

**PENGARUH MUTASI KERJA DAN DISPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
BANK SUMUT PUSAT MEDAN**

**TUGAS AKHIR**

*Diajukan Guna Memenuhi syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**Oleh:**

**NAMA : FADILA MIRANDA YUSUF HARAHAHAP**  
**NPM : 2205160454**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN**

**2026**



MAJELIS PEN  
UNIVERSITAS  
FAKULTAS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
SUMATERA UTARA  
EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukti ... (061) 6624567 Medan 20238



**PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 17 April 2026, pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : FADLA MIRANDA YUSUF HARAHAP  
 NPM : 2205160454  
 Program Studi : MANAJEMEN  
 Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 Judul Tugas Akhir : PENGARUH MUTASI DAN DISKRESI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BANK SUMUT PUSAT MEDAN

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

Penguji II

Dr. RADIMAN, S.E., M.Si

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si

Pembimbing

UMSU

SALMAN FARISI, S.Psi., M.M.

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

Dr. RADIMAN, S.E., M.Si

Assoc. Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas akhir ini disusun oleh:

Nama : FADILA MIRANDA YUSUF HARAHAP  
NPM : 2205160454  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH MUTASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BANK  
SUMUT PUSAT MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan tugas akhir.

Medan, 8 April 2026

Pembimbing

SALMAN FARIS, S.Psi., M.M.

Disetujui Oleh :  
Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

AGUS SANI, S.E., M.Sc.



Dr. RADIMAN, S.E., M.Si



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 BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Fadila Miranda Yusuf Harahap  
NPM : 2205160454  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dosen Pembimbing : Salman Farisi, S.Psi., M.M.  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Mutasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf
Bab 1	ok		f
Bab 2			f
Bab 3			f
Bab 4			f
Bab 5			f
Daftar Pustaka	- Mendeky	14-26-	f
Persetujuan Sidang Meja Hijau	All	14/4/26	f

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Medan, 8 April 2026

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

SALMAN FARISI, S.Psi., M.M.

**SURAT PERNYATAAN  
PENELITIAN/SKRIPSI**

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Fadila Miranda Yusuf Harahap  
NPM : 2205160454  
Fak/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Mutasi Kerja dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
Pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
  - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
  - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Januari 2025  
Pembuat Pernyataan



**FADILA MIRANDA YUSUF HARAHAP**

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

## ABSTRAK

### **PENGARUH MUTASI KERJA DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BANK SUMUT PUSAT MEDAN**

**FADILA MIRANDA YUSUF HARAHAHAP**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**Email : [fadilamirandamiranda@gmail.com](mailto:fadilamirandamiranda@gmail.com)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh mutasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT. Bank Sumut Pusat Medan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang berjumlah 730 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 88 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan teknik probability sampling. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi  $0,025 < 0,05$ . Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi  $0,038 < 0,05$ . Selain itu, secara simultan mutasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi  $0,007 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mutasi kerja dan disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat mengelola kebijakan mutasi kerja secara efektif serta meningkatkan kedisiplinan pegawai guna mencapai kinerja yang optimal.

**Kata kunci:** Mutasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF JOB TRANSFERS AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE BANK SUMUT HEAD OFFICE IN MEDAN**

**FADILA MIRANDA YUSUF HARAHAP**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**Email : [fadilamirandamiranda@gmail.com](mailto:fadilamirandamiranda@gmail.com)**

*This study aims to determine the effect of job mutation and work discipline on employee performance at the Head Office of PT. Bank Sumut Medan. This research uses a quantitative descriptive method with data collection techniques through questionnaires, interviews, observations, and documentation. The population in this study consisted of 730 permanent employees, with a sample of 88 respondents determined using the Slovin formula with probability sampling technique. The data analysis methods used include validity test, reliability test, normality test, multiple linear regression analysis, t-test, and F-test. The results show that job mutation has a significant effect on employee performance with a significance value of  $0.025 < 0.05$ . Work discipline also has a significant effect on employee performance with a significance value of  $0.038 < 0.05$ . Furthermore, simultaneously, job mutation and work discipline have a significant effect on employee performance with a significance value of  $0.007 < 0.05$ . Thus, it can be concluded that job mutation and work discipline play an important role in improving employee performance. Therefore, companies are expected to manage job mutation policies effectively and enhance employee discipline to achieve optimal performance.*

