5	3	18
13	4	2	4	4	3	17
14	4	4	2	4	3	17
15	5	4	2	4	2	17
16	4	4	5	5	4	22
17	3	4	3	3	4	17
18	3	4	4	4	4	19
19	4	4	4	4	4	20
20	2	5	5	5	4	21
21	2	5	5	4	4	20
22	3	4	4	1	4	16
23	5	5	3	5	5	23
24	5	5	3	3	5	21
25	5	5	3	3	4	20
26	3	2	3	3	5	16
27	5	5	5	4	4	23
28	5	5	4	4	4	22
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	5	5	25
31	4	5	5	4	5	23
32	2	3	3	3	3	14

33	5	3	3	3	4	18
34	2	4	5	5	4	20
35	3	3	2	2	4	14
36	3	4	3	5	4	19
37	2	4	3	3	4	16
38	5	2	2	3	2	14
39	3	4	4	5	5	21
40	4	3	3	2	4	16
41	3	2	3	3	4	15
42	5	2	3	3	5	18
43	4	5	5	2	5	21
44	4	1	4	4	4	17
45	4	4	5	3	4	20
46	5	4	5	3	5	22
47	3	3	4	3	4	17
48	3	3	3	5	3	17
49	4	3	4	3	4	18
50	5	4	4	4	3	20

Data Ordinal Variabel Y

RESPONDEN	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total
1	5	3	2	4	5	3	22
2	4	4	4	3	4	4	23
3	4	4	5	3	3	5	24
4	4	5	3	3	3	3	21
5	5	4	3	5	5	4	26
6	3	4	4	4	4	4	23
7	4	4	4	2	3	3	20
8	4	5	3	3	5	2	22
9	5	3	3	3	3	4	21
10	4	3	3	5	4	5	24
11	4	4	4	4	4	3	23
12	4	4	2	3	3	4	20
13	4	2	4	3	3	4	20
14	4	5	5	5	5	5	29
15	5	4	3	4	4	5	25
16	4	4	4	4	3	4	23
17	3	4	5	5	5	4	26
18	3	5	3	5	3	4	23
19	4	3	2	4	5	3	21
20	2	4	4	3	4	4	21
21	2	4	5	3	3	5	22
22	3	5	3	3	3	3	20
23	5	5	5	3	4	4	26

24	5	5	3	3	5	5	26
25	4	5	5	4	3	4	25
26	3	2	3	2	4	4	18
27	4	3	5	2	4	5	23
28	4	3	4	3	5	4	23
29	2	2	5	5	5	5	24
30	4	4	5	5	5	5	28
31	4	5	5	5	5	4	28
32	2	3	3	3	2	3	16
33	3	3	3	3	3	5	20
34	5	4	5	5	3	4	26
35	3	3	2	2	5	4	19
36	4	4	3	3	1	4	19
37	4	4	3	3	5	4	23
38	5	2	4	2	5	3	21
39	3	4	4	5	4	4	24
40	2	3	3	3	2	4	17
41	3	2	3	4	3	5	20
42	2	2	3	3	5	5	20
43	5	5	5	5	5	5	30
44	5	1	1	4	5	5	21
45	5	4	5	4	4	5	27
46	4	4	5	4	5	5	27
47	4	3	4	5	4	5	25
48	3	3	3	3	3	3	18
49	4	3	4	3	4	4	22
50	5	4	4	4	3	4	24

### 3. Data Interval X1, X2 dan Y

#### Data Interval X1

##### **Succesive Detail**

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	9.000	0.180	0.180	0.262	-0.915	1.000
	3.000	12.000	0.240	0.420	0.391	-0.202	1.922
	4.000	14.000	0.280	0.700	0.348	0.524	2.612
	5.000	15.000	0.300	1.000	0.000		3.617
	2.000	1.000	0.040	0.040	0.086	-1.751	1.000
2.000	2.000	10.000	0.200	0.240	0.311	-0.706	2.031
	3.000	13.000	0.260	0.500	0.399	0.000	2.816
	4.000	13.000	0.260	0.760	0.311	0.706	3.493
	5.000	12.000	0.240	1.000	0.000		4.450
	3.000	1.000	0.020	0.020	0.048	-2.054	1.000
3.000	2.000	9.000	0.180	0.200	0.280	-0.842	2.135
	3.000	16.000	0.320	0.520	0.398	0.050	3.051

