

**PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PTPN IV REGIONAL II KEBUN MERANTI  
PAHAM LABUHAN BATU**

**TUGAS AKHIR**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh:**

**NAMA : ERNITA FEBRIANI SIREGAR  
NPM : 2105160297  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2025**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 21 April 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

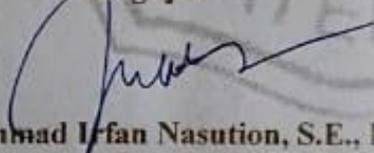
**MEMUTUSKAN**

Nama : **ERNITA FEBRIANI SIREGAR**  
NPM : **2105160297**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN ITPN IV REGIONAL II KEBUN MERANTI PAHAM LABUHAN BATU**

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

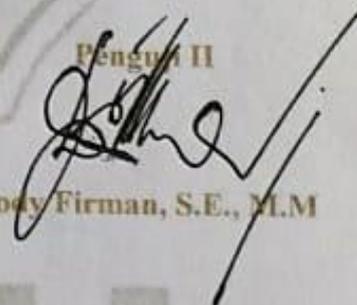
**TIM PENGUJI**

Penguji I



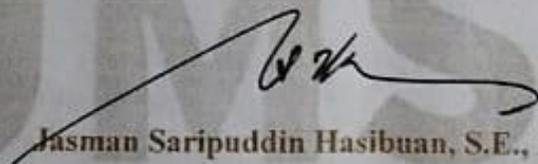
Dr. Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M

Penguji II



Dody Firman, S.E., M.M

**Pembimbing**



Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si

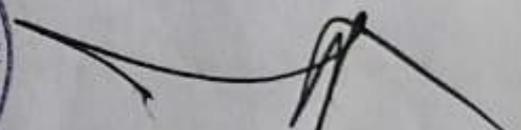
**PANITIA UJIAN**

**Ketua**



Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si.

**Sekretaris**



Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

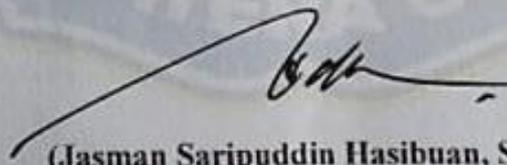
Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : ERNITA FEBRIANI SIREGAR  
N.P.M : 2105160297  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PTPN IV  
REGIONAL II KEBUN MERANTI PAHAM LABUHAN  
BATU

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, April 2025

Pembimbing Tugas Akhir



(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)

Diketahui/Disetujui

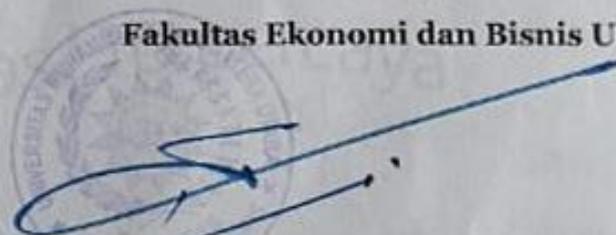
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)



(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Ernita Febriani Siregar  
NPM : 2105160297  
Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan PTPN IV Regional II Kebun Meranti Paham Labuhan Batu.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Hasil pembahasan dikatakan di tulis, jurnal, sampai diterbitkan oleh penerbit		
Bab 5			
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace dan memembi fagrat ulu kaptor sidang tugas akhir.	24/25 /3	J

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)

Medan, Maret 2025

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PTPN IV REGIONAL II KEBUN MERANTI PAHAM LABUHAN BATU**

**Oleh:**

**ERNITA FEBRIANI SIREGAR**  
**2105160297**

Dalam era globalisasi, pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang krusial bagi perusahaan, terutama dalam meningkatkan efisiensi operasional dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PTPN IV Regional II Kebun Meranti Paham Labuhan Batu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, secara parsial mutasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan secara simultan promosi jabatan dan mutasi secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan kontribusi masing-masing sebesar 43,1% dan 30,5%. Nilai R Square diketahui adalah 0,253 atau 25,3% menunjukkan sekitar 25,3% variabel Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi Promosi Jabatan dan Mutasi. Sisanya 74,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

**Kata Kunci: Promosi Jabatan, Mutasi, Kepuasan Kerja**

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF JOB PROMOTION AND MUTATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION PTPN IV REGIONAL II KEBUN MERANTI PAHAM LABUHAN BATU**

**By:**

**ERNITA FEBRIANI SIREGAR  
2105160297**

*In the era of globalization, human resource management is crucial for companies, especially in improving operational efficiency and employee job satisfaction. This study aims to analyze the effect of job promotion and transfer on employee job satisfaction at PTPN IV Regional II Kebun Meranti Paham Labuhan Batu. The method used in this study is a quantitative approach with multiple regression analysis. The results of the study indicate that partially job promotion affects job satisfaction, partially job transfer affects job satisfaction, while simultaneously job promotion and transfer significantly affect employee job satisfaction, with contributions of 43.1% and 30.5% respectively. The R Square value is known to be 0.253 or 25.3% indicating that around 25.3% of the Job Satisfaction variable (Y) is influenced by Job Promotion and Transfer. The remaining 74.7% is influenced by variables not examined in this study. This study is expected to contribute to the development of human resource management and be a reference for further research.*

*Keywords: Job Promotion, Transfer, Job Satisfaction*

## KATAPENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb



Dengan nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat

Menyelesaikan tugas akhir ini dengan judul: **"Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PTPN IV Regional II Kebun Meranti Paham Labuhan Batu"**

Dalam penulisan tugas akhir ini penulis menyadari banyak kekurangan baik dalam penulisan maupun susunan kalimat yang mana penulis mengharapkan kritikan dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan akhir ini.

Dalam kesempatan ini, segenap hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya, kepada Ayahanda Tawar Selamat Srg beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan material dan dukungan serta doa yang tidak pernah putus, hingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir, Ibunda Epi Dayani Hrp yang selalu memberikan dukungan, dan motivasi, penulis beliau juga memang tidak pernah sempat merasakan sampai di bangku perkuliahan serta doa yang tidak pernah putus serta kasih sayang yang tak ternilai sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.SI, selaku ketua program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sekaligus dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan serta arahan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Bapak Prof. Dr. Jufrizen S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing akademik.
7. Terima kasih juga saya ucapkan kepada seluruh Staff Pegawai PTPN IV Regional II Kebun Meranti Paham Labuhan Batu yang telah banyak memberikan bantuan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Kepada Marwan Affandi yang telah memberikan masukan, saran selama pengerjaan tugas akhir penulis.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga penulisan tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi penulis dan para pembaca. Dan akhirnya kepada Allah SWT. Penulis serahkan segalanya demi tercapainya keberhasilan yang sepenuhnya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Medan, April 2025

Penulis,

**Ernita Febriani Siregar**  
**Npm:2105160297**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATAPENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	6
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah .....	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1 Landasan Teori .....	9
2.1.1 Kepuasan Kerja Karyawan.....	9
2.1.2 Teori Promosi Jabatan.....	16
2.1.3 Mutasi.....	24
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual.....	30
2.2.1 Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	30
2.2.2 Pengaruh Mutasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	31
2.2.3 Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Kepuasan Kerja	

Karyawan .....	32
2.3. Hipotesis .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	34
3.2 Definisi Operasional.....	34
3.2.1 Kepuasan Kerja Karyawan (Y) .....	35
3.2.2 Promosi Jabatan (X1) .....	35
3.2.3 Mutasi (X2) .....	36
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
3.3.1 Tempat Penelitian.....	37
3.3.2 Waktu Penelitian .....	37
3.4 Populasi dan Sampel .....	38
3.4.1 Populasi .....	38
3.4.2 Sampel.....	39
3.5 Tehnik Pengumpulan Data .....	40
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	42
3.6.1 Uji Validitas.....	42
3.6.2 Uji Realibilitas .....	45
3.7 Tehnik Analisis Data.....	46
3.7.1 Analisis Regresi Berganda .....	47
3.7.2 Asumsi Klasik .....	48
3.7.3 Uji Hipotesis.....	49
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>52</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	52

4.1.1. Deskripsi Data.....	52
4.1.2 Pengujian Regresi Linear Berganda.....	60
4.2 Pembahasan.....	68
4.2.1 Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja.....	68
4.2.2 Pengaruh Mutasi terhadap Kepuasan Kerja .....	70
4.2.3 Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Kepuasan Kerja .....	73
<b>BAB 5 PENUTUP .....</b>	<b>78</b>
5.1 Kesimpulan.....	78
5.2 Saran.....	78
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Pra-Riset Kepuasan Kerja .....	3
Tabel 1.2 Pra-Riset Promosi Jabatan .....	4
Tabel 1.3 Pra-Riset Mutasi.....	5
Tabel 3.1 Indikator Kepuasan Kerja Karyawan .....	35
Tabel 3.2 Indikator Promosi Jabatan.....	36
Tabel 3.3 Indikator Mutasi .....	37
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian.....	37
Tabel 3.5 Jumlah Populasi .....	38
Tabel 3.6 Jumlah Sampel .....	40
Tabel 3.7 Instrumen Skala Likert.....	42
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Promosi Jabatan ( $X_1$ ) .....	44
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Mutasi( $X_2$ ).....	44
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (Y) .....	45
Tabel 3.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel $X_1$ , $X_2$ dan Y .....	46
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	53
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	54
Tabel 4.5 Skor Angket untuk Variabel Promosi Jabatan ( $X_1$ ).....	54
Tabel 4.6 Skor Angket untuk Mutasi ( $X_2$ ).....	56
Tabel 4.7 Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y) .....	58
Tabel 4.8 Uji Regresi Linear Berganda.....	60
Tabel 4.9 Multikolinearitas .....	64

Tabel 4.10 Uji t .....	65
Tabel 4.11 Uji F .....	67
Tabel 4.12 Uji Determinasi .....	68

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian .....	31
Gambar 2.2 Paradigma Penelitian .....	31
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual .....	33
Gambar 3.1 Kriteria Penguji Hipotesis Uji t.....	50
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F .....	51
Gambar 4.1 Normalitas (P-Plot) .....	62
Gambar 4.2 Normalitas (Histogram).....	63
Gambar 4.3 Multikolinearitas .....	64
Gambar 4.4 Uji Hipotesis Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja..	66
Gambar 4.5 Uji Hipotesis Pengaruh Mutasi terhadap Kepuasan.....	66
Gambar 4.6 Gambar Uji F.....	67

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era globalisasi, dunia bisnis menghadapi tantangan untuk meningkatkan efisiensi operasionalnya. Salah satu langkah strategis yang dapat diambil adalah dengan mengembangkan sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam berbagai aktivitas organisasi karena manusia bertindak sebagai perencana, penggerak, dan pengambil keputusan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dibandingkan dengan faktor produksi lainnya, manusia memiliki karakteristik unik berupa perasaan, pikiran, keinginan, dan latar belakang yang beragam, yang membuat pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang krusial.

Karyawan memiliki kecenderungan untuk meningkatkan posisi mereka di tempat kerja dengan memaksimalkan keahlian, keterampilan, dan tenaga yang dimiliki, dengan harapan dapat memperbaiki kesejahteraan hidupnya. Menurut Setiono & Sustiyatik, (2020) Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan karyawan, yang mencerminkan sikap emosional positif terhadap pekerjaannya. Ketika seseorang merasakan kepuasan kerja, ia cenderung memberikan usaha terbaiknya untuk menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga produktivitas dan hasil kerja meningkat. Menurut Idrus, (2023) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi penempatan yang sesuai dengan keahlian, lingkungan kerja, tunjangan, gaji, peluang pengembangan, serta sistem promosi dan mutasi yang adil dan transparan.

Promosi jabatan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Promosi memberikan peluang kepada karyawan untuk berpindah dari posisi yang lebih rendah ke posisi yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab yang lebih besar, gaji yang lebih tinggi, dan pengakuan atas kemampuan kerja mereka Safitri et al., (2023). Keputusan promosi yang tepat tidak hanya memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan daya saing perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Karyawan yang merasa memiliki kesempatan untuk dipromosikan akan merasa lebih termotivasi dan puas terhadap pekerjaannya.

Selain promosi jabatan, mutasi karyawan juga menjadi salah satu kebijakan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Mutasi adalah proses memindahkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang setara. Mutasi bertujuan untuk mengatasi kejenuhan akibat rutinitas pekerjaan yang monoton, memberikan pengalaman baru, serta membantu karyawan mengembangkan kemampuan di bidang lain. Dengan demikian, mutasi tidak hanya meningkatkan keterampilan karyawan tetapi juga menjaga semangat kerja mereka Sekhana et al. (2024).

PTPN IV Regional II Kebun Meranti Paham Labuhan Batu, merupakan salah satu perusahaan agroindustri besar yang bergerak di bidang pengelolaan kelapa sawit. Sebagai salah satu produsen minyak kelapa sawit terbesar di dunia, perusahaan ini memiliki aktivitas operasional yang kompleks. Dalam menjalankan operasinya, PTPN IV Regional II Kebun Meranti Paham Labuhan Batu, menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait kebijakan promosi jabatan dan mutasi.

**Tabel 1. 1 Pra-Riset Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban%		Jumlah Responden	Target dalam %
		Ya	Tidak		
1	Apakah Anda merasa promosi jabatan dan mutasi berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja Anda	73,3%	26,7%	30	100%
2	Apakah anda merasa puas dengan pekerjaan anda di perusahaan	73,3%	26,7%	30	100%
3	Apakah anda merasa promosi jabatan memengaruhi kepuasan kerja anda	66,7%	33,3%	30	100%

Sumber: Pra-riset Penelitian di Ptpn IV Regional II Kebun Meranti Paham Labuhan Batu (2025)

Berdasarkan hasil pra-riset di Ptpn IV Regional II Kebun Meranti Paham Labuhan Batu, sebagian besar responden, yaitu 73,3%, menyatakan bahwa promosi jabatan dan mutasi berkontribusi secara signifikan terhadap kepuasan kerja mereka, sementara 26,7% lainnya berpendapat sebaliknya. Hal ini mengindikasikan bahwa promosi jabatan dan mutasi memiliki peranan penting dalam membentuk tingkat kepuasan kerja karyawan. Persentase yang sama juga menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa puas dengan pekerjaan mereka secara keseluruhan, meskipun 26,7% responden masih merasa kurang puas, menunjukkan perlunya peningkatan pada beberapa aspek pekerjaan. Selain itu, 73,3% responden sepakat bahwa promosi jabatan memengaruhi kepuasan kerja mereka, yang menegaskan bahwa promosi tidak hanya memotivasi tetapi juga berdampak langsung pada kepuasan kerja.

**Tabel 1.2 Pra-Riset Promosi Jabatan**

No	Pernyataan	Jawaban%		Jumlah Responden	Target dalam %
		Ya	Tidak		
1	Apakah anda pernah mengalami promosi jabatan selama bekerja di perusahaan ini	73,3%	26,7%	30	100%
2	Apakah anda merasa promosi jabatan memengaruhi kepuasan kerja anda	73,3%	26,7%	30	100%
3	Apakah anda setuju bahwa kriteria promosi jabatan di perusahaan ini sudah transparan	66,7%	33,3%	30	100%

Sumber: Pra-riiset Penelitian di Ptpn IV Regional II Kebun Meranti Paham Labuhan Batu (2025)

Berdasarkan hasil prariset di Ptpn IV Regional II Kebun Meranti Paham Pada tab el 1.2, menemukan bahwa sebagian besar responden, yaitu 73,3%, mengaku pernah mengalami promosi jabatan selama bekerja di perusahaan ini, sementara 26,7% lainnya tidak mengalaminya. Sebagian besar responden, 73,3%, juga merasa bahwa promosi jabatan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka, dengan 26,7% yang tidak merasakannya. Sementara itu, terkait dengan transparansi kriteria promosi jabatan, 66,7% responden setuju bahwa kriteria tersebut sudah jelas dan terbuka, meskipun 33,3% merasa tidak seperti itu. Secara keseluruhan, hasil pra-riiset ini menunjukkan bahwa kebanyakan responden merasakan dampak positif dari promosi jabatan terhadap kepuasan kerja, meskipun beberapa responden masih meragukan transparansi kriteria promosi tersebut.