**Keywords:** *Job Mutation, Work Discipline, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Penulisan tugas akhir ini yang berjudul” **Pengaruh Mutasi Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan** “,Sholawat serta salam peneliti hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umatnya menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan, agar menjadi orang-orang intelektual. Penulisan tugas akhir ini bertujuan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan strata 1 (S1) dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penyusunan tugas akhir ini tidak terlepas dari adanya bantuan, bimbingan, doa, dan dukungan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dengan penuh rasa hormat peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada peneliti dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai. Maka pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Terimakasih kasih untuk yang istimewa dan saya sayangi khususnya Ibunda tercinta Rini khairani S.E yang selalu mendoakan serta memberikan dukungan sehingga Tugas akhir ini dapat diselesaikan dengan baik.
2. Terima kasih untuk istimewa dan saya sayangi khususnya Ayah Handa tercinta Indra Yusuf Harahap S.AK yang selalu memberikan semangat serta

memberikan dukungan dan motivasi luar biasa baik moral dan materi sehingga Tugas akhir ini dapat selesai dengan baik.

3. Terima kasih untuk yang saya sayangi khususnya adik saya Beby Khalilah Yusuf Harahap yang memberikan semangat pada penulis sehingga Tugas akhir ini dapat diselesaikan dengan baik.
4. Bapak Prof. Dr. Agussani, M, AP. selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Radiman, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung. S.E., M.Si., selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Muhammad Shareza Hafiz, S.E., Msi. selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Agus Sani, SE.,M.Sc. selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Arief Pratama Marpaung, SE.,MM. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak Salman Farisi,S.Psi.,M.M selaku dosen Pembimbing pada penulisan Tugas Akhir ini yang telah telah meluangkan waktunya untuk memberikan pengarahan yang bermanfaat bagi penulis sehingga Tugas Akhir ini dapat terselesaikan.

11. Terima kasih Bapak Dr. Muhamad Irfan Nasution,SE.,M.M selaku penasehat akademik Tugas akhir ini .
12. Seluruh Dosen dan Staf pengajar program studi Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan.
13. Bapak Pimpinan Divisi Sumber Daya Manusia Pratama Taufiq Yudhistria PT Bank Sumut yang telah menerima dan mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian serta melampirkan data-data yang diperlukan.
14. Terimah kasih untuk sahabat saya nur sakinah, mendukung ,memberikan semangat dan terima kasih menjadi peran sosok kak yang rendah hati , agar skripsi ini diselesaikam sebaik mungkin.

Dengan demikian, peneliti memohon maaf bila terdapat kesalahan dalam penulisan atau pembuatan Tugas Akhir ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat serta hidayah-Nya kepada kita semua. Akhir kata diharapkan Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan menambah wawasan pengetahuan bagi peneliti. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, 2026  
Peneliti

Fadila Miranda Yusuf Harahap  
2205160454

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	7
1.3 Batasan Masalah .....	7
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian .....	8
1.6 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1 Landasan Teoritis .....	10
2.1.1 Kinerja Pegawai .....	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	10
2.1.1.2 Tujuan Kinerja Pegawai.....	11
2.1.1.3 Manfaat Kinerja Pegawai .....	14
2.1.1.4. Faktor- Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai ..	16
2.1.1.5 Indikator -Indikator Kinerja Pegawai.....	17
2.1.2 Mutasi Kerja .....	19
2.1.2.1 Pengertian Mutasi Kerja .....	19
2.1.2.2 Tujuan Mutasi Kerja.....	20
2.1.2.3 Manfaat Mutasi Kerja.....	21
2.1.2.4 Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Mutasi Kerja .....	23
2.1.2.5 Indikator- Indikator Mutasi Kerja .....	25
2.1.3 Displin Kerja.....	26
2.1.3.1 Pengertian Displin Kerja .....	26
2.1.3.2 Tujuan Displin Kerja .....	27
2.1.3.3 Manfaat Displin Kerja .....	29