	4.000	4.000	10.000	0.200	0.720	0.337	0.583	3.730
		5.000	14.000	0.280	1.000	0.000		4.623
	4.000	1.000	1.000	0.020	0.020	0.048	-2.054	1.000
		2.000	6.000	0.120	0.140	0.223	-1.080	1.970
		3.000	20.000	0.400	0.540	0.397	0.100	2.985
	4.000	4.000	12.000	0.240	0.780	0.296	0.772	3.841
		5.000	11.000	0.220	1.000	0.000		4.767
	5.000	2.000	2.000	0.040	0.040	0.086	-1.751	1.000
		3.000	8.000	0.160	0.200	0.280	-0.842	1.943
		4.000	27.000	0.540	0.740	0.324	0.643	3.072
		5.000	13.000	0.260	1.000	0.000		4.402
	6.000	2.000	4.000	0.080	0.080	0.149	-1.405	1.000
		3.000	9.000	0.180	0.260	0.324	-0.643	1.882
		4.000	25.000	0.500	0.760	0.311	0.706	2.885
		5.000	12.000	0.240	1.000	0.000		4.154

### Succesive Interval

<b>X1.1</b>	<b>X1.2</b>	<b>X1.3</b>	<b>X1.4</b>	<b>X1.5</b>	<b>X1.6</b>	<b>Total</b>
3.617	4.450	4.623	4.767	4.402	4.154	26.012
2.612	2.816	3.730	3.841	4.402	2.885	20.286
2.612	3.493	3.730	2.985	3.072	2.885	18.778
2.612	4.450	4.623	4.767	3.072	2.885	22.409
1.922	2.816	4.623	2.985	3.072	1.000	16.418
1.922	2.031	3.730	4.767	1.943	1.882	16.275
2.612	3.493	3.051	3.841	3.072	2.885	18.954
1.000	4.450	3.051	2.985	4.402	1.000	16.887
2.612	2.816	3.051	2.985	1.943	2.885	16.292
1.000	2.816	3.051	4.767	3.072	4.154	18.859
1.000	3.493	3.730	3.841	3.072	1.882	17.018
3.617	3.493	2.135	2.985	1.943	2.885	17.058
1.922	2.031	3.730	2.985	1.943	2.885	15.497
2.612	2.031	2.135	2.985	1.943	2.885	14.591
3.617	2.031	2.135	2.985	1.000	1.000	12.767
2.612	3.493	4.623	2.985	3.072	1.882	18.668
1.922	1.000	3.051	3.841	3.072	2.885	15.772
1.922	2.816	2.135	1.970	3.072	2.885	14.800
2.612	3.493	2.135	1.970	3.072	1.882	15.164
1.000	2.031	3.051	1.970	3.072	1.882	13.005
1.000	2.031	2.135	1.970	3.072	1.882	12.089
1.922	2.816	2.135	1.000	3.072	2.885	13.830
3.617	4.450	4.623	4.767	4.402	2.885	24.744
3.617	4.450	3.051	2.985	4.402	4.154	22.658
3.617	4.450	4.623	2.985	3.072	2.885	21.632
1.922	2.031	3.051	2.985	4.402	2.885	17.276
3.617	4.450	4.623	3.841	3.072	4.154	23.756
3.617	4.450	3.730	3.841	3.072	2.885	21.595

3.617	4.450	4.623	4.767	4.402	4.154	26.012
3.617	4.450	4.623	4.767	4.402	4.154	26.012
2.612	4.450	4.623	3.841	4.402	2.885	22.813
1.000	2.816	3.051	2.985	1.943	1.882	13.677
1.922	2.816	3.051	2.985	3.072	4.154	17.999
3.617	3.493	4.623	4.767	3.072	2.885	22.457
1.922	2.816	2.135	1.970	3.072	2.885	14.800
2.612	3.493	3.051	2.985	3.072	2.885	18.098
2.612	3.493	3.051	2.985	3.072	2.885	18.098
1.000	2.031	2.135	1.970	1.000	1.882	10.017
1.922	3.493	3.730	4.767	4.402	4.154	22.468
1.000	2.816	3.051	2.985	3.072	2.885	15.809
1.922	2.031	3.051	3.841	3.072	2.885	16.802
1.000	2.031	3.051	2.985	4.402	2.885	16.354
3.617	4.450	4.623	4.767	4.402	4.154	26.012
3.617	1.000	1.000	3.841	3.072	1.000	13.530
3.617	3.493	4.623	3.841	3.072	4.154	22.800
2.612	3.493	4.623	3.841	4.402	4.154	23.125
2.612	2.816	3.730	4.767	3.072	4.154	21.150
1.922	2.816	3.051	2.985	1.943	1.882	14.599
2.612	2.816	3.730	2.985	3.072	2.885	18.100
3.617	3.493	3.730	3.841	1.943	2.885	19.509