**Tabel 1.3 Pra-Riset Mutasi**

No	Pernyataan	Jawaban%		Jumlah Responden	Target dalam %
		Ya	Tidak		
1	Apakah anda pernah mengalami mutasi selama bekerja di perusahaan ini	66,7%	33,3%	30	100%
2	Apakah anda merasa mutasi yang anda alami meningkatkan pengalaman kerja anda	60%	40%	30	100%
3	Apakah anda merasa mutasi di perusahaan ini dilakukan secara adil	55,3%	46,7%	30	100%

Sumber: Pra-riiset Penelitian di Ptpn IV Regional II Kebun Meranti Paham Labuhan Batu (2025)

Berdasarkan hasil prariset di Ptpn IV Regional II Kebun Meranti Paham pada Tabel 1.3, sebanyak 66,7% responden mengungkapkan bahwa mereka pernah mengalami mutasi selama bekerja di perusahaan, sedangkan 33,3% lainnya belum pernah mengalaminya, menunjukkan bahwa mutasi adalah kebijakan yang cukup umum diterapkan. Sebanyak 60% responden merasa bahwa mutasi yang mereka alami telah memberikan dampak positif dengan meningkatkan pengalaman kerja, sementara 40% lainnya tidak merasakan manfaat tersebut, mengindikasikan perlunya upaya untuk meningkatkan efektivitas mutasi. Selain itu, hanya 55,3% responden yang menilai pelaksanaan mutasi di perusahaan sebagai adil, sedangkan 46,7% lainnya merasa aspek keadilan dalam kebijakan ini masih perlu diperbaiki. Hasil ini menyoroti pentingnya transparansi dan keadilan dalam proses mutasi

untuk meningkatkan kepercayaan dan kepuasan karyawan terhadap kebijakan perusahaan.

Berdasarkan hasil pra-riset, ditemukan sejumlah permasalahan terkait penerapan promosi jabatan dan mutasi di Ptpn IV Regional II Kebun Meranti Paham. Salah satu permasalahan adalah adanya karyawan yang merasa bahwa sistem promosi jabatan tidak sepenuhnya dilaksanakan secara adil dan transparan, sehingga menimbulkan ketidakpuasan. Selain itu, beberapa karyawan yang dimutasi ke posisi baru menghadapi kendala dalam beradaptasi dengan prosedur kerja karena kurangnya pelatihan dan pendampingan yang memadai. Kondisi ini berdampak pada penurunan tingkat kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi produktivitas secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis bertujuan untuk melakukan penelitian, Adapun judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ptpn IV Regional II Kebun Meranti Paham Labuhan Batu”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Beberapa karyawan dengan performa baik belum mendapatkan kesempatan promosi jabatan yang berdampak pada penurunan kepuasan kerja.
2. Pemindehan posisi karyawan sering kali menyebabkan kebingungan akibat kurangnya pemahaman tentang prosedur kerja di posisi baru.
3. Kurangnya penghargaan atau reward serta dukungan kelompok kerja berpengaruh negatif pada motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah memfokuskan pada Promosi Jabatan dan Mutasi Serta, Kepuasan Kerja Karyawan di PTPN IV Regional II Kebun Meranti Paham Labuhan Batu.

### **1.4 Rumusan Masalah**

1. Apakah ada terdapat pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan di Ptpn IV Regional II Kebun Meranti Paham Labuhan Batu
2. Apakah mutasi ada pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Ptpn IV Regional II Kebun Meranti Paham Labuhan Batu?
3. Apakah ada pengaruh promosi jabatan dan mutasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Ptpn IV Regional II Kebun Meranti Paham Labuhan Batu?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan di Ptpn IV Regional II Kebun Meranti Paham Labuhan Batu
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh mutasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Ptpn IV Regional II Kebun Meranti Paham Labuhan Batu
3. Untuk mengetahui dan mengidentifikasi pengaruh promosi jabatan dan mutasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Ptpn IV Regional II Kebun Meranti Paham Labuhan Batu.

## 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis
  - a. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia terkait pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
  - b. Menjadi referensi bagi peneliti lain yang tertarik untuk mengkaji lebih lanjut tentang promosi jabatan, mutasi, dan kepuasan kerja karyawan.

2. Secara Praktis

Diharapkan dapat membantu kantor untuk digunakan sebagai bahan perbandingan, pertimbangan, dan menentukan langkah-langkah selanjutnya, sehingga dapat diharapkan lebih meningkatkan kinerja pegawai di PTPN IV Regional II Kebun Meranti Paham Labuhan Batu.

3. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengalaman akademik dalam penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia, serta memperoleh pemahaman mendalam tentang hubungan antara promosi jabatan, mutasi, dan kepuasan kerja dalam konteks dunia kerja.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kepuasan Kerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan**

Menurut Azhari & Supriyatin, (2020) Kepuasan kerja adalah kondisi emosional tenaga medis yang tercipta ketika nilai imbalan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi sejalan dengan imbalan yang diharapkan oleh tenaga medis tersebut. Istilah kepuasan kerja mengacu pada sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Tenaga medis yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

Menurut Pitasari & Perdhana, (2018) Kepuasan kerja memiliki berbagai definisi. Secara umum, kepuasan merujuk pada sikap universal seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan diartikan sebagai perasaan positif yang muncul terhadap pekerjaan yang dijalani. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mencerminkan hasil penilaian diri seseorang terhadap kecintaannya pada pekerjaannya. Lingkungan yang baik juga dapat meningkatkan rasa puas, yang pada gilirannya menciptakan aura positif bagi individu dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Menurut Neni Rohaeni et al., (2024) istilah kepuasan mengarah pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja,

sebaliknya kepuasan kerja yang tidak dapat tercapai akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, kepuasan kerja suatu hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Maulidya & Yuliantini, (2023) Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai tingkat perasaan positif yang muncul dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. dengan kata lain, kepuasan kerja menggambarkan bagaimana seseorang merasakan dan berpikir tentang pekerjaannya. meskipun terdengar sederhana, konsep kepuasan kerja, terutama kepuasan karyawan, sulit untuk didefinisikan secara pasti bagi karyawan, kepuasan kerja tercapai ketika manfaat yang dirasakan dari pekerjaan melebihi biaya marginal yang dikeluarkan dan dianggap cukup memadai. namun kepuasan ini tidak bersifat permanen karena dapat dipengaruhi dan berubah akibat berbagai faktor baik yang berasal dari lingkungan internal maupun eksternal tempat kerja.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa perasaan positif atau negatif yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya, yang muncul dari penilaian atas keseimbangan antara harapan pribadi dan kenyataan yang diterima. kepuasan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti imbalan, lingkungan kerja, hubungan sosial, serta kesempatan untuk berkembang. semakin selaras harapan dengan realitas, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang akan dirasakan, yang pada akhirnya berpengaruh pada produktivitas, motivasi, dan komitmen terhadap organisasi.

### **2.1.1.2 Manfaat Kepuasan Kerja**

Beberapa manfaat Kepuasan Kerja Menurut Waleleng et al. (2024)

1. Meningkatkan Produktivitas Karyawan: Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karena karyawan yang puas cenderung lebih termotivasi untuk bekerja secara efisien.
2. Meningkatkan Loyalitas Karyawan: Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki komitmen lebih tinggi terhadap perusahaan, mengurangi *turnover*, dan meningkatkan retensi tenaga kerja.
3. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Harmonis: Kepuasan kerja mendorong terciptanya hubungan yang lebih baik antara karyawan, sehingga suasana kerja menjadi lebih kondusif dan kolaboratif.
4. Meminimalkan Keluhan terhadap Kompensasi: Dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, karyawan cenderung lebih memahami dan menerima kebijakan kompensasi perusahaan, mengurangi potensi konflik.

### **2.1.1.3 Tujuan Kepuasan Kerja**

Menurut Azhari & Supriyatin, (2020) ada beberapa tujuan dari kepuasan kerja yaitu:

1. Menjaga kinerja tetap optimal: Kepuasan kerja merupakan rasa puas yang dimiliki karyawan, memungkinkan mereka untuk menjalankan tugas dengan maksimal sesuai dengan sasaran perusahaan. karyawan yang merasa puas cenderung bekerja lebih produktif dan menunjukkan performa tinggi.
2. Menghindari masalah operasional Ketidakpuasan dalam pekerjaan dapat berdampak buruk bagi perusahaan, seperti meningkatnya tingkat kemalasan, aksi mogok kerja, atau tingginya pergantian karyawan. Dengan

demikian, menciptakan kepuasan kerja bertujuan untuk meminimalkan risiko gangguan tersebut.

3. Mempererat hubungan positif kepuasan kerja berperan dalam memperbaiki hubungan interpersonal karyawan di tempat kerja, yang secara langsung meningkatkan kerjasama dan efektivitas tim.
4. Mendukung pengelolaan talenta kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam menarik, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berkualitas yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuan strategisnya.

#### **2.1.1.4 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Idrus, (2023) ada beberapa *factor* yang mempengaruhi kepuasan kerja:

1. Kompensasi dan Gaji: gaji yang adil dan kompetitif sangat berpengaruh terhadap kpuasan kerja, karyawan cenderung lebih puas jika mereka merasa dihargai secara finansial.
2. Pekerjaan itu Sendiri: tugas yang menantang dan memberikan kesempatan untuk berkembang dapat meningkatkan kerja, pekerjaan yang monoton atau tidak menarik dapat menurunkan motivasi.

Menurut Indrasari, (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat terpengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Pekerjaan yang Menantang Secara Mental

Pegawai lebih menyukai tugas yang memungkinkan mereka memanfaatkan seluruh kemampuan mereka secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan. Umpan balik dari atasan mengenai hasil kerja mereka sangat diharapkan. Jika pekerjaan terlalu monoton, pegawai cenderung merasa

bosan, sedangkan jika terlalu sulit, mereka dapat mengalami frustrasi oleh karena itu, pekerjaan dengan tingkat tantangan yang seimbang tidak terlalu mudah maupun terlalu sulit dapat meningkatkan kepuasan dan kebahagiaan pegawai.

## 2. Penghargaan yang Adil

Pegawai menginginkan kebijakan organisasi yang transparan dan adil dalam sistem penggajian serta peluang promosi. Kepuasan kerja akan meningkat jika gaji yang diberikan sesuai dengan cakupan tugas, kemampuan pegawai, serta standar yang berlaku. Meskipun uang bukan satu-satunya motivasi bekerja, keadilan dalam kompensasi tetap menjadi faktor penting.

## 3. Kondisi Kerja yang Mendukung

Lingkungan kerja yang nyaman dan aman menjadi perhatian utama pegawai. Mereka tidak menyukai fasilitas yang kurang memadai atau berisiko bagi keselamatan. Suasana kerja yang nyaman dan menyerupai lingkungan rumah akan membuat pegawai lebih betah dan produktif.

## 4. Rekan Kerja yang Mendukung

Bekerja bukan hanya tentang mendapatkan gaji atau penghargaan material, tetapi juga tentang pemenuhan kebutuhan sosial. Pegawai yang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja akan merasa lebih puas dalam pekerjaannya. Selain itu, sikap dan kepemimpinan atasan juga berpengaruh besar terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai.

## 5. Hubungan dengan rekan Kerja: lingkungan social di tempat kerja, termasuk hubungan baik dengan rekan-rekan berkontribusi pada kepuasan kerja. dukungan social dapat meningkatkan semangat kerja.

6. Manajemen dan Kepemimpinan: gaya kepemimpinan yang baik, komunikasi yang efektif, dan dukungan dari manajemen sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang positif.
7. Peluang pengembangan Karir: kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional dapat meningkatkan kepuasan kerja, karena karyawan merasa bahwa memiliki jalan untuk maju dalam karir.

#### **2.1.1.5 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Gumara1 et al. (2024) kepuasan kerja memiliki lima indikator yaitu:

1. Pekerjaan sendiri, meliputi tanggung jawab dan minat, yang berarti karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya di perusahaan tempat mereka bekerja.
2. Kualitas pengawasan , meliputi bantuan teknis dan dukungan dari *partner* kerja, yang berarti karyawan mendapatkan bantuan atas kesulitan yang mereka hadapi saat menyelesaikan pekerjaan perusahaan.
3. Hubungan dengan rekan kerja, meliputi keharmonisan dan perilaku saling menghargai sesama pekerja, yang berarti karyawan memiliki hubungan yang harmonis dan suasana kantor menjadi kondusif bagi mereka.
4. Peluang promosi, kesempatan atau peluang untuk maju berarti kesempatan yang didapatkan pekerja atas kinerja yang luar biasa, yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka secara optimal.
5. Pembayaran, seperti gaji yang sesuai dan rasa adil dengan orang lain yang berarti gaji atau pembayaran yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan

yang mereka lakukan untuk perusahaan, sehingga karyawan menerima timbal balik atas pekerjaannya.

Menurut Fauzi et al., (2022) beberapa indikator kepuasan kerja antara lain:

1. Peningkatan Kinerja

Tingkat kepuasan kerja individu yang tinggi akan mendorong semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja karyawan.

2. Perilaku Organisasi

Karyawan yang berperan sebagai pendukung bagi rekan kerja lainnya di luar tugas utama mereka menunjukkan perilaku organisasi yang positif. Kepuasan kerja mendorong karyawan untuk bekerja sama demi mencapai tujuan perusahaan.

3. Kepuasan Hidup

Rasa puas dalam bekerja meningkatkan semangat hidup dan memberikan kebahagiaan. Karyawan yang merasa nyaman dengan pekerjaannya akan lebih tenang saat kembali ke rumah.

4. Kesejahteraan Fisik dan Mental

Karyawan yang yakin bahwa mereka telah menjalankan tugas dengan baik akan lebih termotivasi dalam bekerja. Di lingkungan kerja, rekan kerja dan atasan yang suportif turut berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja.

## **2.1.2 Teori Promosi Jabatan**

### **2.1.2.1 Pengertian Promosi jabatan**

Menurut Muallim et al. (2024) promosi jabatan adalah pemindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi.

Menurut Mufti Gantino Raja, (2023) promosi jabatan adalah sebuah proses berpindahnya pegawai dari jabatan yang lama dengan derajat yang lebih rendah ke jabatan baru yang memiliki derajat lebih tinggi dari sebelumnya.

Menurut Perkasa Amrys & Septyarini, (2024) promosi jabatan adalah pegawai yang berpindah jabatan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lebih tinggi yang tentunya diikuti dengan tanggung jawab dan penghasilan yang lebih besar pula.

Menurut Rosadianti et al. (2024) promosi jabatan tidak hanya memberikan penghargaan finansial dan peningkatan tanggung jawab, tetapi juga meningkatkan rasa kepuasan dan motivasi intrinsik pegawai

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Promosi jabatan dapat disimpulkan sebagai suatu proses peningkatan posisi atau tanggung jawab dalam struktur organisasi, yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kinerja, kompetensi, dan kontribusinya. Tujuan promosi ini adalah untuk mendorong motivasi, meningkatkan produktivitas, serta memberikan penghargaan yang sejalan dengan kemampuan dan pengalaman karyawan.

### **2.1.2.2 Tujuan Promosi Jabatan**

Menurut Siswanto, (2019) terdapat beberapa tujuan promosi jabatan sebagai berikut:

1. Tujuan Promosi Jabatan

Promosi jabatan bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Ketika promosi diberikan kepada karyawan berprestasi, hal ini dapat meningkatkan motivasi mereka, yang diharapkan akan berkontribusi pada produktivitas tinggi di perusahaan.