2.1.3.4 Faktor- faktor yang mMemengaruhi Displin Kerja.....	30
2.1.3.5 Indikator -indikator Displin Kerja.....	33
2.2 Kerangka Konseptual .....	35
2.2.1 Pengaruh Mutasi kerja Dan Displin Kerja.....	35
2.2.2 Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	36
2.2.3 Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	36
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>38</b>
3.1 Pendekatan Penelitian .....	38
3.2 Definisi Operasional .....	38
3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	39
3.4 Populasi dan Sampel .....	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.6 Uji Validitas, Reliabilitas dan Normalitas .....	48
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>51</b>
4.1 Deskripsi Data .....	51
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	51
4.1.2 Karakteristik Responden.....	51
4.1.2.1 Jenis Kelamin.....	52
4.1.2.2 Usia.....	52
4.1.2.3 Lama Bekerja .....	53
4.1.2.4 Divisi .....	54
4.2 Analisis Data.....	55
4.2.1 Uji Validitas .....	55
4.2.2 Uji Reliabilitas .....	57
4.2.3 Uji Normalitas.....	58
4.2.4 Uji Regresi Linear Berganda .....	59
4.2.5 Uji t.....	61
4.2.6 Uji f .....	62
4.3 Pembahasan .....	63
4.3.1 Pengaruh Mutasi kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	63
4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	64

4.3.3 Pengaruh Mutasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....	64
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>66</b>
5.1 Kesimpulan.....	66
5.2 Saran.....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>69</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pra Riset Kinerja Pegawai.....	4
Tabel 1.2 Pra riset Displin Kerja.....	5
Tabel 1.3 Pra riset Mutasi Kerja .....	6
Tabel 3.1 Mutasi Kerja .....	38
Tabel 3.2 Indikator Displin Kerja .....	39
Tabel 3.3 Indikator Kinerja Pegawai .....	39
Tabel 3.4 Rencana penelitian dan tabel penelitian.....	40
Tabel 3.5 Populasi Kantor Pusat PT. Bank sumut .....	41
Tabel 3.6 Sampel Penelitian .....	42
Tabel 3.7 Skala Likert .....	45
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden berdasarkan Umur .....	52
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	53
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden berdasarkan Divisi .....	54
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Mutasi Kerja (X1).....	56
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Displin Kerja (X2) .....	56
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	57
Tabel 4. 8 Uji Reliabilitas Variabel Mutasi Kerja (X1).....	57
Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2).....	58
Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	58
Tabel 4. 11 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov .....	59
Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	59
Tabel 4. 13 hasil Uji t.....	61
Tabel 4. 14 Hasil Uji f.....	62

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian .....	37
---------------------------------------	----

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi (Babullah, 2024). Apapun bentuk dan tujuannya, Organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya yang paling berharga dalam organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja atau pegawai yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Suasana persaingan yang ketat akan menuntut perusahaan untuk lebih efektif dan efisien dalam mengelola sumber daya khususnya sumber daya manusia yang dimilikinya. Akan tetapi memiliki pegawai yang berkinerja tinggi bukan pekerjaan mudah, tetapi merupakan suatu proses yang sinergis antara pegawai dan manajemen perusahaan (Fika & Zhorria, 2024).

PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara (Bank Sumut) memperkuat perannya dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah dengan memberikan dukungan pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) (Tarigan & Bagaskara, 2022). Hal tersebut dilakukan melalui berbagai inisiatif pembiayaan yang diberikan untuk membantu para pelaku UMKM di Sumatera Utara agar tumbuh dan berkembang di tengah persaingan yang semakin ketat. UMKM sendiri merupakan salah bagian penting dalam perekonomian daerah, termasuk di Sumatera Utara, sehingga pihaknya memberikan perhatian serius terhadap sektor usaha tersebut. Bank Sumut memiliki komitmen untuk tumbuh bersama dengan nasabah melalui inovasi dan peningkatan pelayanan, Bank Sumut memiliki komitmen untuk tumbuh bersama dengan nasabah melalui inovasi dan

peningkatan pelayanan. Dalam menghadapi persaingan pasar yang semakin ketat, Bank Sumut terus berupaya meningkatkan kinerjanya dengan menerapkan strategi yang berkelanjutan (Harahap & Atika, 2023) .