### Data Interval Variabel X2

#### Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	5.000	0.100	0.100	0.175	-1.282	1.000
	3.000	11.000	0.220	0.320	0.358	-0.468	1.927
	4.000	18.000	0.360	0.680	0.358	0.468	2.755
	5.000	16.000	0.320	1.000	0.000		3.873
	2.000	1.000	0.020	0.020	0.048	-2.054	1.000
2.000	2.000	5.000	0.100	0.120	0.200	-1.175	1.905
	3.000	9.000	0.180	0.300	0.348	-0.524	2.601
	4.000	22.000	0.440	0.740	0.324	0.643	3.474
	5.000	13.000	0.260	1.000	0.000		4.668
	3.000	2.000	0.100	0.100	0.175	-1.282	1.000
3.000	3.000	17.000	0.340	0.440	0.394	-0.151	2.111
	4.000	15.000	0.300	0.740	0.324	0.643	2.989
	5.000	13.000	0.260	1.000	0.000		4.003
	4.000	1.000	0.020	0.020	0.048	-2.054	1.000
4.000	2.000	7.000	0.140	0.160	0.243	-0.994	2.029
	3.000	15.000	0.300	0.460	0.397	-0.100	2.909
	4.000	16.000	0.320	0.780	0.296	0.772	3.736
	5.000	11.000	0.220	1.000	0.000		4.767
	5.000	2.000	0.060	0.060	0.119	-1.555	1.000

3.000	7.000	0.140	0.200	0.280	-0.842	1.837
4.000	27.000	0.540	0.740	0.324	0.643	2.903
5.000	13.000	0.260	1.000	0.000		4.233

### Succesive Interval

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	Total
3.873	3.474	4.003	3.736	1.000	16.085
2.755	3.474	2.989	2.029	4.233	15.479
2.755	3.474	2.989	3.736	2.903	15.857
2.755	3.474	2.989	2.029	2.903	14.149
3.873	4.668	4.003	2.029	2.903	17.475
1.927	3.474	2.111	4.767	4.233	16.512
2.755	3.474	2.989	3.736	2.903	15.857
2.755	4.668	2.111	3.736	4.233	17.504
3.873	2.601	2.111	2.909	1.837	13.330
2.755	2.601	2.111	3.736	2.903	14.106
2.755	3.474	2.989	2.029	2.903	14.149
2.755	3.474	1.000	4.767	1.837	13.832
2.755	1.905	2.989	3.736	1.837	13.221
2.755	3.474	1.000	3.736	1.837	12.801
3.873	3.474	1.000	3.736	1.000	13.082
2.755	3.474	4.003	4.767	2.903	17.901
1.927	3.474	2.111	2.909	2.903	13.324
1.927	3.474	2.989	3.736	2.903	15.029
2.755	3.474	2.989	3.736	2.903	15.857
1.000	4.668	4.003	4.767	2.903	17.341
1.000	4.668	4.003	3.736	2.903	16.310
1.927	3.474	2.989	1.000	2.903	12.293
3.873	4.668	2.111	4.767	4.233	19.652
3.873	4.668	2.111	2.909	4.233	17.794
3.873	4.668	2.111	2.909	2.903	16.464
1.927	1.905	2.111	2.909	4.233	13.085
3.873	4.668	4.003	3.736	2.903	19.183
3.873	4.668	2.989	3.736	2.903	18.169
3.873	4.668	4.003	4.767	4.233	21.543
3.873	4.668	4.003	4.767	4.233	21.543
2.755	4.668	4.003	3.736	4.233	19.395
1.000	2.601	2.111	2.909	1.837	10.457
3.873	2.601	2.111	2.909	2.903	14.396
1.000	3.474	4.003	4.767	2.903	16.146
1.927	2.601	1.000	2.029	2.903	10.460
1.927	3.474	2.111	4.767	2.903	15.182
1.000	3.474	2.111	2.909	2.903	12.397
3.873	1.905	1.000	2.909	1.000	10.686
1.927	3.474	2.989	4.767	4.233	17.389
2.755	2.601	2.111	2.029	2.903	12.399