2. Pengembangan Pengalaman dan Pengetahuan

Promosi jabatan bertujuan untuk memperluas pengalaman dan meningkatkan pengetahuan karyawan di berbagai bidang dengan memindahkan mereka ke posisi yang lebih tinggi. Ini diharapkan dapat memberikan dorongan semangat bagi karyawan lainnya.

3. Menjamin Stabilitas Kepegawaian

Promosi jabatan bertujuan untuk memastikan stabilitas kepegawaian yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan, termasuk melalui penarikan tenaga kerja, pelatihan, dan pemberian pesangon kepada karyawan yang mengundurkan diri.

4. Peningkatan Imbalan dan Status

Promosi jabatan bertujuan untuk memberikan kemampuan, posisi, dan imbalan yang lebih besar kepada karyawan berprestasi, sehingga menciptakan kepuasan, kebanggaan, dan peningkatan status sosial.

5. Pengembangan Karier

Promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan karier karyawan yang dipromosikan, memberikan mereka kesempatan untuk mengembangkan diri serta meningkatkan kreativitas dan inovasi. Dengan demikian, perusahaan juga akan mendapatkan manfaat dari perkembangan tersebut.

#### 6. Mengisi Kekosongan Jabatan

Promosi jabatan bertujuan untuk mengisi kekosongan posisi yang ditinggalkan oleh pejabat sebelumnya, sehingga stabilitas perusahaan tetap terjaga.

#### 7. Mendorong Motivasi Kerja

Promosi jabatan diharapkan dapat merangsang atau memotivasi karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja, meningkatkan disiplin, dan mendorong produktivitas kerja mereka.

#### 8. Mempermudah Penarikan Tenaga Kerja

Promosi jabatan bertujuan untuk mempermudah penarikan tenaga kerja baru. Jika perusahaan rutin menerapkan promosi jabatan bagi karyawannya, hal ini dapat menjadi daya tarik bagi calon tenaga kerja untuk melamar.

### **2.1.2.3 Manfaat Promosi Jabatan**

Menurut Heremba & Lisda, (2024) ada beberapa manfaat promosi jabatan sebagai berikut:

1. Promosi jabatan berfungsi untuk meningkatkan motivasi, kinerja, dan kreativitas pegawai, sekaligus memperluas pengalaman dan wawasan mereka.
2. Memperluas pengalaman dan menambah pengetahuan pegawai dalam berbagai bidang jabatan dengan memindahkan jabatannya ke tingkat lebih tinggi.
3. Mendukung tujuan organisasi untuk menunjang pencapaian-pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

4. Menjamin stabilitas kepegawaian, memberikan kemampuan dan jabatan serta imbalan jasa yang lebih besar kepada pegawai yang berprestasi tinggi.
5. Meningkatkan karir sekaligus meningkatkan kreativitas dan inovasi.

#### **2.1.2.4 Jenis – Jenis Promosi Jabatan**

Menurut Syarief et al., (2021) jenis promosi jabatan yang sering dikenal yaitu:

1. Promosi sementara, seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang kosong, dan harus segera diisi.
2. Promosi permanen, seorang karyawan yang diberikan jabatan baru secara tetap.
3. Promosi skala kecil, promosi dengan sedikit perubahan dalam tanggung jawab atau kenaikan jabatan yang tidak terlalu besar.
4. Promosi tanpa kenaikan gaji, promosi yang hanya meningkatkan status atau tanggung jawab tanpa adanya tambahan gaji.

#### **2.1.2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Promosi Jabatan**

Menurut Simangunsong et al., (2024) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi promosi jabatan:

1. Kualitas kerja, dalam hal ini maka sangatlah di perlukan beberapa hal yaitu mengenai ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan, jadi diharapkan dapat memenuhi persyaratan bahkan melebihi yang telah diinstruksikan.
2. Kuantitas kerja, hal-hal menyangkut dalam hal ini adalah mengenai output. Dalam output ini tidak hanya menyangkut output rutin saja, akan tetapi juga seberapa cepat bisa pegawai menyelesaikan hasil kerja ekstra.

3. Dapat diandalkan, yang perlu diperhatikan dalam hal ini adalah pegawai mengikuti instruksi dengan baik, mempunyai inisiatif dalam pekerjaan, hati-hati menjalankan tugas dan bekerja yang sangat rajin.
4. Sikap penentuan sikap yang baik sangat diperlukan, yaitu bagaimana pula mengenai karyawan lain, di samping itu diharapkan selalu antusias dalam melaksanakan pekerjaan serta kerja sama.

Menurut Siswanto, (2019) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi promosi jabatan sebagai berikut:

1. Kejujuran

Karyawan diharapkan untuk bersikap jujur, baik terhadap diri sendiri maupun kepada rekan-rekannya. Kesepakatan mengenai pelaksanaan tugas harus sejalan dengan tindakan yang diambil. Penyalahgunaan jabatan untuk kepentingan pribadi tidak diperbolehkan.

2. Disiplin

Karyawan wajib mematuhi peraturan yang telah ditetapkan serta menerapkan disiplin dalam diri mereka dan dalam pelaksanaan peran mereka. Disiplin sangat penting karena mendukung pencapaian hasil optimal bagi perusahaan.

3. Kinerja di Tempat Kerja

Karyawan harus dapat bekerja dengan cara yang efektif dan efisien, menghasilkan output yang dapat diukur baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

#### 4. Kerjasama

Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan perlu bekerja sama dengan harmonis, membangun hubungan kerja yang baik di antara semua anggota tim.

#### 5. Kemahiran

Karyawan diharapkan mampu menciptakan ide-ide baru untuk menyelesaikan tugas dengan sukses.

#### 6. Loyalitas

Loyalitas karyawan terlihat dari partisipasi aktif mereka di kantor, serta komitmen untuk melindungi perusahaan dari tindakan yang merugikan.

#### 7. Kepemimpinan

Seorang pemimpin harus mampu mendorong dan menginspirasi bawahannya untuk bekerja sama dan berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### 8. Komunikasi

Karyawan perlu memiliki kemampuan komunikasi yang baik, sehingga dapat menerima dan memahami informasi dari atasan maupun bawahan dengan benar, serta menghindari kesalahpahaman.

#### 9. Pendidikan

Sesuai dengan persyaratan jabatan, karyawan harus memiliki ijazah pendidikan formal yang relevan.

### **2.1.2.6 Indikator Promosi Jabatan**

Menurut (Simangunsong et al., 2024) adapun indikator promosi jabatan yaitu sebagai berikut:

1. Kejujuran, karyawan harus jujur pada diri sendiri, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan sesuai perkataan, perbuatannya dan tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.
2. Disiplin, karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya gasnya dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting, karena hanya dengan disiplin tersebut memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.
3. Prestasi kerja, karyawan yang akan dipromosikan harus mampu mencapai hasil kerja yang akan dipertanggung jawabkan, kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.
4. Kerjasama, karyawan dapat bekerja sama dengan harmonis dengan sesama karyawan baik *horizontal* maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan, sehingga tercipta hubungan kerja yang baik diantara karyawan.
5. Kecakapan, karyawan yang dipromosikan harus cakap, mandiri, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik tanpa mendapat bimbingan yang terus menerus dari atasan.
6. Loyalitas, karyawan yang loyal dalam membela perusahaan dari tindakan yang merugikan menunjukkan bahwa karyawan ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan.
7. Kepemimpinan, dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja efektif. Dia harus jadi panutan dan

memperoleh *personality outhority* yang tinggi dari pada bawahannya dalam mencapai sasaran perusahaan.

8. Komunikatif, karyawan dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

Menurut Sekhana et al. (2024) adapun *indicator-indicator* promosi jabatan yaitu promosi berdasarkan kedisplian, promosi berdasarkan prestasi kerja, promosi berdasarkan kompetensi, promosi berdasarkan loyalitas dan promosi berdasarkan pendidikan.

Menurut Basriani & Martina, (2017) ada beberapa indikator yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut:

1. Kejujuran

Seorang karyawan harus bersikap jujur, terutama terhadap dirinya sendiri, bawahannya, serta dalam menepati perjanjian terkait tugas dan tanggung jawab jabatannya. Ia harus memastikan bahwa perkataan dan tindakannya selaras serta tidak menyalahgunakan jabatan untuk kepentingan pribadi.

2. Disiplin

Karyawan harus memiliki kedisiplinan dalam menjalankan tugas-tugasnya serta mematuhi semua peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang telah menjadi kebiasaan di lingkungan kerja.

3. Prestasi Kerja

Karyawan harus mampu mencapai hasil kerja yang berkualitas dan kuantitasnya dapat dipertanggungjawabkan, dengan cara bekerja secara efektif dan efisien.

#### 4. Kerja Sama

Karyawan diharapkan mampu menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja, baik dalam hubungan sejajar maupun dengan atasan dan bawahan, guna mencapai tujuan perusahaan.

#### 5. Kecakapan

Seorang karyawan harus memiliki keterampilan, kreativitas, dan inovasi dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik. Ia juga harus mampu bekerja secara mandiri tanpa bergantung pada bimbingan terus-menerus dari atasannya.

### **2.1.3 Mutasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Mutasi**

Menurut Masda et al., (2024) Mutasi adalah proses pemindahan posisi/ jabatan/ tempat/ pekerjaan seorang karyawan, baik secara *horizontal* (rotasi kerja/ transfer) maupun vertikal (promosi dan demosi) dalam suatu organisasi

Menurut Raja Gantino (2023) Mutasi pegawai atau perpindahan posisi dalam perusahaan merupakan hal yang umum terjadi. Biasanya, mutasi dilakukan antara posisi lama dan baru yang setara dalam tingkatan. Perpindahan ini umumnya tidak disertai perubahan dalam tanggung jawab, wewenang, maupun kenaikan penghasilan.

Menurut Sekhana et al. (2024) mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar.

Menurut Husain (2022) mutasi pegawai atau pemindahan jabatan dan tugas merupakan hal yang umum terjadi dalam suatu organisasi. Perubahan ini tetap

berada pada tingkat yang setara tanpa memengaruhi kewenangan, tanggung jawab, status, kekuasaan, maupun pendapatan pegawai. Mutasi tersebut hanya melibatkan pergeseran bidang tugas semata.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa , mutasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan karyawan dari satu jabatan, posisi, atau lokasi kerja ke jabatan lain dalam organisasi yang sama atau berbeda. Mutasi dapat bersifat *horizontal*, yaitu perpindahan ke posisi yang setara, atau vertikal, seperti promosi maupun penurunan jabatan. Tujuannya antara lain untuk meningkatkan keterampilan, menghindari kejenuhan, dan mengembangkan potensi pegawai guna mendukung efisiensi.

### **2.1.3.2 Manfaat Mutasi**

Beberapa manfaat Mutasi Menurut Manshur Mhd & Afriza, (2024) mutasi pegawai meliputi beberapa aspek penting:

1. Memenuhi kebutuhan tenaga kerja di unit atau bagian yang kekurangan personel tanpa harus merekrut dari luar.
2. Mengakomodasi keinginan karyawan agar dapat bekerja sesuai minat dan keahlian mereka.
3. Memberikan jaminan kepada karyawan bahwa mereka tidak akan diberhentikan karena kurangnya kemampuan atau keterampilan,
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Mengatasi kejenuhan yang timbul akibat bekerja di posisi, jabatan, atau lingkungan yang sama.

### **2.1.3.3 Tujuan Mutasi**

Menurut Setiawati et al. (2019) ada tiga tujuan mutasi sebagai berikut:

1. Memastikannya bahwa karyawan ditempatkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Membantu meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan.
3. Memberikan peluang pengembangan bagi karyawan sekaligus langkah pencegahan untuk melindungi baik karyawan maupun perusahaan.

#### **2.1.3.4 Jenis- Jenis Mutasi**

Menurut Setiawati et al. (2019) ada dua jenis jenis mutasi yaitu:

1. Mutasi atas Permintaan Karyawan

Karyawan secara spontan mengajukan permohonan untuk dipindahkan ke lokasi kerja lain dalam lingkungan perusahaan. alasan yang sering disampaikan antara lain, pekerjaan yang sedang dijalankan dirasa tidak sesuai dengan minat pekerja suasana kerja yang kurang mendukung, dan alasan lainnya.

2. Mutasi atas Kebijakan Perusahaan

Perusahaan yang memiliki kebijakan biasanya merencanakan program mutasi baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Untuk jangka pendek, mutasi dilakukan karena adanya kebutuhan mendesak. Sedangkan dalam jangka panjang, program ini bertujuan menjaga keberlanjutan produksi serta stabilitas operasional perusahaan.

#### **2.1.3.5 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Mutasi**

Menurut Medah et al. (2024) ada beberapa faktor yang mempengaruhi mutasi:

1. **Motivasi:** Motivasi kerja berperan besar dalam mutasi, karena karyawan yang termotivasi lebih cenderung menerima perpindahan posisi untuk meraih peluang karier yang lebih baik atau memperoleh pengalaman baru.
2. **Kualitas Pelayanan Publik:** Kualitas layanan yang diberikan oleh organisasi juga memengaruhi mutasi, meskipun dampaknya terhadap kinerja pegawai tidak terlalu besar.
3. **Kepuasan Kerja:** Kepuasan kerja pegawai bisa menjadi mediator antara mutasi dan kinerja pegawai. Jika mutasi dilakukan dengan tepat, dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja.
4. **Lingkungan Kerja:** Lingkungan kerja yang baik atau kurang mendukung bisa mempengaruhi keputusan organisasi dalam melakukan mutasi untuk meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan.
5. **Pengembangan Karir:** Mutasi sering dijadikan sebagai bagian dari strategi pengembangan karier, bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman, dan potensi karyawan di berbagai area.

Menurut Putri & Diawati, (2017) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi mutasi yaitu:

1. **Kebijakan dan Peraturan Pimpinan**

Mutasi pegawai dilakukan secara berkelanjutan berdasarkan pedoman yang jelas untuk menjaga objektivitas. Kebijakan ini penting agar mutasi tidak dianggap sebagai hukuman dan dapat meningkatkan efektivitas kerja.

## 2. Prinsip "*The Right Man On The Right Job*"

Seleksi dan penempatan pegawai bertujuan untuk memastikan kesesuaian antara pegawai dan pekerjaan. Manajemen perlu melakukan evaluasi terus-menerus untuk melakukan mutasi dengan baik, meskipun tantangan dalam mencapai tujuan sering muncul.

## 3. Meningkatkan Moral Kerja

Tugas yang monoton dapat menurunkan moral pegawai, bahkan jika mereka sesuai dengan keahlian. Jika peningkatan tanggung jawab belum memungkinkan, mutasi dapat menjadi solusi, tetapi harus mempertimbangkan risiko ketidakcocokan di posisi baru.

## 4. Media Kompetisi Rasional untuk Promosi

Kompetisi antar pegawai perlu diciptakan untuk mempercepat perkembangan individu. Melalui mutasi, lebih dari satu pegawai dapat bekerja dalam posisi yang sama, mendorong motivasi dan prestasi. Promosi biasanya disertai peningkatan tanggung jawab dan fasilitas.

## 5. Mengurangi *Turnover* Karyawan

Rasa bosan dapat menurunkan moral kerja dan mendorong pegawai keluar dari organisasi. Jika promosi belum memungkinkan, mutasi menjadi salah satu cara untuk mengatasi masalah ini.

### **2.1.3.6 Indikator Mutasi**

Menurut Medah et al. (2024) adapun indikator dari mutasi yaitu:

1. Perpindahan Posisi atau Jabatan: Mutasi pegawai terlihat jelas melalui perpindahan mereka dari satu posisi atau jabatan ke posisi lain yang setara atau lebih tinggi, baik di dalam unit yang sama maupun antar unit organisasi.