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Hartadi & Surdawati, 2025). Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. kinerja adalah “hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus ditunjuk buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) (Hatidah & Indriansyah, 2023).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan untuk suatu pekerjaan tertentu. kinerja dapat diartikan sebagai rekaman atau pencatatan hasil yang dihasilkan oleh seseorang yang melakukan suatu tugas atau aktivitas kerja dalam kurun waktu tertentu. Alasan peningkatan prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal (faktor personal) dan faktor eksternal individu (faktor situasional) (Herlambang & Damyanti, 2024). kinerja Pegawai adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode

waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Hatidah & Indriansyah, 2023).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Jufrizen & Hamdani, 2023). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya mutasi kerja dan disiplin kerja mencerminkan keterlibatan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja (Anjani & Teviana, 2024). Disiplin kerja memastikan keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga pegawai dapat bekerja dengan fokus tanpa tekanan berlebihan. Sementara itu, mutasi kerja adanya pelatihan dan proses adaptasi yang memadai dan menegaskan bahwa semakin baik pelaksanaan mutasi, mutasi menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Mutasi adalah suatu proses dimana posisi atau status pegawai dalam suatu organisasi dapat berkembang; itu adalah perpindahan ke peran baru dengan posisi, tanggung jawab, dan gaji yang sama (maka semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (Rinitu & Chayana, Glanar, 2023)

Mutasi adalah kegiatan dari pimpinan lembaga/instansi untuk memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang dianggap setingkat atau sejajar. Selanjutnya Hasibuan menyatakan bahwa mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal didalam suatu organisasi (Sofyan & Idhan, 2024). Mutasi merupakan perubahan yang terjadi pada sebuah struktur organisasi/perusahaan umumnya disebabkan oleh pemenuhan formasi, kenaikan jabatan

(promosi jabatan) maupun penurunan jabatan (demosi jabatan) atau orang yang menduduki posisi yang lama mengalami masa pensiun (Raudah & Mujahadah, 2023). Bahwa Mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan, mengurangi turnover, dan menjaga kepuasan serta kesehatan pegawai (Husain Anggriani, 2022).

Berikutnya yaitu hasil Pra Riset yang dilakukan pada pegawai Bank Sumut Pusat Medan Sumatera Utara mengenai kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Pra Riset Kinerja Pegawai**

NO	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target	40%	60%
2	Saya mampu bekerja secara mandiri tanpa pengawasan berlebih	44%	56%
3	Saya menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan	44%	56%

Sumber : Data Primer Kusioner (2025)

Bedasarkan data pada Tabel 1.1, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai saat ini masih tergolong rendah. sebanyak 60 % responden menyatakan bahwa mereka belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mengalami kesulitan dalam mengukur waktu dan menyelesaikan tugas secara efisien. selain itu, sebanyak 40% pegawai juga merasa belum dapat bekerja secara kemandirian dan mungkin juga kepercayaan diri dalam menjalankan tugasnya.

Kemudian, hasil penelitian juga menunjukkan 56% pegawai belum menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Rendahnya inisiatif ini bisa berdampak pada kurangnya inovasi dan kreativitas dalam menyelesaikan masalah kerja, serta menurunkan produktivitas secara keseluruhan. Kondisi tersebut sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi karena pegawai yang kurang proaktif dan bergantung pada arahan atasan dan cenderung lambat dalam mengambil keputusan menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 1.2**

**Pra riset Displin Kerja**

<b>NO</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>
1	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai aturan perusahaan	46%	54%
2	Saya selalu mematuhi memakai seragam yang ditetapkan perusahaan	38%	62%
3	Saya bertanggung jawab atas setiap tugas yang diberikan	46%	54%

Sumber : Data Primer Kusioner (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 1.2, Tingkat kedisiplin kerja pegawai saat ini masing-masing tergolong rendah. Sebanyak 54% responden merasa bahwa kontribusi mereka di tempat kerja belum sepenuhnya dipatuhi, yang dapat mempengaruhi motivasi dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Selain itu, sebanyak 46% pegawai juga merasa bahwa ke-disiplinan yang dilakukan belum sesuai dengan harapan, yang merupakan faktor penting dalam menentukan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Selain itu ,aspek tanggung jawab atas setiap tugas yang diberikan juga menunjukkan hasil yang kurang memuaskan ,dimana 54% pegawai merasa kurang tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas .kondisi ini dapat menimbulkan tanggung jawab dan kedisiplinan yang berpotensi menurunkan produktivitas serta kualitas kerja .