1.927	1.905	2.111	2.909	2.903	11.755
3.873	1.905	2.111	2.909	4.233	15.030
2.755	4.668	4.003	2.029	4.233	17.688
2.755	1.000	2.989	3.736	2.903	13.383
2.755	3.474	4.003	2.909	2.903	16.043
3.873	3.474	4.003	2.909	4.233	18.491
1.927	2.601	2.989	2.909	2.903	13.328
1.927	2.601	2.111	4.767	1.837	13.242
2.755	2.601	2.989	2.909	2.903	14.156
3.873	3.474	2.989	3.736	1.837	15.908

### Data Interval Variabel Y

#### Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	6.000	0.120	0.120	0.200	-1.175	1.000
	3.000	10.000	0.200	0.320	0.358	-0.468	1.879
	4.000	22.000	0.440	0.760	0.311	0.706	2.773
	5.000	12.000	0.240	1.000	0.000		3.962
2.000	1.000	1.000	0.020	0.020	0.048	-2.054	1.000
	2.000	6.000	0.120	0.140	0.223	-1.080	1.970
	3.000	13.000	0.260	0.400	0.386	-0.253	2.791
	4.000	20.000	0.400	0.800	0.280	0.842	3.687
	5.000	10.000	0.200	1.000	0.000		4.821
3.000	1.000	1.000	0.020	0.020	0.048	-2.054	1.000
	2.000	4.000	0.080	0.100	0.175	-1.282	1.832
	3.000	18.000	0.360	0.460	0.397	-0.100	2.806
	4.000	13.000	0.260	0.720	0.337	0.583	3.653
	5.000	14.000	0.280	1.000	0.000		4.623
4.000	2.000	5.000	0.100	0.100	0.175	-1.282	1.000
	3.000	21.000	0.420	0.520	0.398	0.050	2.224
	4.000	12.000	0.240	0.760	0.311	0.706	3.120
	5.000	12.000	0.240	1.000	0.000		4.050
5.000	1.000	1.000	0.020	0.020	0.048	-2.054	1.000
	2.000	2.000	0.040	0.060	0.119	-1.555	1.653
	3.000	16.000	0.320	0.380	0.381	-0.305	2.603
	4.000	13.000	0.260	0.640	0.374	0.358	3.446
	5.000	18.000	0.360	1.000	0.000		4.460
6.000	2.000	1.000	0.020	0.020	0.048	-2.054	1.000
	3.000	9.000	0.180	0.200	0.280	-0.842	2.135
	4.000	23.000	0.460	0.660	0.366	0.412	3.233
	5.000	17.000	0.340	1.000	0.000		4.499

#### Succesive Interval

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total
3.962	2.791	1.832	3.120	4.460	2.135	18.300