2. Kesesuaian dengan Kompetensi dan Minat: Mutasi dilakukan dengan tujuan menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, keahlian, serta minat mereka, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.
3. Pengembangan Karier: Salah satu tujuan mutasi adalah memberikan peluang bagi pegawai untuk mengembangkan karier mereka, dengan cara memberikan pengalaman baru atau memperluas keterampilan yang relevan dengan tugas mereka.
4. Pengaruh terhadap Kinerja Pegawai: Keberhasilan mutasi dapat dilihat dari peningkatan kinerja pegawai setelah mereka dipindahkan ke posisi baru.
5. Tingkat Kepuasan Kerja: Salah satu indikator keberhasilan mutasi adalah seberapa besar pengaruh mutasi terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai. Mutasi yang efektif akan meningkatkan kepuasan pegawai terhadap pekerjaan mereka.
6. Motivasi Pegawai: Setelah mutasi, jika tingkat motivasi pegawai meningkat, ini menunjukkan bahwa mutasi tersebut memberikan dampak positif terhadap semangat kerja mereka.
7. Fleksibilitas Organisasi: Mutasi dapat berfungsi untuk menyesuaikan jumlah dan kualitas tenaga kerja dengan kebutuhan yang berkembang dalam organisasi. Ini membantu organisasi menjadi lebih fleksibel dalam merespons perubahan.
8. Pengaruh terhadap Kualitas Pelayanan: Dalam konteks organisasi yang memberikan layanan publik, mutasi dapat dinilai berdasarkan dampaknya terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Menurut Ellyzar & Yunus, (2017) ada beberapa indikator mutasi yaitu:

1. Adanya kesempatan pegawai berprestasi untuk mutasi jabatan
2. Harapan pegawai untuk mutasi jabatan
3. Kejelasan informasi mutasi jabatan
4. Memberikan semangat kerja pada pegawai.

## **2.2 Kerangka Berpikir Konseptual**

Penelitian membutuhkan suatu kerangka konseptual yang menjadi pedoman berpikir dan dasar untuk merumuskan hipotesis. Penyusunan kerangka konseptual juga akan mempermudah pembaca dalam memahami inti permasalahan yang diteliti. Berdasarkan teori yang ada, maka dapat dirumuskan kerangka pemikiran sebagai berikut:

### **2.2.1 Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Promosi jabatan mengacu pada perpindahan ke posisi yang lebih tinggi dalam suatu organisasi, yang disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, hak, kewajiban, status, serta penghasilan. Promosi jabatan juga dianggap sebagai bentuk penghargaan terhadap kemampuan dan potensi karyawan untuk menduduki suatu posisi yang lebih tinggi. Melalui program promosi ini, karyawan yang merasa memiliki potensi akan merasakan kepuasan dalam bekerja di perusahaan tersebut Magdalena & Rulyati, (2019).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yubu Angela et al., (2023) menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Gumara et al., (2024) menunjukkan bahwa promosi jabatan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang membuat mereka merasa lebih dihargai.



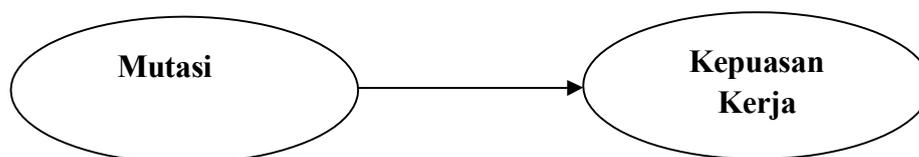
**Gambar 2.1 Paradigma Penelitian**

### **2.2.2 Pengaruh Mutasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Salah satu tujuan diterapkannya mutasi untuk menciptakan keseimbangan di antara karyawan, memperluas wawasan pegawai, mengatasi rasa jenuh dalam bekerja, dan mendorong pegawai untuk berusaha mencapai jenjang karir yang lebih tinggi Puri & Wisnu, (2020).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fajri et al., (2023) menunjukkan bahwa mutasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Puri et al., (2020) bahwa Mutasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.



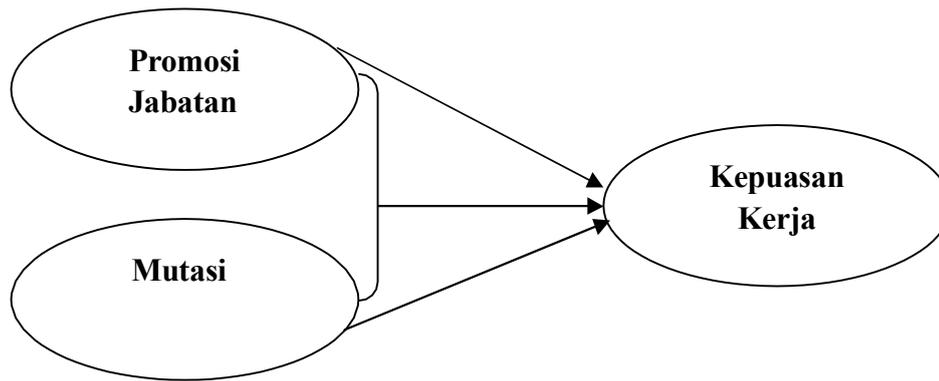
**Gambar 2.2 Paradigma Penelitian**

### **2.2.3 Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Menurut Milenia et al., (2022) kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang timbul dari evaluasi terhadap pekerjaan dan pengalaman yang telah dijalani. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan sikap karyawan dalam merespons berbagai aspek yang berhubungan dengan pekerjaan, sikap dapat mencerminkan cara karyawan menginterpretasikan tindakan dan keputusan yang diambil oleh atasan maupun rekan kerja dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang Milenia et al. (2022) promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi rendahnya promosi akan mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa mutasi berpengaruh terhadap promosi jabatan, artinya semakin tinggi rendahnya mutasi akan mempengaruhi tinggi rendahnya promosi jabatan.

Selanjutnya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Gantino Mufti Dinas (2023) memperoleh hasil bahwa promosi jabatan secara parsial dan simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan adanya pengaruh positif dari mutasi pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian tersebut dapat diduga bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan dapat digambarkan dalam kerangka konseptual berikut:



**Gambar 2.3 Kerangka Konseptual**

### 2.3. Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah pernyataan sementara atau jawaban awal yang diajukan untuk menjawab pertanyaan yang terdapat dalam perumusan masalah. Hipotesis juga dapat didefinisikan sebagai sebuah pernyataan formal yang menggambarkan hubungan yang diantisipasi antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) Yam and Taufik (2021). Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang dikemukakan di atas, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan di Ptpn IV Regional II Kebun Meranti Paham Labuhan Batu.
2. Ada pengaruh Mutasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Ptpn IV Regional II Kebun Meranti Paham Labuhan Batu.
3. Ada pengaruh Promosi jabatan dan mutasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Ptpn IV Regional II Kebun Meranti Paham Labuhan Batu.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis menerapkan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Ditinjau dari jenis data yang digunakan, penelitian ini bersifat kuantitatif, sedangkan dari segi metode penjelasannya, penelitian ini termasuk dalam kategori asosiatif. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji serta menganalisis data melalui perhitungan numerik, yang kemudian digunakan untuk menarik kesimpulan berdasarkan hasil pengujian tersebut.

Sedangkan menurut Fitriani & Purnomo, (2024) Jenis asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih instrumen pengumpulan data yang digunakan angket, wawancara dan lainnya.

#### **3.2 Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah komponen dalam penelitian yang menjelaskan cara mengukur suatu variabel, sehingga melalui pengukuran tersebut dapat diketahui indikator-indikator yang mendukung analisis variabel tersebut. Definisi operasional variabel berperan sebagai panduan bagi peneliti dalam menentukan langkah-langkah untuk mengukur variabel yang diteliti. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel independen atau bebas adalah variabel yang nilainya tidak tergantung pada variabel lain. Adapun yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah Promosi Jabatan (X1) Dan Mutasi (X2). Variabel dependen atau terikat

adalah variabel yang mempengaruhi oleh variabel lain. Adapun yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan defenisi operasional penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen, yaitu sebagai berikut:

### 3.2.1 Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Kepuasan kerja karyawan merujuk pada perasaan positif atau penilaian yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, yang tercermin dari tingkat kepuasan atau ketidakpuasan mereka terhadap berbagai elemen pekerjaan, seperti tanggung jawab, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta kompensasi dan penghargaan. Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana pekerjaan dapat memenuhi harapan, kebutuhan, dan tujuan pribadi karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada motivasi, produktivitas, dan kesetiaan mereka terhadap organisasi.

Adapun indikator dari kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 3.1**  
**Indikator Kepuasan Kerja Karyawan**

No	Indikator
1	Pekerjaan sendiri
2	Kualitas pengawasan
3	Hubungan dengan rekan kerja
4	Peluang promosi
5	Pembayaran

Sumber: Gumara1 et al., (2024)

### 3.2.2 Promosi Jabatan (X1)

Promosi jabatan adalah langkah pemindahan seorang karyawan dari jabatan dengan tingkat tanggung jawab yang lebih rendah ke jabatan dengan tingkat

tanggung jawab yang lebih tinggi dalam suatu organisasi. Tujuan dari promosi adalah untuk memberikan apresiasi terhadap kinerja dan potensi karyawan sekaligus mendorong mereka agar terus meningkatkan produktivitas serta kontribusi bagi organisasi.

Adapun indikator dari promosi jabatan dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 3.2**  
**Indikator Promosi Jabatan**

No	Indikator
1	Kedisiplinan
2	Prestasi kerja
3	Kompetensi
4	Loyalitas
5	Pendidikan

Sumber: Sekhana et al., (2024)

### 3.2.3 Mutasi (X2)

Mutasi adalah tindakan memindahkan karyawan dari satu jabatan, posisi, atau lokasi kerja ke posisi lain di dalam organisasi yang sama atau berbeda. Mutasi dapat berlangsung secara *horizontal*, yaitu perpindahan ke jabatan setara, atau secara vertikal, seperti kenaikan ke posisi lebih tinggi (promosi) atau penurunan ke jabatan lebih rendah (demosi). Tujuan mutasi adalah untuk menempatkan karyawan sesuai kebutuhan perusahaan, meningkatkan kemampuan, menghindari kejenuhan, serta mendukung pengembangan potensi individu.

Adapun indikator dari mutasi dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 3.3**  
**Indikator Mutasi**

No	Indikator
1	Perpindahan posisi atau jabatan
2	Kesesuaian dengan kompetensi dan minat
3	Pengembangan karir
4	Pengaruh terhadap Kinerja Pegawai
5	Tingkat kepuasan kerja
6	Motivasi pegawai
7	Fleksibilitas Organisasi
8	Pengaruh terhadap kualitas pelayanan

Sumber: Medah et al., (2024)

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Adapun tempat penelitian ini dilaksanakan PTPN IV Kebun Meranti Paham, Kec. Panai Hulu, Kab. Labuhan Batu, Sumatera Utara.

#### 3.3.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian dalam penelitian dimulai dari bulan November 2024 – Maret 2025 Rencana kegiatan sebagai berikut

**Tabel 3.4**  
**Jadwal Penelitian**

No	Proses Penelitian	Bulan																			
		Nov 2024				Des 2024				Jan 2025				Feb 2025				Mar 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survei pendahuluan																				
2	Identifikasi masalah																				
3	Penyusunan laporan proposal																				
4	Penyusunan instrumen penelitian																				



### 3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena ketebatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam hal ini peneliti mengambil seluruh objek penelitian tetapi hanya sebagian saja yang dijadikan sampel dengan menggunakan rumus slovin, yaitu sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Sugiyono, (2019)

Dimana:  $n$  = jumlah sampel

$N$  = jumlah seluruh anggota populasi

$e$  = toleransi terjadinya galat/ taraf signifikan

Peneliti mengambil taraf signifikan 5%. Jadi dengan rumus diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Dik: } N &= 159 \\ e &= 5\% = 0,5 \end{aligned}$$

$$\text{Dit: } n = ?$$

$$\text{Jwb: } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{159}{1 + 159 \cdot (0,05)^2}$$

$$n = 159$$

$$n = \frac{159}{1 + 0,3975}$$

$$n = \frac{159}{1,3975}$$

$$n = 113,77$$

**Jadi, ukuran sampel dibulatkan menjadi sekitar 114 orang.**

**Tabel 3.6**  
**Jumlah Sampel**

No	Bidang / Divisi	Populasi	Sampel
1	Afdeling I	55	39
2	Kantor Tata Usaha	10	5
3	Kantor Tanaman & Teknik	35	25
4	Kantor Personalia	59	45
	<b>Jumlah</b>	<b>159</b>	<b>114</b>

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah komponen penting dalam keberhasilan sebuah penelitian. teknik ini mencakup cara mendapatkan data, sumber data, dan alat yang digunakan. metode pengumpulan data merujuk pada cara-cara yang digunakan untuk memperoleh data, seperti kuesioner, wawancara, observasi, tes, dokumentasi, dan lainnya. sementara itu, instrumen pengumpulan data adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data tersebut, seperti lembar ceklist, angket, atau panduan wawancara.

Agar data yang diperoleh akurat dan lengkap, penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data berikut.

1. Studi Dokumentasi

Peneliti memanfaatkan data terkait kondisi instansi, seperti sejarah, struktur organisasi, dan jumlah pegawai di instansi tersebut. Data ini dianalisis untuk mendukung dan melengkapi penelitian dengan mempelajarinya secara menyeluruh.

## 2. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan melibatkan percakapan antara peneliti dan narasumber untuk memperoleh informasi melalui serangkaian pertanyaan yang terstruktur menggunakan metode tertentu. Dalam penelitian ini, subjek wawancara adalah Ptpn IV Regional II Kebun Meranti Paham

## 3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data di mana responden diberikan serangkaian pernyataan untuk menjawab permasalahan yang sedang diteliti. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran Skala Likert yang dirancang untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data di mana responden diberikan serangkaian pernyataan untuk menjawab permasalahan yang sedang diteliti. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran Skala Likert yang dirancang untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap suatu pernyataan atau pertanyaan. Tingkat persetujuan tersebut biasanya memiliki gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif dan dibagi atas penilaian yaitu Sangat Tidak Setuju (1) Tidak Setuju (2) Kurang Setuju (3) Setuju (4) dan Sangat Setuju (5) responden diminta melingkari nomor pilihan ganda yang ada atau membuat ceklis dalam table yang tersedia untuk penilaiannya. Kriteria pengukuran dapat dilihat pada tabel 3.7

**Tabel 3.7**  
**Instrumen Skala Likert**

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju(S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Juliandi, (2014)

Selanjutnya angket yang telah disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Proses pengujian ini menggunakan perangkat lunak komputer *Statistical Program for Social Science (SPSS)*, yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Metode yang digunakan adalah pendekatan sekali jalan (*single trial administration*), di mana angket disebarkan kepada responden tanpa dilakukan pengulangan atau pendekatan ulang.