**Tabel 1.3**

**Pra riset Mutasi Kerja**

<b>NO</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>
1	Mutasi kerja yang saya terima sesuai dengan kemampuan dan pengalaman saya	28%	72%
2	Saya dimutasi karenakan melakukan kesalahan atau menyala gunakan kedudukannya	20%	80%
3	Saya dimutasiin karena adanya sesuatu promosi dalam perusahaan yang baru	28%	72%

Sumber :Data Primer Kusioner (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 keterlibatan mutasi kerja pegawai menunjukkan kondisi yang masi perlu ditingkatkan. Sebanyak 72% pegawai merasa mutasi yang diterima sesuai dengan kemampuan dan pengalaman pegawai ,yang mengindikasikan adanya potensi rendahnya mutasi kerja.

Kemudian ,80% pegawai dimutasi dikernakan adanya kesalahan atau menyala gunakan kedudukannya. Selain itu 72% responden juga menilai bahwa mutasi karena adanya promosi dalam perusahaan yang baru ,yangbmerupakan faktor mendukung keterlibatan kerja.

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Mutasi Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Pusat Medan**”

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka indentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai masih belum optimal ,ditandai dengan banyaknya pegawai yang kesulitan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ,kurang mampu bekerja mandiri,serta minim inisiatif dalam menyelesaikan tugas. kondisi ini berpotensi menurunkan produktivitas dan menghambat pencapai tujuan organisasi.
2. Tingkat kedisiplinan tergolong rendah ,terlihat dari tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan , faktor penting dalam menentukan kepuasan kerja secara keseluruhan .
3. keterlibatan mutasi kerja pegawai menunjukkan kondisi yang masi perlu ditingkatkan,serta masih adanya dimutasi dikernakan adanya kesalahan atau menyala gunakan kedudukannya.

### **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah dalam penelitian ini hanya berfokus pada 3 variabel independent, yaitu Mutasi Kerja,Displin Kerja, dan Kinerja Pegawai, Subjek penelitian adalah pegawai pegawai yang bekerja di Bank sumut tersebut, dengan data yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan kuesioner yang berhubungan langsung dengan keempat variabel tersebut. Batasan ini bertujuan untuk menjaga fokus penelitian dan memastikan analisis yang mendalam terhadap permasalahan yang diangkat.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam pembahasan ini, yaitu sebagai berikut :

1. Apakah Displin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan ?
2. Apakah Mutasi berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan?
3. Apakah Mutasi Kerja,dan Dispin Kerja , Kinerja Pegawai berpengaruh terhadap pegawai Pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan ?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh mutasi kerja, displin kerja dan kinerja pegawai terhadap kantor Bank Sumut Pusat Medan . Maka tujuan dari penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh mutasi kerja terhahap pegawai Pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan.
2. Untuk mengetahui apakah pengaruh Disiplin Kerja, pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan.
3. Untuk mengetahui apakah pengaruh terhadap kinierja pegawai Pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

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

Untuk mengetahui sampai sejauh mana Mutasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja di bank sumut.

## **2. Manfaat Praktis**

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi Peengaruh Mutasi kerja .Secara khusus, penelitian ini akan memberikan informasi kepada Disperindag SDM mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai,mutasi kerja , sehingga dapat digunakan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja. Memberikan masukan yang dapat dikaji guna pengaruh mutasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada bank sumut.

## **3. Manfaat Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi pihak instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh Mutasi Kerja dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Sumut Pusat Medan .

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teoritis**

##### **2.1.1 Kinerja Pegawai**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja seorang pegawai adalah hasil ataupun hasil kerja seorang pegawai yang dapat dinilai baik bermutu atau kuantitasnya mengikuti tingkat kerja yang telah ditetapkan dalam institusi ataupun lembaga. Hasil yang efektif merupakan prestasi yang maksimal, ialah prestasi yang telah memenuhi tingkat institusi serta mendorong pencapaian harapan organisasi (Irwan & Ashari, 2024). Kinerja Pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja baik sebagai pegawai tetap atau pegawai tidak tetap/tenaga kerja lepas berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja (Sutikno & Lena, 2025).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya (Hartono & Mukhtar, 2024). Kinerja merupakan tindakan yang menunjukkan bahwa dia anggota kelompok. Kinerja kinerja merupakan tindakan menunjuk atau mengacu pada perbuatan tingkah laku seseorang dalam suatu kelompok atau organisasi serta kemampuan dalam melaksanakan tugas,

yang dapat meningkatkan kinerja secara terus menerus dengan didukung lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, serta kinerja pegawai merupakan suatu bentuk sikap sehari-hari yang dilakukan pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan (Zega & Lase, 22).