2.773	3.687	3.653	2.224	3.446	3.233	19.017
2.773	3.687	4.623	2.224	2.603	4.499	20.409
2.773	4.821	2.806	2.224	2.603	2.135	17.362
3.962	3.687	2.806	4.050	4.460	3.233	22.198
1.879	3.687	3.653	3.120	3.446	3.233	19.018
2.773	3.687	3.653	1.000	2.603	2.135	15.851
2.773	4.821	2.806	2.224	4.460	1.000	18.084
3.962	2.791	2.806	2.224	2.603	3.233	17.620
2.773	2.791	2.806	4.050	3.446	4.499	20.365
2.773	3.687	3.653	3.120	3.446	2.135	18.814
2.773	3.687	1.832	2.224	2.603	3.233	16.353
2.773	1.970	3.653	2.224	2.603	3.233	16.456
2.773	4.821	4.623	4.050	4.460	4.499	25.226
3.962	3.687	2.806	3.120	3.446	4.499	21.520
2.773	3.687	3.653	3.120	2.603	3.233	19.069
1.879	3.687	4.623	4.050	4.460	3.233	21.933
1.879	4.821	2.806	4.050	2.603	3.233	19.392
2.773	2.791	1.832	3.120	4.460	2.135	17.111
1.000	3.687	3.653	2.224	3.446	3.233	17.243
1.000	3.687	4.623	2.224	2.603	4.499	18.636
1.879	4.821	2.806	2.224	2.603	2.135	16.468
3.962	4.821	4.623	2.224	3.446	3.233	22.310
3.962	4.821	2.806	2.224	4.460	4.499	22.772
2.773	4.821	4.623	3.120	2.603	3.233	21.173
1.879	1.970	2.806	1.000	3.446	3.233	14.334
2.773	2.791	4.623	1.000	3.446	4.499	19.132
2.773	2.791	3.653	2.224	4.460	3.233	19.134
1.000	1.970	4.623	4.050	4.460	4.499	20.602
2.773	3.687	4.623	4.050	4.460	4.499	24.092
2.773	4.821	4.623	4.050	4.460	3.233	23.960
1.000	2.791	2.806	2.224	1.653	2.135	12.609
1.879	2.791	2.806	2.224	2.603	4.499	16.802
3.962	3.687	4.623	4.050	2.603	3.233	22.159
1.879	2.791	1.832	1.000	4.460	3.233	15.196
2.773	3.687	2.806	2.224	1.000	3.233	15.723
2.773	3.687	2.806	2.224	4.460	3.233	19.183
3.962	1.970	3.653	1.000	4.460	2.135	17.179
1.879	3.687	3.653	4.050	3.446	3.233	19.949
1.000	2.791	2.806	2.224	1.653	3.233	13.707
1.879	1.970	2.806	3.120	2.603	4.499	16.876
1.000	1.970	2.806	2.224	4.460	4.499	16.958
3.962	4.821	4.623	4.050	4.460	4.499	26.415
3.962	1.000	1.000	3.120	4.460	4.499	18.041
3.962	3.687	4.623	3.120	3.446	4.499	23.337
2.773	3.687	4.623	3.120	4.460	4.499	23.162
2.773	2.791	3.653	4.050	3.446	4.499	21.212
1.879	2.791	2.806	2.224	2.603	2.135	14.438

2.773	2.791	3.653	2.224	3.446	3.233	18.121
3.962	3.687	3.653	3.120	2.603	3.233	20.258

### Data Hasil Statistik

**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	18.0	18.0
	3.00	12	24.0	42.0
	4.00	14	28.0	70.0
	5.00	15	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	4.0	4.0
	2.00	10	20.0	24.0
	3.00	13	26.0	50.0
	4.00	13	26.0	76.0
	5.00	12	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0
	2.00	9	18.0	20.0
	3.00	16	32.0	52.0
	4.00	10	20.0	72.0
	5.00	14	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	6	12.0	12.0	14.0
	3.00	20	40.0	40.0	54.0
	4.00	12	24.0	24.0	78.0
	5.00	11	22.0	22.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.0	4.0	4.0
	3.00	8	16.0	16.0	20.0
	4.00	27	54.0	54.0	74.0
	5.00	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8.0	8.0	8.0
	3.00	9	18.0	18.0	26.0
	4.00	25	50.0	50.0	76.0
	5.00	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	10.0	10.0	10.0
	3.00	11	22.0	22.0	32.0
	4.00	18	36.0	36.0	68.0
	5.00	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	5	10.0	10.0	12.0
	3.00	9	18.0	18.0	30.0
	4.00	22	44.0	44.0	74.0
	5.00	13	26.0	26.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	10.0	10.0	10.0
	3.00	17	34.0	34.0	44.0
	4.00	15	30.0	30.0	74.0
	5.00	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	7	14.0	14.0	16.0

3.00	15	30.0	30.0	46.0
4.00	16	32.0	32.0	78.0
5.00	11	22.0	22.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.0	6.0
	3.00	7	14.0	14.0
	4.00	27	54.0	74.0
	5.00	13	26.0	100.0
Total		50	100.0	100.0

**Y.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	12.0	12.0
	3.00	10	20.0	20.0
	4.00	22	44.0	76.0
	5.00	12	24.0	100.0
Total		50	100.0	100.0

**Y.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0
	2.00	6	12.0	12.0
	3.00	13	26.0	26.0
	4.00	20	40.0	40.0
	5.00	10	20.0	20.0
Total		50	100.0	100.0

**Y.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0
	2.00	4	8.0	10.0
	3.00	18	36.0	46.0
	4.00	13	26.0	72.0
	5.00	14	28.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

**Y.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	10.0	10.0
	3.00	21	42.0	52.0
	4.00	12	24.0	76.0
	5.00	12	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0

**Y.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0
	2.00	2	4.0	6.0
	3.00	16	32.0	38.0
	4.00	13	26.0	64.0
	5.00	18	36.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