### 3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 3.6.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2019) Uji validitas data digunakan untuk menentukan apakah suatu kuesioner layak digunakan dan dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebuah kuesioner dianggap *valid* jika pertanyaan-pertanyaannya secara akurat dapat mengungkapkan informasi yang ingin diukur. Selain itu, uji validitas tidak hanya memastikan data yang dihasilkan tepat, tetapi juga memberikan gambaran yang jelas dan mendalam mengenai data tersebut. Untuk menilai validitas setiap butir pertanyaan, teknik korelasi product moment sering digunakan.

$$r_{xy} = \frac{\sum x_i y_i (\sum x_i) (\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2019)

n	= Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x_i$	= Jumlah pengamatan variabel x
$\sum y_i$	= Jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x_i)^2$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y_i)^2$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel y
$(\sum x_i)^2$	= Kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y_i)^2$	= Kuadrat pengamatan variabel y
$\sum x_i y_i$	= Jumlah hasil kali variabel x dan y

Penentuan apakah suatu butir angket *valid* atau tidak dilakukan dengan mengevaluasi nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai *t* hitung dengan *t* tabel. Jika *t* hitung lebih besar dari *t* tabel dengan nilai positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan *valid*. Alternatif lainnya adalah dengan melihat nilai sig (2-tailed) dan membandingkannya dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) yang telah ditetapkan oleh peneliti. Jika nilai sig (2-tailed)  $\leq 0,05$ , maka butir instrumen dinyatakan valid. Jika nilai sig (2-tailed)  $\geq 0,05$ , maka butir instrumen dianggap tidak valid.

Berikut ini adalah hasil validitas masing variabel sebagai berikut:

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Promosi Jabatan (X<sub>1</sub>)**

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,644	0,184	Valid
2.	0,603	0,184	Valid
3.	0,559	0,184	Valid
4.	0,626	0,184	Valid
5.	0,489	0,184	Valid
6.	0,699	0,184	Valid
7.	0,327	0,184	Valid
8.	0,568	0,184	Valid
9.	0,326	0,184	Valid
10	0,721	0,184	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel promosi jabatan ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Validitas Mutasi(X<sub>2</sub>)**

No. Butir	r hitung	r table	Status
1.	0,677	0,184	Valid
2.	0,616	0,184	Valid
3.	0,731	0,184	Valid
4.	0,607	0,184	Valid
5.	0,539	0,184	Valid
6.	0,701	0,184	Valid
7.	0,502	0,184	Valid
8.	0,545	0,184	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel mutasi ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

**Tabel 3.10**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (Y)**

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,608	0,184	Valid
2.	0,376	0,184	Valid
3.	0,540	0,184	Valid
4.	0,629	0,184	Valid
5.	0,422	0,184	Valid
6.	0,553	0,184	Valid
7.	0,596	0,184	Valid
8.	0,574	0,184	Valid
9.	0,563	0,184	Valid
10	0,634	0,184	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel kepuasan kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

### 3.6.2 Uji Realibilitas

Tujuan pengujian reabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Selanjutnya (Juliandi, 2014) menyatakan bahwa jika nilai koefisien reliabilitas > 0,60 maka instrumen dianggap memiliki tingkat kepercayaan yang baik atau reliabel.

Menurut (Juliandi, 2014) mengungkapkan bahwa pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan teknik Cronbach Alpha dengan rumus berikut:

$$r = \left[ \frac{K}{(K - 1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Juliandi, 2014)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir pernyataan

$$\sigma_1^2 = \text{Varians total}$$

Dengankriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai Cronbach Alpha  $\geq 0,6$ , maka instrumen variabel dianggap reliabel (terpercaya).
- b. Jika nilai Cronbach Alpha  $\leq 0,6$ , maka instrumen variabel dianggap tidak reliabel (tidak terpercaya).

Berikut ini adalah tabel reliabilitas masing-masing variabel sebagai berikut:

**Tabel 3.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Y**

Variabel	Nilai Alpha	Status
Promosi Jabatan (X <sub>1</sub> )	0,736	Reliabel
Mutasi (X <sub>2</sub> )	0,751	Reliabel
<b>Kepuasan Kerja(Y)</b>	0,713	Reliabel

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ( $>0,60$ ).

### 3.7 Tehnik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019) analisis data merupakan proses yang melibatkan usaha sistematis untuk mengenali pola, mengidentifikasi tema, dan merumuskan hipotesis berdasarkan data yang tersedia. Proses ini bertujuan untuk memberikan penjelasan mendalam serta mendukung hipotesis yang diajukan. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis meliputi:

1. Metode Deskriptif: Teknik ini digunakan untuk mengorganisasi, menyajikan, dan menafsirkan data sehingga memberikan pemahaman yang jelas mengenai situasi atau kondisi yang sedang diteliti. Proses ini

mencakup pengumpulan, penyusunan, serta analisis data untuk menghasilkan gambaran menyeluruh tentang perusahaan yang sedang diteliti.

2. Metode Analisis Kuantitatif: Metode ini memanfaatkan pendekatan berbasis angka untuk mengajukan dan menguji hipotesis.

Pengolahan data dilakukan secara sistematis dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24. Data yang telah dikumpulkan kemudian diuji lebih lanjut untuk mendapatkan hasil analisis yang valid.

### 3.7.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah metode yang digunakan untuk memodelkan hubungan antara satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Uji statistik regresi linear berganda diterapkan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh promosi jabatan dan mutasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PTPN IV Regional II Kebun Meranti Paham Labuhan Batu. Proses pengukurannya dilakukan dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda. Adapun persamaan tersebut menurut (Sugiyono, 2019) adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + e$$

(Sugiyono, 2019)

Keterangan:

$Y'$  = Variabel *dependen* (Kepuasan Kerja Karyawan)

$X$  = Variabel *independent*

$X_1$  = Promosi Jabatan

$X_2$  = Mutasi

- a =Konstanta (nilai  $Y'$  apabila  $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$ )
- b =Koefisienregresi(nilai peningkatan ataupun penurunan)

### 3.7.2 Asumsi Klasik

Hipotesis membutuhkan uji asumsi klasik karena model analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud meliputi hal-hal berikut:

#### 3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk menentukan apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi memiliki distribusi normal. Model regresi yang ideal ditandai oleh distribusi data yang normal atau mendekati normal. Keputusan diambil berdasarkan kriteria berikut: jika data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, maka model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas Juliandi, (2014)

#### 3.7.2.2 Uji Multikoloneliaritas

Uji multikoloneliaritas bertujuan untuk memastikan ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independent jika terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikoloneliaritas, dan sebaliknya. Pengujian ini dilakukan dengan menganalisis nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance* antar variabel independen. Secara umum, multikoloneliaritas dianggap ada jika nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau nilai VIF lebih dari 10.

#### 3.7.2.3 Uji Heterokedasitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varian residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika varian residual tetap untuk setiap pengamatan, kondisi ini disebut

homoskedastisitas. Sebaliknya, jika varian berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Keberadaan heteroskedastisitas dapat diidentifikasi melalui grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel independen dan nilai residualnya

Dasar analisis untuk menentukan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

1. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola bergelombang, melebar, atau menyempit secara teratur, maka heteroskedastisitas terjadi.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, dan titik-titik tersebar acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka heteroskedastisitas tidak terjadi.

### 3.7.3 Uji Hipotesis

#### 3.7.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t, atau dikenal sebagai uji parsial, digunakan untuk menentukan apakah setiap variabel independen secara individual memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji ini mengevaluasi tingkat signifikansi koefisien korelasi untuk menilai keberartian hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Rumus yang digunakan dalam analisis ini (Sugiyono, 2019) adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

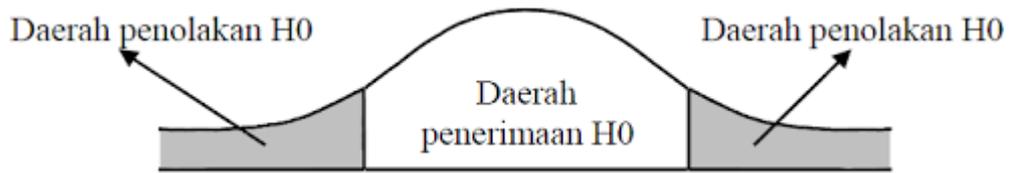
(Sugiyono, 2019)

keterangan:

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data



**Gambar 3.1 Kriteria Penguji Hipotesis Uji t**

Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Diterima jika nilai  $\leq$  atau nilai  $\text{sig} > \alpha$
- b. Ditolak jika nilai  $\leq$  atau nilai  $\text{sig} < \alpha$

Bila terjadi penerimaan  $H_0$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

### 3.7.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah kedua variabel independen secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji statistik F digunakan untuk menilai signifikansi pengaruh keseluruhan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

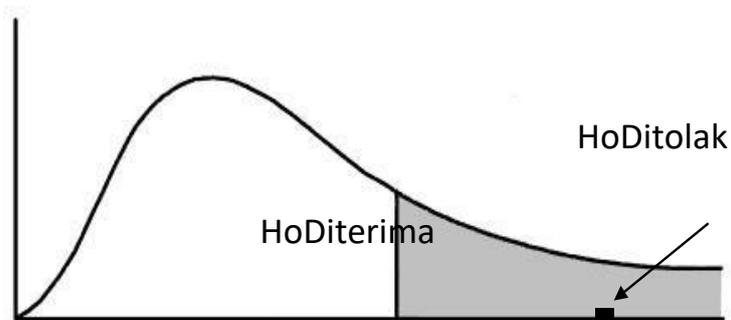
$F_h$  = Nilai F hitung

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

F =  $F_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F_{tabel}$



**Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**

yaitu:

1.  $H_1$  diterima  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$
2.  $H_1$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Jika hipotesis diterima, hal ini menunjukkan bahwa model regresi berganda yang diperoleh tidak memiliki pengaruh signifikan. Akibatnya, variabel-variabel independen secara simultan juga tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

### 3.7.2.3 Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Sugiyono (2019) Analisis determinasi adalah metode yang digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen secara parsial. Dalam konteks ini, analisis determinasi digunakan untuk menilai **Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PTPN IV Regional II Kebun Meranti Paham.**

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

100% = Presentase Kontribusi.

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Deskripsi Data

Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner yang diterima dapat diketahui karakteristik responden yang akan dibahas dibawah ini meliputi: jenis kelamin, usia Pendidikan dan lama bekerja. Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Promosi Jabatan (X1), 8 pernyataan untuk variabel Mutasi (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 114 orang responden yaitu Karyawan PTPN IV Regional II Kebun Meranti Paham Labuhan Batu sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Likert Summated Rating* (LSR).

##### 1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	89	78,1%
2	Perempuan	25	21,9%
Jumlah		114	100%

Sumber : Data Primer diolah (2025)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 89 orang (78,1%) sedangkan perempuan

sebanyak 25 orang (21,9%). Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

## 2. Data Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	<25 tahun	9	7.9%
2	25-40 tahun	67	58.8%
3	> 40 tahun	38	33.3%
Jumlah		114	100%

Sumber : Data Primer diolah (2025)

Dari data diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu usia antara <25 tahun sebanyak 9 orang (7,9%), yang memiliki usia 25-40 tahun sebanyak 67 orang (58,8%), yang memiliki usia >40 tahun sebanyak 38 orang (3,3%).

## 3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	49	43.0%
2	Diploma	6	5.3%
3	Sarjana	59	51.7%
Jumlah		114	100%

Sumber : Data Primer (2025)

Berdasarkan di atas diketahui bahwa sebagian besar responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu Pendidikan SLTA sebanyak 49 orang (43%), Diploma sebanyak 6 orang (5,3%), pendidikan sarjana sebanyak 59 orang (51,7%) Dari data tersebut dapat diketahui bahwa berdasarkan pendidikan terakhir responden didominasi oleh pendidikan sarjana sebanyak 59 orang atau 51,7%.

## 4. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1-5 tahun	11	9.6%
2	6-10 tahun	37	32.5%
3	11-15 tahun	34	29.8%
4	>15 tahun	32	28.1%
Jumlah		114	100%

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Dari data diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu masa kerja antara 1-5 tahun sebanyak 11 orang (9.6%), yang memiliki masa kerja 6-10 tahun sebanyak 37 orang (32,5%), yang memiliki masa kerja 11-15 tahun sebanyak 34 orang (29,8%) dan yang masa kerja > 15 tahun sebanyak 32 orang (28,1%).

#### 4.1.1.1 Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini adalah tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang telah disebarkan oleh peneliti:

##### a. Variabel Promosi Jabatan

**Tabel 4.5**  
**Skor Angket untuk Variabel Promosi Jabatan (X1)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	33.3	60	52.6	16	14.0	0	0	0	0	114	100%
2	34	29.8	65	57.0	11	9.6	4	3.5	0	0	114	100%
3	33	28.9	64	56.1	16	14.0	1	.9	0	0	114	100%
4	43	37.7	62	54.4	9	7.9	0	0	0	0	114	100%
5	9	7.9	64	56.1	12	10.5	2	1.8	0	0	114	100%
6	46	40.4	58	50.9	9	7.9	1	.9	0	0	114	100%
7	43	37.7	65	57.0	5	4.4	1	.9	0	0	114	100%
8	43	37.7	61	53.5	8	7.0	2	1.8	0	0	114	100%
9	53	46.5	53	46.5	6	5.3	2	1.8	0	0	114	100%
10	47	41.2	56	49.1	10	8.8	1	.9	0	0	114	100%

Sumber: Data Penelitian (2025)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya selalu datang tepat waktu di tempat kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 60 orang atau 52,6%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya mematuhi semua aturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 65 orang atau 57%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya selalu mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 65 orang atau 56,1%.
- 4) Jawaban responden tentang Karyawan menerima penghargaan atau pengakuan atas prestasi kerja yang ditunjukkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 62 orang atau 54,4%.
- 5) Jawaban responden tentang Karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 64 orang atau 56,1%.
- 6) Jawaban responden tentang Karyawan terus mengikuti pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensinya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 58 orang atau 50,9%.
- 7) Jawaban responden tentang Karyawan menunjukkan rasa memiliki terhadap perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 65 orang atau 57,0%.
- 8) Jawaban responden tentang Karyawan bersedia untuk berkontribusi lebih demi kemajuan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 61 orang atau 53,5%.

- 9) Jawaban responden tentang Karyawan memiliki kualifikasi pendidikan yang relevan dengan pekerjaan yang diemban, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 53 orang atau 46,5%.
- 10) Jawaban responden tentang Karyawan mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan dalam pekerjaan sehari-hari, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 56 orang atau 49,1%.

Dari analisis data di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki pandangan positif mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan promosi jabatan. Ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, pencapaian target kerja, penghargaan atas prestasi, dan keterampilan yang dimiliki karyawan merupakan elemen-elemen penting yang mempengaruhi keputusan promosi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola faktor-faktor ini untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pengembangan karier.

#### b. Variabel Mutasi

**Tabel 4.6**  
**Skor Angket untuk Mutasi (X2)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	40	35.1	56	49.1	17	14.9	1	.9	0	0	57	100%
2	39	34.2	59	51.8	12	10.5	4	3.5	0	0	57	100%
3	35	30.7	57	50.0	20	17.5	2	1.8	0	0	57	100%
4	41	36.0	61	53.5	11	9.6	1	.9	0	0	57	100%
5	41	36.0	56	49.1	16	14.0	1	.9	0	0	57	100%
6	45	39.5	57	50.0	10	8.8	2	1.8	0	0	57	100%
7	47	41.2	61	53.5	6	5.3	0	0	0	0	57	100%
8	51	44.7	56	49.1	5	4.4	2	1.8	0	0	57	100%

Sumber: Data Penelitian (2025)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa perpindahan posisi atau jabatan yang saya alami memberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 56 orang atau 49.1%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya percaya bahwa posisi baru saya sesuai dengan kompetensi dan minat yang saya miliki, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 59 orang atau 51,8%.
- 3) Jawaban responden tentang Promosi mutasi yang saya terima memberikan peluang yang baik untuk pengembangan karir saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 57 orang atau 50%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa mutasi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 61 orang atau 53,3%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya merasa puas dengan posisi dan tanggung jawab yang baru setelah mutasi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 56 orang atau 49,1%.
- 6) Jawaban responden tentang Mutasi jabatan ini meningkatkan motivasi saya untuk bekerja lebih baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 57 orang atau 50%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya percaya bahwa organisasi ini cukup fleksibel dalam mengadaptasi perubahan yang terjadi akibat promosi mutasi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 61 orang atau 53,5%.