		Y.6		Cumulative	
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	9	18.0	18.0	20.0
	4.00	23	46.0	46.0	66.0
	5.00	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

#### 4. Uji Validitas dan Realibilitas

##### Uji Validitas dan Realibilitas X1

Correlations							
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TotalX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.495**	.362**	.416**	.341	.349*
	Sig. (2-tailed)		.000	.010	.003	.000	.003
	N	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.495**	1	.636**	.361*	.465**	.421**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.010	.001	.002
	N	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.362**	.636**	1	.624**	.432**	.430**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000		.000	.002	.002
	N	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.416**	.361*	.624**	1	.349*	.449**
	Sig. (2-tailed)	.003	.010	.000		.013	.001
	N	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.341	.465**	.432**	.349*	1	.448**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.002	.013		.001
	N	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	.349*	.421**	.430**	.449**	.448**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.002	.002	.001	.001	
	N	50	50	50	50	50	50
TotalX1	Pearson Correlation	.638**	.782**	.807**	.740**	.650**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000

N	50	50	50	50	50	50	50
---	----	----	----	----	----	----	----

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

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

### Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	50 100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0 .0
	Total	50 100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.816	6

### Uji Validitas dan Reliabilitas X2

#### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.269	.345	.546	.349	.389**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.005
	N	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.269	1	.423**	.201	.343*	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.001	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.345	.423**	1	.103	.315*	.653**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.546	.201	.103	1	.448	.450**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.001
	N	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.349	.343*	.315*	.448	1	.580**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.002	.000		.000

N		50	50	50	50	50	50
TotalX2	Pearson Correlation	.389**	.756**	.653**	.450**	.580**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.001	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

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

### Uji Reliabilitas Variabel X2

#### Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	50
	Excluded <sup>a</sup>	0
	Total	50

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

	Cronbach's	
	Alpha	N of Items
	.648	5

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Y

#### Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TotalY	
Y.1	Pearson Correlation	1	.181	.009	.131	.241	.020	.487**
	Sig. (2-tailed)		.207	.949	.364	.092	.893	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.2	Pearson Correlation	.181	1	.363**	.246	-.037	-.160	.497**
	Sig. (2-tailed)	.207		.010	.085	.797	.268	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	.009	.363**	1	.264	.057	.307*	.616**
	Sig. (2-tailed)	.949	.010		.064	.695	.030	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson Correlation	.131	.246	.264	1	.228	.302*	.666**
	Sig. (2-tailed)	.364	.085	.064		.112	.033	.000

N		50	50	50	50	50	50	50
Y.5	Pearson Correlation	.241	-.037	.057	.228	1	.151	.500**
	Sig. (2-tailed)	.092	.797	.695	.112		.295	.000
N		50	50	50	50	50	50	50
Y.6	Pearson Correlation	.020	-.160	.307*	.302*	.151	1	.491**
	Sig. (2-tailed)	.893	.268	.030	.033	.295		.000
N		50	50	50	50	50	50	50
TotalY	Pearson Correlation	.487**	.497**	.616**	.666**	.500**	.491**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		50	50	50	50	50	50	50

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

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

#### Uji Reliabilitas Variabel Y

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.721	6

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the
			Square	Estimate
1	.606 <sup>a</sup>	.368	.341	2.55348

a. Predictors: (Constant), Mutasi, Promosi\_Jabatan

## 5. Pengujian Hipotesis

Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	178.128	2	89.064	13.660
	Residual	306.452	47	6.520	
	Total	484.580	49		

a. Dependent Variable: Semangat\_Kerja

b. Predictors: (Constant), Mutasi, Promosi\_Jabatan

Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	9.908	2.632		3.764
	Promosi_Jabatan	.200	.114	.282	1.752
	Mutasi	.444	.190	.375	2.330

a. Dependent Variable: Semangat\_Kerja

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI**  
**LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)**  
**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**  
  
 Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo  
 Telp: (0435) 8724466, 829975, Fax: (0435) 82997;  
 E-mail: [lembagapenelitian@unisan.ac.id](mailto:lembagapenelitian@unisan.ac.id)

---

Nomor : 1785/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XI/2019  
 Lampiran : -  
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,  
 Kepala Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Boalemo  
 di:-  
 Kabupaten Boalemo

Yang bertanda tangan di bawah ini :

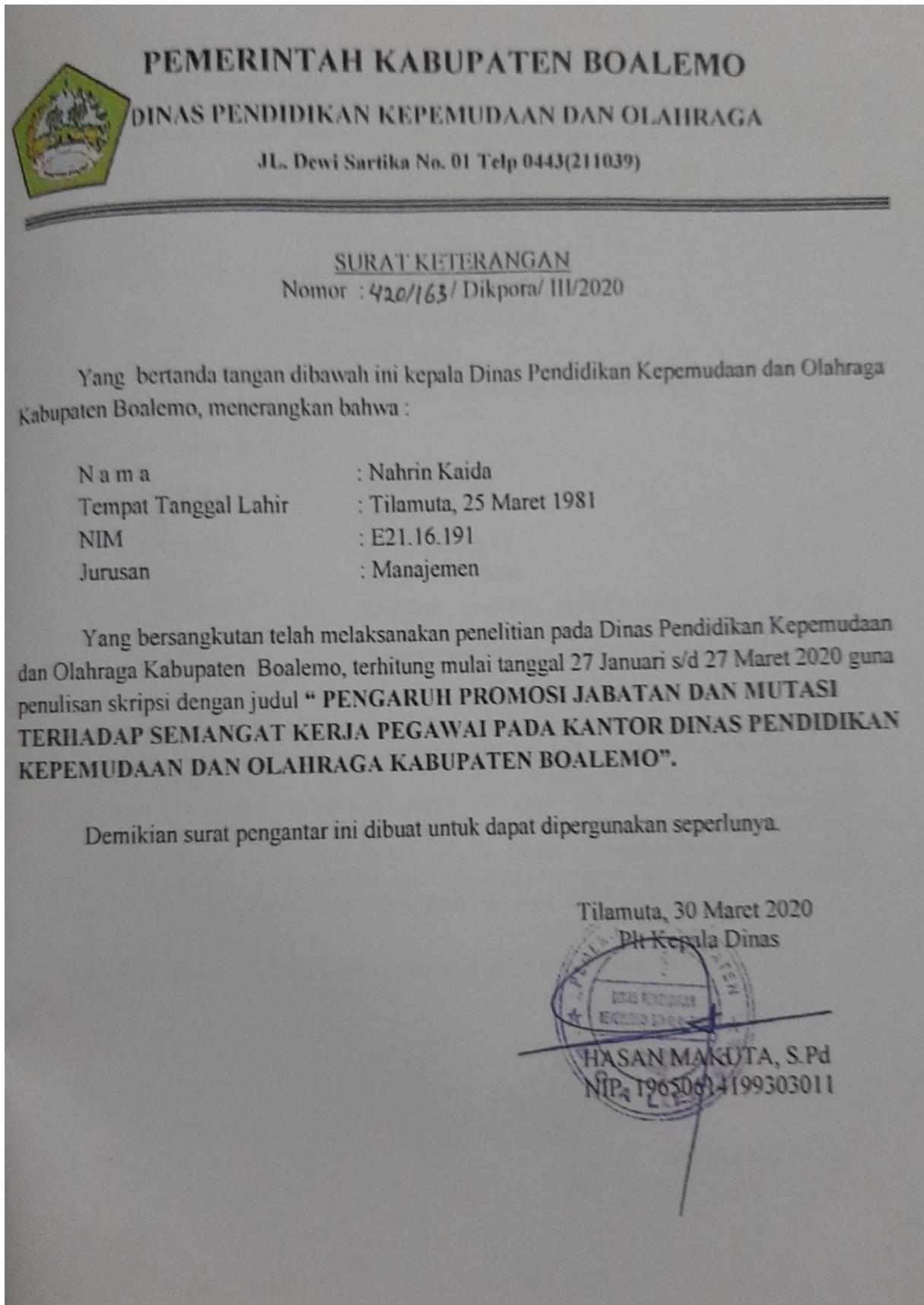
Nama	:	Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM
NIDN	:	0929117202
Jabatan	:	Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa	:	Nahrin Kaida
NIM	:	E2116191
Fakultas	:	Fakultas Ekonomi
Program Studi	:	Manajemen
Lokasi Penelitian	:	DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN BOALEMO
Judul Penelitian	:	PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN BOALEMO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 06 November 2019  
  
 Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM  
 NIDN 0929117202





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS ICHSAN  
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001

Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

---

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**

No. 0090/UNISAN-G/S-BP/IV/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom  
NIDN : 0906058301  
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ihsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa : NAHRIN KAIDA  
NIM : E2116191  
Program Studi : Manajemen (S1)  
Fakultas : Fakultas Ekonomi  
Judul Skripsi : pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap semangat kerja pegawai pada kantor dinas pendidikan kepemudaan dan olahraga kabupaten boalemo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 24%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 16 April 2020  
Tim Verifikasi,



**Sunarto Taliki, M.Kom**  
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

# Skripsi\_NAHRIN KAIDA\_E2116191\_Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Boalemo

---

## ORIGINALITY REPORT

---

<b>24</b> SIMILARITY INDEX	<b>22%</b> INTERNET SOURCES	<b>5%</b> PUBLICATIONS	<b>17%</b> STUDENT PAPERS
-------------------------------	--------------------------------	---------------------------	------------------------------

---

## PRIMARY SOURCES

---

1	<a href="http://dinaspendidikankotagorontalo.wordpress.com">dinaspendidikankotagorontalo.wordpress.com</a> Internet Source	<b>5%</b>
2	<a href="http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id">e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id</a> Internet Source	<b>3%</b>
3	<a href="http://Submitted to LL Dikti IX Turnitin Consortium">Submitted to LL Dikti IX Turnitin Consortium</a> Student Paper	<b>2%</b>
4	<a href="http://jurnal.unigo.ac.id">jurnal.unigo.ac.id</a> Internet Source	<b>2%</b>
5	<a href="http://Submitted to Universitas Diponegoro">Submitted to Universitas Diponegoro</a> Student Paper	<b>2%</b>
6	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	<b>1%</b>
7	<a href="http://repository.uinjkt.ac.id">repository.uinjkt.ac.id</a> Internet Source	<b>1%</b>
8	<a href="http://Submitted to Universitas Jenderal Soedirman">Submitted to Universitas Jenderal Soedirman</a> Student Paper	<b>1%</b>

---

9	media.neliti.com Internet Source	1 %
10	Submitted to Universitas Islam Malang Student Paper	1 %
11	id.scribd.com Internet Source	1 %
12	id.123dok.com Internet Source	<1 %
13	www.suluttoday.com Internet Source	<1 %
14	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	<1 %
15	jurnal.unpand.ac.id Internet Source	<1 %
16	Submitted to iGroup Student Paper	<1 %
17	docobook.com Internet Source	<1 %
18	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	<1 %
19	edoc.pub Internet Source	<1 %

---

20	Submitted to Academic Library Consortium Student Paper	<1 %
21	Andi Martias. "ANALISA PENGARUH FREE CASH FLOW, AUDIT INTERNAL, LIKUIDITAS, LEVERAGE DENGAN DISCRETIONARY ACCRUAL Pada PT. ALSY", Jurnal Perspektif, 2020 Publication	<1 %
22	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %
23	vdocuments.mx Internet Source	<1 %
24	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
25	Submitted to Universitas Jember Student Paper	<1 %
26	Dedy Syahyuni. "Hubungan Antara Disiplin, Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan Pada Pusat Pemanfaatan Penginderaan Jauh Lapan, JakartaTimur", Jurnal Perspektif, 2020 Publication	<1 %
27	libraryproceeding.telkomuniversity.ac.id Internet Source	<1 %
28	Submitted to Universitas Riau Student Paper	<1 %

---

Exclude quotes

On

Exclude matches

< 25 words

Exclude bibliography

On

# CURICULUM VITAE

## A. Biodata Pribadi

1. Nama : Nahrin Kaida
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Tempat tanggal lahir : Tilamuta, 25 Maret 1981
4. Status : Menikah
5. Tinggi, Berat Badan : 165 Cm, 65 Kg
6. Agama : Islam
7. Alamat : Desa Hungayonaa, Kecamatan Tilamuta Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo
8. No Hp : 0822-9372-1188
9. Email : [nahrinkaida2@yahoo.id](mailto:nahrinkaida2@yahoo.id)



## B. Riwayat Pendidikan

1. TK : -
2. SD : SD Inpres Hungayonaa, 1989-1994
3. SLTP Sederajat : MTS Negeri Tilamuta, 1995-1997
4. SLTA Sederajat : SMA Negeri 1 Tilamuta, 1998-2000
5. Perguruan Tinggi : Universitas Ichsan Gorontalo, Fakultas Ekonomi, Program Studi SI Manajemen 2016-2020