- 8) Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa mutasi jabatan ini berdampak positif terhadap kualitas pelayanan yang saya berikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 56orang atau 49,1%.

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasakan dampak positif dari mutasi jabatan yang mereka alami. Responden menunjukkan bahwa mutasi tidak hanya meningkatkan keterampilan dan motivasi, tetapi juga memberikan kesempatan untuk pengembangan karir yang lebih baik. Hal ini menunjukkan pentingnya strategi mutasi jabatan yang efektif dalam organisasi untuk mencapai tujuan pengembangan sumber daya manusia yang optimal.

### c. Variabel Kepuasan Kerja

**Tabel 4.7**  
**Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	31.6	61	53.5	16	14.0	1	.9	0	0	114	100%
2	33	28.9	66	57.9	10	8.8	4	3.5	1	.9	114	100%
3	49	43.0	54	47.4	10	8.8	1	.9	0	0	114	100%
4	43	37.7	59	51.8	12	10.5	0	0	0	0	114	100%
5	52	45.6	54	47.4	5	4.4	3	2.6	0	0	114	100%
6	51	44.7	54	47.4	8	7.0	1	.9	0	0	114	100%
7	44	38.6	58	50.9	11	9.6	1	.9	0	0	114	100%
8	48	42.1	48	42.1	8	7.0	2	1.8	0	0	114	100%
9	48	42.1	58	50.9	7	6.1	1	.9	0	0	114	100%
10	56	49.1	51	44.7	5	4.4	2	1.8	0	0	114	100%

Sumber: Data Penelitian (2025)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saya merasa puas dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 61 orang atau 53,5%.

- 2) Jawaban responden tentang Saya memiliki kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan cara saya sendiri, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 66 orang atau 57,4%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa pengawasan yang saya terima dari atasan saya cukup baik dan mendukung, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 54 orang atau 47,4%.
- 4) Jawaban responden tentang Atasan saya memberikan umpan balik yang konstruktif mengenai kinerja saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 59 orang atau 51,8%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya merasa nyaman berkomunikasi dan bekerja sama dengan rekan-rekan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 54 orang atau 47,4%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya merasa nyaman berkomunikasi dan bekerja sama dengan rekan-rekan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 54 orang atau 47,4%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya percaya bahwa ada peluang yang adil untuk promosi di dalam perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 58 orang atau 50,9%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa kinerja saya diakui dan dihargai dalam proses promosi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 48 orang atau 42,1%.
- 9) Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 47,7%.

- 10) Jawaban responden tentang Saya puas dengan tunjangan dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 56 orang atau 49,1%.

Dari analisis yang dilakukan terhadap data angket mengenai kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaan mereka, termasuk tugas dan tanggung jawab, kebebasan dalam bekerja, pengawasan dari atasan, umpan balik konstruktif, serta hubungan dengan rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja karyawan. Namun, masih terdapat ruang untuk perbaikan, terutama dalam hal pengawasan dan umpan balik, yang dapat ditingkatkan untuk lebih mendukung perkembangan karyawan.

#### 4.1.2 Pengujian Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan program SPSS tentang pengaruh variabel Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Persamaan regresi linear berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.8**  
**Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	
1 (Constant)	14.243	4.782	
Promosi Jabatan	.431	.077	.473
Mutasi	.305	.083	.309

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerjaa

Sumber: Data Penelitian (2025)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 25 didapat hasil:

$$\begin{aligned} a &= 14,243 \\ b_1 &= 0,431 \\ b_2 &= 0,305 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = 14,243 + 0,431X_1 + 0,305X_2$$

Keterangan:

- a) Nilai  $a = 14,243$  menunjukkan bahwa jika variable independen yaitu Promosi Jabatan ( $X_1$ ) dan Mutasi ( $X_2$ ) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kepuasan Kerja(Y) adalah sebesar 14,243.
- b) Nilai koefisien regresi  $X_1 = 0,431$  menunjukkan apabila Promosi Jabatan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kepuasan KerjaKaryawan PTPN IV Regional II Kebun Meranti Paham Labuhan Bata sebesar 43,1%. Kontribusi yang diberikan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 43,1%.
- c) Nilai koefisien regresi  $X_2 = 0,305$  menunjukkan apabila Mutasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kepuasan KerjaKaryawan PTPN IV Regional II Kebun Meranti Paham Labuhan Bata sebesar 30,5%. Kontribusi yang diberikan mutasi terhadap Kepuasan Kerjasebesar 30,5% .

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) memiliki koefisien  $b_i$  yang positif, berarti seluruh variabel bebas

mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja). Variabel  $X_1$  (Promosi Jabatan) memiliki kontribusi relatif yang paling besar diantara ketiga variabel.

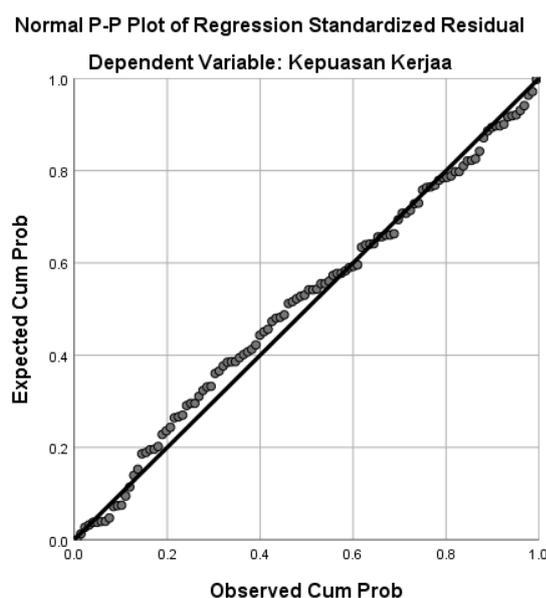
#### 4.1.1 Pengujian Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni:

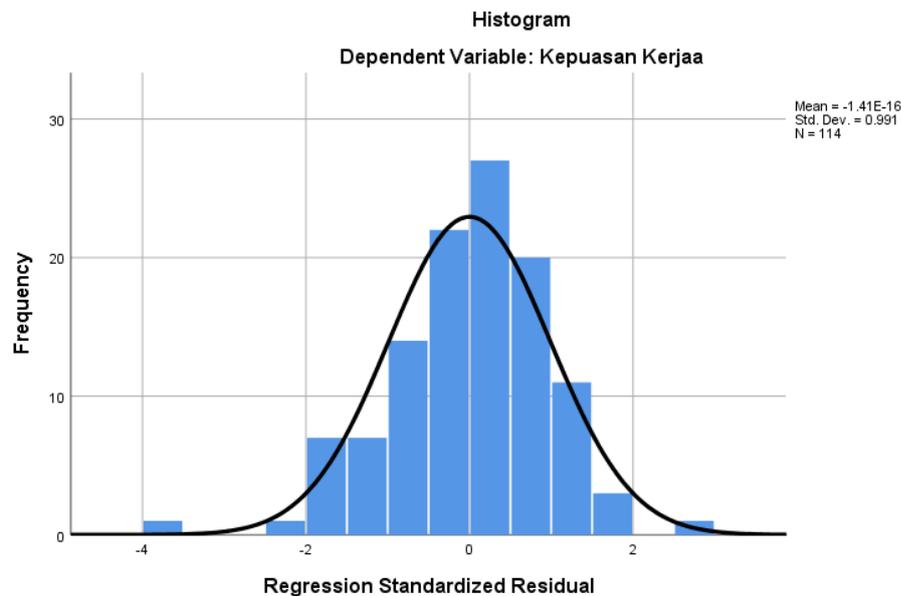
##### a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas.



**Gambar 4.1** Normalitas (P-Plot)

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.



**Gambar 4.2 Normalitas (Histogram)**

Gambar di atas merupakan grafik histogram. Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan. Grafik histogram diatas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.

b. Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Faktor/VIF*). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor varian yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel 4.9**  
**Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

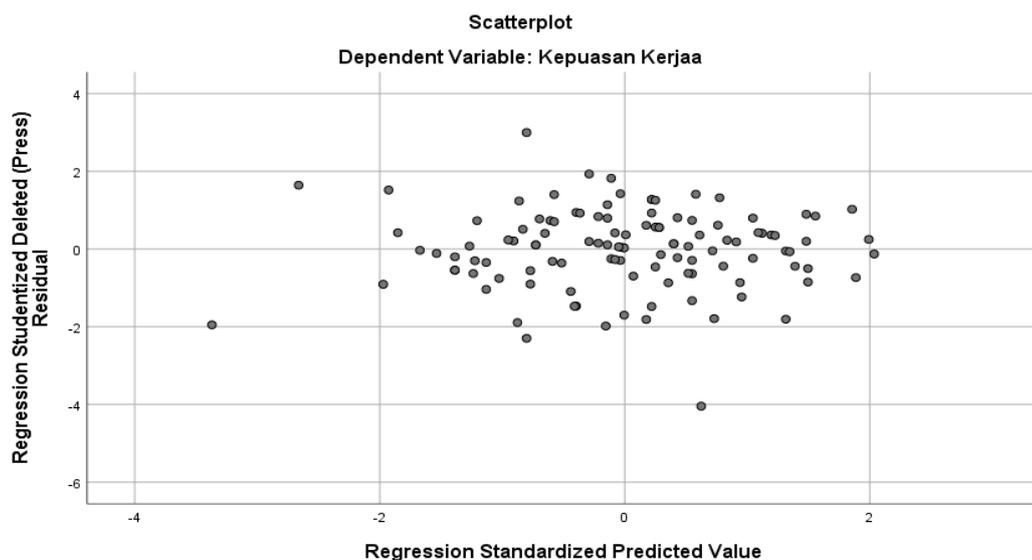
Model	Collinearity Statistics		
	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)			
Promosi Jabatan	.461	.949	1.054
Mutasi	.301	.949	1.054

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Ketiga variabel independen yaitu Promosi Jabatan dan Mutasi memiliki nilai inflasi varian (*Varians inflasi factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 dan 5 sehingga tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar 4.3** Multikolinearitas

Gambar di atas memperlihatkan titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

#### 4.1.2 Uji secara parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut:

$H_0 = 0$  (tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat)

$H_a = p \neq 0$  (ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat.).

**Tabel 4.10**  
**Uji t**

#### Coefficients<sup>a</sup>

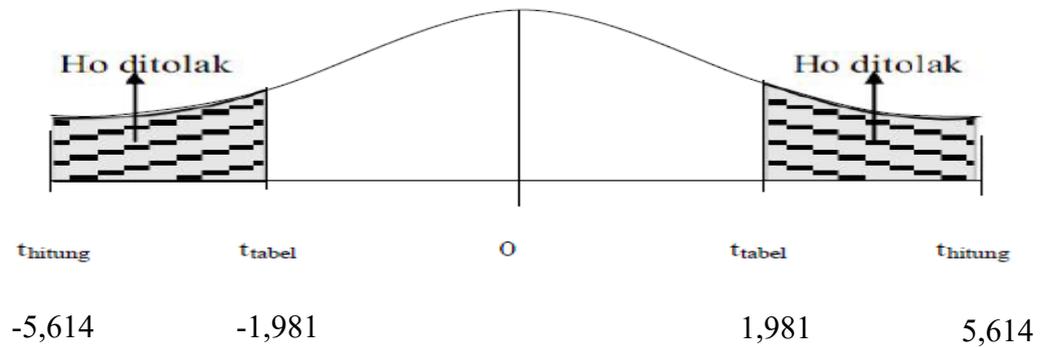
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.243	4.782		2.978	.004
Promosi Jabatan	.431	.077	.473	5.614	.000
Mutasi	.305	.083	.309	3.664	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerjaa

Sumber: Data Diolah (2025)

### 1. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja

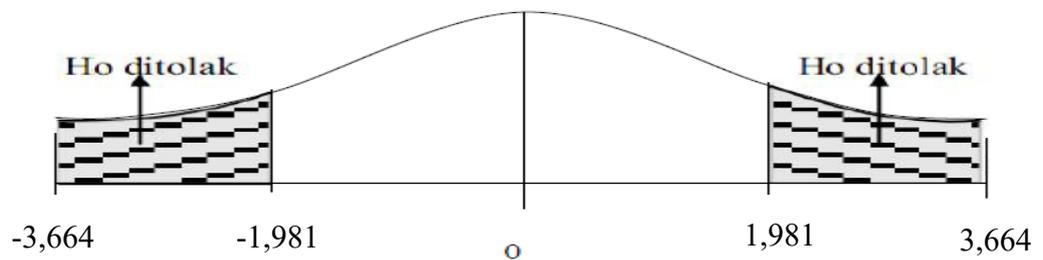
Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang pengaruh Promosi Jabatan ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y) diperoleh t hitung 5,614 dengan probabilitas sig 0,000 < dari  $\alpha = 0,05$ . Dikethaui bahwa  $t_{tabel} 1,981$ . Maka dalam penelitian ini  $t_{hitung} > t_{tabel}$  hal ini menunjukkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. sehingga dalam penelitian ini  $H_a$  diterima dan  $H_0$  tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



**Gambar 4.4 Uji Hipotesis Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja**

## 2. Pengaruh Mutasi terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang pengaruh Mutasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) diperoleh  $t$  hitung sebesar 3,664 dengan probabilitas sig  $0,001 < \alpha = 0,05$ . Diketahui bahwa  $t_{tabel} 1,981$ . Maka dalam penelitian ini  $t_{hitung} > t_{tabel}$  hal ini menunjukkan Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. sehingga dalam penelitian ini  $H_a$  diterima dan  $H_0$  tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



**Gambar 4.5 Uji Hipotesis Pengaruh Mutasi terhadap Kepuasan**

### 4.1.3 Uji F

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova  $< \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, namun bila nilai probabilitas sig  $> 0,05$  maka  $H_0$

diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Uji F**

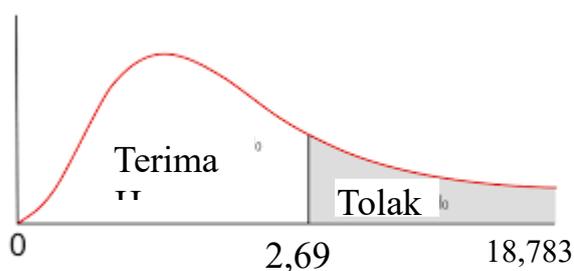
		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	323.219	2	161.610	18.783	.000 <sup>b</sup>
	Residual	955.070	111	8.604		
	Total	1278.289	113			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerjaa

b. Predictors: (Constant), Mutasi, Promosi Jabatan

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2025)

Nilai  $F_{hitung}$  pada tabel di atas adalah 18,783 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,69 dengan  $sig 0.000 < \alpha = 0,05$  atau  $F_{tabel} 18,783 >$  dari  $F_{hitung} 2,69$  diperoleh nilai signifikansi  $0.000 <$  dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti Promosi Jabatan ( $X_1$ ) DAN Mutasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 4.6 Gambar Uji F**

#### 4.1.4 Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh Promosi Jabatan ( $X_1$ ) dan Mutasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ), maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Uji Determinasi**

Model	Model Summary <sup>b</sup>									
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.503 <sup>a</sup>	.253	.239	2.93330	.253	18.783	2	111	.000	1.500

a. Predictors: (Constant), Mutasi, Promosi Jabatan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerjaa

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2025)

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,503 \times 100\% \\
 &= 25,3\%
 \end{aligned}$$

Nilai R Square diketahui adalah 0,253 atau 25,3% menunjukkan sekitar 25,3% variabel Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi Promosi Jabatan (X<sub>1</sub>) dan Mutasi (X<sub>2</sub>). Sisanya 74,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 4.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas Promosi Jabatan (X<sub>1</sub>) dan Mutasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Y (Kepuasan Kerja), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 4.2.1 Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh variabel Promosi Jabatan (X<sub>1</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y) ditunjukkan oleh  $t_{hitung}$  sebesar  $5,614 > t_{tabel} 1,981$  dengan probabilitas sig  $0,000 <$  dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel Promosi Jabatan maka akan tinggi/baik variabel Y (Kepuasan Kerja).

Promosi jabatan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam konteks ini, promosi jabatan (X1) dapat diartikan sebagai proses di mana seorang karyawan mendapatkan peningkatan posisi atau tanggung jawab dalam organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan tidak hanya berdampak pada posisi karyawan, tetapi juga berimplikasi pada motivasi dan kepuasan kerja mereka (Robinson & Judge, 2013).

Berdasarkan penelitian sebelumnya, (Astuti, 2016) dalam jurnalnya menyatakan bahwa promosi jabatan dan pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Abdi Budi Mulia Perkebunan. Penelitian ini menunjukkan bahwa ketika karyawan mendapatkan promosi, mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa penghargaan dalam bentuk promosi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian lain oleh Herzberg (2016) dalam teori dua faktor menyebutkan bahwa faktor-faktor motivator, termasuk promosi, dapat meningkatkan kepuasan kerja, sementara faktor-faktor hygiene yang tidak terpenuhi dapat menurunkan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yubu Angela et al., (2023) menunjukkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Gumara et al., (2024) menunjukkan bahwa promosi jabatan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang membuat mereka merasa lebih dihargai.

#### 4.2.2 Pengaruh Mutasi terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh variabel Mutasi ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) ditunjukkan oleh  $t_{hitung}$  sebesar  $3,664 > t_{tabel} 1,981$  dengan probabilitas  $sig < 0,001 < \alpha = 0,05$ . Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel  $X_2$  (Mutasi) maka akan tinggi/baik variabel  $Y$  (Kepuasan Kerja).

Salah satu tujuan diterapkannya mutasi untuk menciptakan keseimbangan di antara karyawan, memperluas wawasan pegawai, mengatasi rasa jenuh dalam bekerja, dan mendorong pegawai untuk berusaha mencapai jenjang karir yang lebih tinggi (Puri & Wisnu, 2020).

Mutasi dalam konteks organisasi dapat diartikan sebagai pergeseran atau perubahan posisi dan tanggung jawab karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel mutasi ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $Y$ ). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,664 lebih besar daripada  $t_{tabel} 1,981$ , dengan probabilitas signifikansi 0,001, yang berarti bahwa hipotesis nol dapat ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau semakin positif mutasi yang dialami karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja mereka.

Perubahan posisi dan tanggung jawab dapat memberikan tantangan baru bagi karyawan, yang sering kali berujung pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja. Sebuah studi oleh Smith dan Jones (2020) menemukan bahwa karyawan yang mengalami mutasi positif cenderung merasa lebih dihargai dan terlibat dalam

pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk berkembang dan belajar, mereka lebih mungkin untuk merasa puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini juga didukung oleh teori motivasi Herzberg yang menyatakan bahwa faktor-faktor seperti pengakuan dan tanggung jawab dapat meningkatkan kepuasan kerja (Herzberg, 2016).

Namun, penting untuk dicatat bahwa tidak semua mutasi akan berdampak positif. Mutasi yang tidak terencana atau kurang komunikasi dapat menyebabkan kebingungan dan ketidakpuasan. Penelitian oleh Brown dan Green (2019) menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami mutasi yang tidak jelas atau mendadak cenderung merasa tidak puas dan stres. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan cara dan proses dalam melaksanakan mutasi untuk memaksimalkan kepuasan kerja karyawan.

Di sisi lain, mutasi juga dapat berfungsi sebagai alat untuk mengurangi stagnasi dalam organisasi. Ketika karyawan dipindahkan ke posisi baru, mereka sering kali mendapatkan kesempatan untuk belajar keterampilan baru dan memperluas jaringan profesional mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja individu, tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lee et al. (2021), organisasi yang menerapkan kebijakan mutasi dengan baik mengalami peningkatan produktivitas hingga 15% dalam jangka waktu satu tahun setelah implementasi.

Secara keseluruhan, hubungan antara mutasi dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa manajemen yang baik dalam melaksanakan mutasi dapat menghasilkan keuntungan bagi baik karyawan maupun organisasi. Dengan

memahami dinamika ini, perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas.

Salah satu tujuan diterapkannya mutasi untuk menciptakan keseimbangan di antara karyawan, memperluas wawasan pegawai, mengatasi rasa jenuh dalam bekerja, dan mendorong pegawai untuk berusaha mencapai jenjang karir yang lebih tinggi Puri & Wisnu, (2020).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fajri et al., (2023) menunjukkan bahwa mutasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Puri et al., (2020) bahwa Mutasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Banyak penelitian yang mendukung temuan bahwa mutasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sebagai contoh, penelitian oleh Johnson dan Miller (2018) menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami rotasi pekerjaan secara berkala melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak mengalami perubahan posisi. Selain itu, studi oleh Patel dan Gupta (2022) menyoroti pentingnya komunikasi dalam proses mutasi. Mereka menemukan bahwa karyawan yang mendapatkan informasi yang jelas dan transparan mengenai alasan dan tujuan mutasi cenderung merasa lebih puas.

Penelitian lain oleh Zhang dan Chen (2020) juga mendukung klaim bahwa mutasi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dalam studi mereka, mereka menemukan bahwa karyawan yang diberikan kesempatan untuk mengeksplorasi berbagai peran dalam organisasi merasa lebih puas dan termotivasi. Hal ini menunjukkan bahwa memberikan kesempatan kepada karyawan untuk

mengembangkan keterampilan dan pengalaman baru dapat berkontribusi pada kepuasan kerja secara keseluruhan.

Keterkaitan antara mutasi dan kepuasan kerja juga dapat dilihat dari perspektif psikologis. Menurut teori perkembangan karir Super (1990), individu yang mengalami berbagai pengalaman kerja cenderung lebih puas dengan karir mereka. Penelitian oleh Roberts dan Smith (2019) menemukan bahwa karyawan yang memiliki pengalaman beragam dalam pekerjaan mereka lebih mungkin merasa puas dan berkomitmen terhadap organisasi mereka.

Dengan demikian, banyak penelitian yang sejalan menunjukkan bahwa mutasi yang dikelola dengan baik dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Hal ini menggarisbawahi pentingnya strategi manajemen yang efektif dalam melaksanakan mutasi untuk mencapai hasil yang optimal bagi karyawan dan organisasi.

#### **4.2.3 Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Kepuasan Kerja**

Nilai  $F_{hitung}$  pada tabel di atas adalah 18,783 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,69 dengan  $sig0.000 < \alpha = 0,05$  atau  $F_{hitung}18,783 >$  dari  $F_{tabel} 2,69$  diperoleh nilai signifikansi  $0.000 <$  dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti Promosi Jabatan ( $X_1$ ) dan Mutasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) pada taraf  $\alpha = 0,05$ .

Promosi jabatan dan mutasi merupakan dua faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Promosi jabatan, sebagai bentuk pengakuan atas kinerja dan kompetensi karyawan, sering kali diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2017), promosi tidak hanya memberikan penghargaan finansial, tetapi juga meningkatkan

rasa percaya diri karyawan serta memberikan tantangan baru yang dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Sebaliknya, mutasi atau perpindahan jabatan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan baru dan memperluas jaringan profesional mereka. Namun, mutasi juga dapat membawa tantangan, seperti penyesuaian dengan lingkungan kerja yang baru dan rekan kerja yang berbeda.

Dalam penelitian ini, nilai Fhitung sebesar 18,783 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara promosi jabatan dan mutasi terhadap kepuasan kerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Luthans (2011) yang menemukan bahwa karyawan yang mendapatkan promosi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak. Selain itu, penelitian oleh Judge dan Bono (2001) menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami mutasi yang positif, di mana mereka merasa bahwa perubahan tersebut memberikan peluang untuk berkembang, juga melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Promosi jabatan dan mutasi terhadap kepuasan kerja dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan karakteristik individu karyawan. Misalnya, karyawan yang memiliki ambisi tinggi dan keinginan untuk maju dalam karir mereka mungkin akan merespons lebih positif terhadap promosi jabatan dibandingkan dengan mereka yang lebih memilih stabilitas. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak nyaman dengan perubahan mungkin akan mengalami penurunan kepuasan kerja setelah mengalami mutasi. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang variabel-variabel ini sangat penting bagi manajemen sumber

daya manusia dalam merancang kebijakan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Banyak penelitian sebelumnya yang mendukung temuan bahwa promosi jabatan dan mutasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Misalnya, penelitian oleh Greenhaus dan Callanan (2010) menunjukkan bahwa promosi jabatan dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui peningkatan rasa pencapaian dan pengakuan dari atasan. Mereka menemukan bahwa karyawan yang mendapatkan promosi merasa lebih dihargai dan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk berkontribusi pada organisasi.

Sebuah studi oleh Ng dan Feldman (2015) juga menyoroti pentingnya mutasi dalam meningkatkan kepuasan kerja. Mereka menemukan bahwa mutasi yang terencana dan didukung oleh organisasi dapat mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja. Dalam penelitian mereka, karyawan yang mengalami mutasi yang dianggap sebagai peluang untuk pengembangan diri melaporkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang mengalami mutasi yang tidak terencana.

Selain itu, penelitian oleh Allen et al. (2010) menunjukkan bahwa promosi jabatan dan mutasi dapat saling berhubungan dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Mereka menemukan bahwa karyawan yang mendapatkan promosi cenderung lebih terbuka terhadap peluang mutasi, karena mereka merasa lebih percaya diri dan siap untuk menghadapi tantangan baru. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel ini tidak dapat dipisahkan dan harus dipertimbangkan secara bersamaan dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang Milenia et al. (2022) promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi rendahnya promosi akan mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa mutasi berpengaruh terhadap promosi jabatan, artinya semakin tinggi rendahnya mutasi akan mempengaruhi tinggi rendahnya promosi jabatan.

Selanjutnya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Gantino Mufti Dinas (2023) memperoleh hasil bahwa promosi jabatan secara parsial dan simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan adanya pengaruh positif dari mutasi pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian tersebut dapat diduga bahwa promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan dan mutasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai  $F_{hitung}$  yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  serta nilai signifikansi yang jauh di bawah 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, sementara hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Ini menegaskan bahwa kebijakan promosi jabatan yang jelas dan mutasi yang terencana dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja di lingkungan organisasi.

Kepuasan kerja yang tinggi tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga berdampak positif pada produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen perlu mempertimbangkan faktor-faktor ini dalam merancang program pengembangan karir dan kebijakan sumber daya manusia. Penelitian lebih lanjut juga diperlukan untuk mengeksplorasi faktor-

faktor lain yang dapat mempengaruhi hubungan antara promosi jabatan, mutasi, dan kepuasan kerja, serta untuk memahami bagaimana konteks organisasi dapat memoderasi pengaruh tersebut.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Promosi jabatan secara parsial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Mutasi karyawan secara parsial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Promosi jabatan dan mutasi secara simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PTPN IV Regional II Kebun Meranti Paham Labuhan Batu, hal ini menunjukkan bahwa Promosi Jabatan dan Mutasi adalah sesuatu yang sangat penting untuk meningkatkan Kepuasan Kerja, maka penulis menyarankan kepada perusahaan:

1. Perusahaan sebaiknya meningkatkan transparansi dalam sistem promosi jabatan agar karyawan merasa adil dan termotivasi. Hal ini dapat dilakukan dengan menetapkan kriteria yang jelas dan komunikasi yang efektif mengenai proses promosi.

2. Perusahaan disarankan untuk mengadakan program pelatihan yang berkelanjutan bagi karyawan sebelum melakukan mutasi untuk meminimalkan stres dan meningkatkan kesiapan mereka dalam menghadapi perubahan posisi.
3. Perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala terhadap kebijakan mutasi untuk memastikan bahwa kebijakan tersebut tidak hanya memenuhi kebutuhan perusahaan tetapi juga mempertimbangkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel, yaitu Promosi Jabatan dan Mutasi. Sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kepuasan Kerja seperti lingkungan kerja, pengawasan, pelatihan dan lain sebagainya.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuesioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azhari, R., & Supriyatin. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Surabaya Supriyatin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.*
- Basriani, A., & Martina. (2017). *Pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada pt tasma puja di pekanbaru.* 2(76), 15–28.
- Ellyzar, N., & Yunus, M. (2017). *Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh.* *Bisnis Unsyiah*, 1(1), 35–45.
- Fajri, M., Oemar, F., & Seswandi, A. (2023). *Pengaruh Mutasi, Promosi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada PT. Bank Riau Kepri Syariah (Perseroda) Cabang Pasir Pengaraian).* 2(1), 107–120.  
<http://www.jkmk.akademimanajemen.or.id>
- Fauzi, A., Suci Wulandari, A., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja).* 229–241. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Fitriani, D., & Purnomo, S. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil di kabupaten tangerang.* In *jurnal konsisten* (Vol. 1, Issue 1). Bulan.
- Gantino Mufti Dinas Pendidikan DKI Jakarta, R. (2023). *Pengaruh Promosi, Mutasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Effect of Employee Promotion, Employee Transfer and Compensation on Employee Job Satisfaction.* In *Journal Of Public Policy and Applied Administration* (Vol. 5).
- Gumara<sup>1</sup>, A., Pratama<sup>2</sup>, H. R., Wicaksono<sup>3</sup>, A. B., Reyhan, M., Damopoli<sup>4</sup>, P., & Maulana<sup>5</sup>, A. (2024a). *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Melalui Analisis Jabatan.* *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 5. <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Gumara<sup>1</sup>, A., Pratama<sup>2</sup>, H. R., Wicaksono<sup>3</sup>, A. B., Reyhan, M., Damopoli<sup>4</sup>, P., & Maulana<sup>5</sup>, A. (2024b). *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Melalui Analisis Jabatan.* *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 5. <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Gumara, A., Pratama, H. R., Wicaksono, A. B., Reyhan, M., Damopoli, P., & Maulana, A. (2024). *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Melalui Analisis Jabatan.* *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 5. <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>

- Heremba, M., & Lisda, S. (2024). *artikel+monica+samsuri+lisda*. 28–34.
- Idrus, M. (2023). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah Tahta Media Group*.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. [www.indomediapustaka.com](http://www.indomediapustaka.com)
- Juliandi, A. , I. , M. S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*.
- Magdalena, B., & Rulyati, O. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Tvri Lampung. In *Okta Rulyati Jurnal Bisnis Darmajaya* (Vol. 05, Issue 02).
- Manshur Mhd, & Afriza. (2024). *123-Article Text-471-1-10-20240329*. 5, 21–30.
- Masda, Salju, & Risal. (2024). Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia Pengaruh Mutasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rsud Batara Guru Kabupaten Luwu. In *Jurnal Ekonomi kreatif Indonesia* (Vol. 2, Issue 1). <https://journal.tangrasula.com/index.php/jeki>
- Maulidya, P. D., & Yuliantini, T. (2023). *Putri Dwi Maulidya 43122010254 MSDM Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan*. <https://www.researchgate.net/publication/375768738>
- Medah, M. H., Man, S., Taolin, D., Niha, S. S., & Yasinto, Y. (2024a). Pengaruh Motivasi, Mutasi dan Kualitas Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(3), 2726. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i3.5412>
- Medah, M. H., Man, S., Taolin, D., Niha, S. S., & Yasinto, Y. (2024b). Pengaruh Motivasi, Mutasi dan Kualitas Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kupang. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(3), 2726. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i3.5412>
- Milenia, G., Riane, M., Pio, J., Yolly, A., Jurusan, P., Administrasi, I., & Bisnis, A. (2022). *Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Girian Kota Bitung* (Vol. 3, Issue 1).

- Mualim, W., Sahim, A. N., Pratikno, Y., & Nurakhim, B. (2024). *Bank Indonesia Kantor Pusat*.
- Mufti Gantino Raja. (2023). Pengaruh Promosi, Mutasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Effect of Employee Promotion, Employee Transfer and Compensation on Employee Job Satisfaction. In *Journal Of Public Policy and Applied Administration* (Vol. 5).
- Perkasa Amrys, D., & Septyarini, E. (2024). *Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Pegawai Dan Pelatihan Kerja Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Pegawai PLN Icon Plus Jakarta)*.
- Pitasari, N., & Perdhana, M. (2018). Kepuasan kerja karyawan : studi literatur. In *diponegoro journal of management* (Vol. 7, Issue 4). <http://ejournal-S1.undip.ac.id/index.php/management>
- Puri, W., & Wisnu, S. (2020). Pengaruh mutasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada pt. Cipta aneka selera indonesia. *Majalah Ekonomi*, 25, 19–28.
- Puri, W., Wisnu, S., Ekonomi, F., Pgri, B.-U., Surabaya, A. B., & Id, A. (2020). Pengaruh mutasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada pt. Cipta aneka selera indonesia. *Ekonomi Dan Bisnis*, 25, 19–28.
- Purwanza, S., Wardhana, A., Renggo, Y., & Hudang, A. (2022). *Santalia Banne*. <https://www.researchgate.net/publication/363094958>
- Putri, N., & Diawati, P. (2017). *217-Article Text-249-1-10-20180404*. 39–60.
- Rosadianti, W., Valianti, R. M., & Damayanti, R. (2024). Pengaruh pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap semangat kerja pegawai pada pengadilan agama palembang. In *J-MACC Journal of Management and Accounting* (Vol. 7, Issue 2).
- Safitri, W., Setyowati, S. M., Mei, M. S., & Amalia, R. (2023). *Langkah pasti untuk promosi jabatan penerbit cv.eureka media aksara*.
- Sekhana, R., Wijaya, R. A., Putra, R. B., Fitri, H., Putra Indonesia, U., Padang, Y., Raya, J., & Begalung, L. (2024). *PENGARUH Mutasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perdagangan Kota Padang Article History*. 1(1). <https://doi.org/10.54373/djems.v1i1.970>
- Setiawati, D., Hamdyani, S., Indra Fauzi Ilyas, M., & STIE YPUP Makassar, D. (2019a). *Tinjauan pelaksanaan mutasi dan penempatan kerja pada pt honda makassar indah*.

- Setiawati, D., Hamdyani, S., Indra Fauzi Ilyas, M., & STIE YPUP Makassar, D. (2019b). *Tinjauan pelaksanaan mutasi dan penempatan kerja pada pt honda makassar indah*.
- Setiono, B., & Sustiyatik, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1–269.
- Simangunsong, E., Pasaribu, S., Haloho, E., Purba, I., & Sagala, R. (2024). Kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada griya hotel medan. In *kukima : Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen* (Vol. 3, Issue 1).
- Siswanto, E. (2019). *Rahasia Sukses Naik Gaji, Promosi Jabatan, dan Mapan Finansial*. Laksana.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*.
- Sugiyono. (2019). *Sugiyono - Kualitatif, Kuantitatif, R&D (2019)* . iii–444.
- Syarief, F., Prambudi Utomo, K., Aziz Winardi, M. N., & Kurniawan, A. (2021). *Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia Bandung*.
- Waleleng, J. J., Tewal, B., & Lumanauw, B. (2024). The effect of competence and compensation on employee job satisfaction at pt. Bank sulutgo calaca branch office in manado. *379 Jurnal EMBA*, 12(3), 379–388.
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). *Hipotesis Penelitian Kuantitatif*. 3(2).
- Yubu Angela, C., Tamengekel, L. F., & Mukuan, D. D. (2023). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank SulutGo Cabang Pembantu Bahu. *Universitas Sam Ratulangi*, 6, 757–761.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6674567, Kode Pos 20238

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 4434/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/31/10/2024

Kepada Yth.  
Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Medan, 31/10/2024

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Ernita Febriani Siregar  
NPM : 2105160297  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Kompensasi penting bagi karyawan di Ptpn IV jika tidak dikelola dengan baik, aspek ini dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.  
2. Penempatan dan pengalaman kerja, memengaruhi kinerja karyawan di Ptpn IV tidak mempertimbangkan kesesuaian kompetensi, dukungan adaptasi, dan penyesuaian lokasi.  
3. Karyawan sering menghadapi tuntutan fisik dan mental yang tinggi.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Karyawan  
2. Analisis Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Ptpn Iv Persero Kebun Meranti Paham

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon

(Ernita Febriani Siregar)



**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 4434/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/31/10/2024

Nama Mahasiswa : Ermita Febriani Siregar  
NPM : 2105160297  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Tanggal Pengajuan Judul : 31/10/2024  
Nama Dosen Pembimbing<sup>1)</sup> : *Jasman Sarifuddin, SE, M.M*

*Jasman Sarifuddin, SE, M.M*

Judul Disetujui<sup>2)</sup>

*Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi  
Terdapat Kepuasan Kerja Karyawan  
PTPN IV Regional II KEBUN MERANTI  
PAHAM JABATAN BATU*

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

*Jasman Sarifuddin*  
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, .....

Dosen Pembimbing

*Jasman Sarifuddin*  
(.....)

Keterangan:

<sup>1)</sup> Disahkan oleh Pimpinan Program Studi

<sup>2)</sup> Disahkan oleh Dosen Pembimbing

Penyahan disahkan oleh Profesi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah keabsen ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Berprestasi

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/AN-PT-AN/Pj/PT/16/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 412 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2025**

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Tugas Akhir / Jurnal / dari Ketua / Sekretaris Program Studi  
Pada Tanggal : **Manajemen**  
: **28 Oktober 2024**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Tugas Akhir / Jurnal Mahasiswa :

Nama : **Ernita Febriani Siregar**

N P M : **2105160297**

Semester : **VII (Tujuh)**

Program Studi : **Manajemen**

Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PTPN IV Regional II**

Dosen Pembimbing : **Jasman Saripuddin, SE.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Tugas Akhir / Jurnal / Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Proyek Proposal / Tugas Akhir / Jurnal dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 14 Februari 2026**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 15 Syaban 1446 H  
14 Februari 2025 M



Dekan

**Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA**

**NIDN : 0109086502**



Tembusan :  
1. Peringgal





Nomor : 2SDM/X/025339/III/2024  
Lamp : -  
Hal : IZIN RISET SARJANA

Medan, 28 Oktober 2024

Kepada Yth :  
DEKAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
JL. MUHKTAR BASRI NO. 3 MEDAN  
MEDAN, SUMATERA UTARA  
DI - MEDAN, SUMATERA UTARA

Membalas surat saudara/i nomor 3220//.3-AU/UMSU-05/F/2024, Mahasiswa/Siswa/i EKONOMI DAN BISNIS Jurusan MANAJEMEN  
atas nama :

No.	Nama	NPM	Program Studi / Judul
1.	ERNITA FEBRIANI SIREGAR	2105160297	PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PTPN IV REGIONAL II KEBUN MERANTI PAHAM

Dizinkan untuk melakukan RISET di Regional II PT Perkebunan Nusantara IV sebagai berikut :

Tempat : KEBUN MERANTI PAHAM  
Bagian / Bidang : SDM UMUM DAN KEAMANAN  
Terhitung mulai tgl. : 28 Oktober 2024 s/d 1 Oktober 2025

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan disampaikan sebagai berikut :

1. Berperilaku sopan, mengikuti dan mematuhi seluruh aturan yang berlaku di Perusahaan, selama proses Magang/Riset berlangsung.
2. Menjaga kerahasiaan data dan nama baik perusahaan serta semua data yang digunakan hanya untuk kepentingan ilmiah pendidikan.
3. Seluruh biaya yang timbul atas pelaksanaan Magang/Riset ini menjadi tanggung jawab pribadi peserta.
4. Menggunakan pakaian yang sopan & rapi saat melakukan kunjungan ke lingkungan kerja Regional II PT Perkebunan Nusantara IV.
5. Apabila melanggar peraturan yang berlaku, maka Regional II PT Perkebunan Nusantara IV berhak untuk membatalkan proses Magang/Riset dan tidak mengeluarkan surat keterangan.

GM/Manajer/Kepala Bagian yang menerima tembusan surat ini agar dapat membantu segala sesuatunya yang berkaitan dengan keperluan tersebut diatas, serta menjaga kerahasiaan data perusahaan.  
Demikian disampaikan.

REGIONAL II PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV  
Bagian SDM & Sistem Manajemen

**Hwin Dwi Putera**  
Kepala Bagian

Tembusan :  
- KEBUN MERANTI PAHAM SDM UMUM DAN KEAMANAN  
- Mahasiswa/Siswa Ybs (Email : eemitafebyanisrg@gmail.com)



**UMSU**  
Agami | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/08/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 3220 /IL3-AU/UMSU-05/ F / 2024  
Lampiran :  
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 05 Jumadil Akhir 1446 H  
06 Desember 2024 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
PTPN IV Regional II  
Jl.Kebun Meranti Paham  
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu ( S-I )**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Ernita Febriani Siregar**  
Npm : **2105160297**  
Jurusan : **Manajemen**  
Semester : **VII (Tujuh)**  
Judul : **Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PTPN IV Regional II Meranti Paham Labuhan Batu.**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

**Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA.**  
**NIDN : 0109086502**

Tembusan :  
1. Peringgal





PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Selasa*, 25 Februari 2025 menerangkan bahwa:

Nama : Ernita Febriani Siregar  
N.P.M. : 210516097  
Tempat / Tgl.Lahir : AJAMU  
Alamat Rumah : Emplasmen Kebun Mep No.28  
Judul Proposal : Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PTPN IV Regional II Kebun Meranti Paham Labuhan Batu

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Jasman Saripuddin, SE.,M.Si.*

Medan, Selasa, 25 Februari 2025

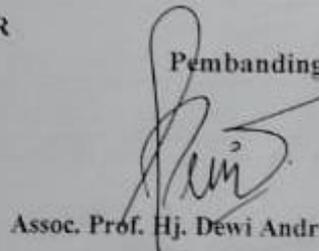
Pembimbing

TIM SEMINAR

Pembanding



*Jasman Saripuddin, SE.,M.Si.*



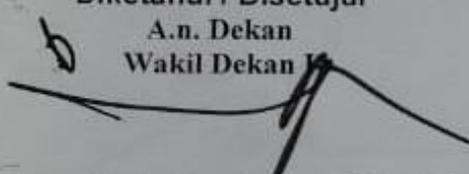
*Assoc. Prof. Hj. Dewi Andriany, S.E., M.M.*

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan

Wakil Dekan I

Ketua Prodi



*Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si.*



*Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.*

NIDN : 0 1 0 5 0 8 7 6 0 1



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Selasa, 25 Februari 2025* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Ernita Febriani Siregar  
N.P.M. : 210516097  
Tempat / Tgl.Lahir : AJAMU  
Alamat Rumah : Emplasmen Kebun Mep  
Judul Proposal : Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PTPN IV Regional II Kebun Meranti Paham Labuhan Batu.

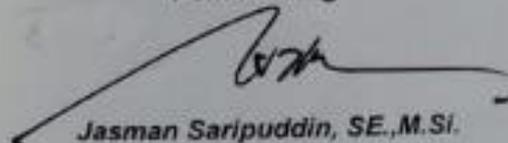
Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	.....
Bab I	<i>ditambahkan <del>kan</del> berapa %</i>
Bab II	.....
Bab III	<i>Jadual Penelitian</i>
Lainnya	.....
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

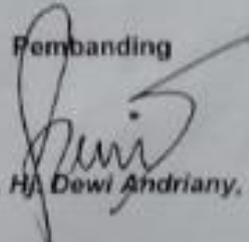
Medan, *Selasa, 25 Februari 2025*

TIM SEMINAR

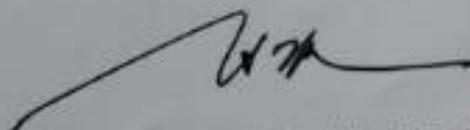
Pembimbing

  
Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembanding

  
Assoc. Prof. Hj. Dewi Andriany, S.E., M.M.

Ketua Prodi



Jasman Saripuddin, S.E., M.Si



Nomor : 2SDM/X/02533W/III/2025  
Lamp : -  
Hal : SELESAI RISET SARJANA

Medan, 11 April 2025

Kepada Yth :  
DEKAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
JL. MUHKTAR BASRI NO. 3 MEDAN  
MEDAN, SUMATERA UTARA  
Di - MEDAN, SUMATERA UTARA

Sehubungan dengan Surat No. 08.11/X/02047/VI/2024, tanggal 28 Oktober 2024 tentang pelaksanaan Riset/ Penelitian Mahasiswa/ Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ekonomi, dengan ini kami informasikan bahwa:

No.	Nama	NPM	Program Studi / Judul
1.	ERNITA FEBRIANI SIREGAR	2105160297	PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PTPN IV REGIONAL II KEBUN MERANTI PAHAM

Telah melaksanakan Riset / Penelitian di Kantor Direksi PTPN IV Regional II Kebun MEP Bagian SDM yang dilaksanakan pada tanggal 28 Oktober 2024 s.d 1 Oktober 2025.

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan disampaikan sebagai berikut :

1. Yang bersangkutan membuat dan menyerahkan Laporan hasil Riset 1 (satu) set kepada Dieksi PTPN IV selambatnya 3 (tiga) bulan setelah pelaksanaan Riset.
  2. Hasil Riset tersebut semata-mata dipergunakan untuk kepentingan ilmiah pada almamater Perguruan Tinggi yang bersangkutan.
- Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan semestinya.

REGIONAL II PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV  
Bagian SDM & Sistem Manajemen



**Hwin Dwi Putera**  
Kepala Bagian

Tembusan :  
- KEBUN MERANTI PAHAM SDM UMUM DAN KEAMANAN  
- Mahasiswa/Siswa Ybs (Email : eernitafebyanisrg@gmail.com)



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/SAN-PT/Ak.Pj/PT/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 1149/II.3-AU/UMSU-05/F/2025  
Lamp. : -  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 13 Syawal 1446 H  
12 April 2025 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
PTPN IV Kebun Meranti Paham  
Di  
Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Ernita Febriani Siregar**  
N P M : **2105160297**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PTPN IV Regional II Kebun Meranti Paham Labuhan Batu**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

**Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA**  
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Peringgal



**PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR**

أشهد أن لا إله إلا الله

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : **Ernita Febriani Siregar**  
NPM : **2105160297**  
Program Studi : **Manajemen**  
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul "**Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan PTPN IV Regional II Kebun Meranti Paham Labuhan Batu.**" adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

**Yang Menyatakan**



**Ernita Febriani Siregar**

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### DATA PRIBADI

1. Nama : Ernita Febriani Siregar  
NPM : 2105160297  
Tempat/ Tanggal Lahir : Ajamu, 05 Februari 2003  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat Rumah : Emplasmen Kebun Meranti Paham  
Program Studi : Manajemen  
Agama : Islam  
Warga Negara : Indonesia  
Email : eernitafebyanirg@gmail.com  
HP : 082271242184
2. Nama Orang Tua  
Ayah : Tawar Selamat Srg  
Ibu : Evi Dayani
3. Jenjang Pendidikan
  - SDN 112208 Tahun 2012
  - Madrasah Tsanawiyah Ajamu Tahun 2018
  - SMA Swasta Has Sepakat Negeri Lama Tahun 2021
  - Tercatat sebagai Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2025 sampai sekarang.

Medan, April 2025

Hormat Saya



**Ernita Febriani Siregar**