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya (Hatidah & Indriansyah, 2023). Kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula (Marbun, Sutrisno & Jufrizen, 22).

#### **2.1.1.2 Tujuan Kinerja Pegawai**

Tujuan Kinerja Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik (Kusmiyanti & Mohamad, 2021).

Pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang di atasnya menjadi acuan bagi tingkat di bawahnya. Tujuan tingkat bawah

memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan jenjang di atasnya. Beberapa tingkatan tujuan tersebut antara lain :

- a) Tingkat Perusahaan merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud, nilai-nilai dan rencana strategi dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
- b) Tingkat Manajemen Senior merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
- c) Unit Bisnis , Fungsional atau Tingkat Departemen merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.
- d) Tingkat Tim merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
- e) Tingkat Individu yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dalam sesuatu organisasi dikenal ada tiga jenis kinerja yang dapat dibedakan, yaitu sebagai berikut :
  - 1) Kinerja operasional (operation performance). Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan, seperti modal, bahan baku, teknologi dan lain sebagainya.

- 2) Kinerja administratif (administratif performance). Kinerja ini berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi, termasuk didalamnya struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi.
- 3) Kinerja strategik (strategic performance). Kinerja ini berkaitan dengan kinerja perusahaan dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan, khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya. Sehingga dengan keberhasilan kinerja strategik, perusahaan bisa mencapai keunggulan bersaingnya. Dan bisa menjadi perusahaan yang menjadi contoh bagi perusahaan pesaing lainnya.

Selain itu, Tujuan kinerja pegawai adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan perilaku sesuai standar organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan utamanya meliputi peningkatan produktivitas, pengembangan budaya kinerja, serta peningkatan motivasi (Yuwono & Wardani, Kusuma, Nurlaili, 2024).

1. Peningkatan Produktivitas & Efektivitas: Memastikan hasil kerja sesuai dengan standar kualitas dan kuantitas yang ditetapkan untuk mencapai kemajuan organisasi.
2. Pengembangan Budaya Kinerja: Mendorong perubahan organisasi menjadi lebih berorientasi pada hasil dan profesionalisme.

3. Dasar Pengambilan Keputusan: Penilaian kinerja digunakan untuk pembinaan, penghargaan (*reward*), dan pengembangan karier pegawai.
4. Mengidentifikasi Kompetensi: Mengevaluasi kekuatan dan kelemahan pegawai guna mengoptimalkan potensi individu.

### **2.1.1.3 Manfaat Kinerja Pegawai**

Manfaat Kinerja pegawai adalah dampak positif yang diperoleh organisasi maupun pegawai itu sendiri ketika pegawai bekerja secara efektif dan produktif (Arlan & Agus, 22.)

1. Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian kerja, baik pimpinan maupaun pegawai memperoleh umpan pekerjaan/perstasinya.
2. Memberikan kesempatan kerja yang adil. mereka dapat memperbaiki Penilaian akurat dapat menjamin pegawai memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi pegawai yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka
4. Penyesuaian kompensasi Melakukan penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
5. Keputusan promosi dan demosi. Hasil penelitian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan pegawai.

6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
  7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi Kinerja pegawai baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi
- Selain itu ,Manfaat kinerja pegawai adalah sebagai berikut (Tewa &

Roring, 2023):

1. kerja, memberikan umpan balik (feedback) untuk memperbaiki kualitas dan kuantitas, serta mendorong produktivitas secara keseluruhan.
2. Pengembangan SDM (Potensi dan Pelatihan): Menjadi dasar untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, pengembangan kemampuan, serta menemukan bakat atau potensi terpendam yang dimiliki pegawai.
3. Keadilan dalam Kompensasi dan Karir: Penilaian kinerja yang objektif membantu perusahaan menentukan kenaikan gaji, bonus, promosi jabatan, atau mutasi/pemindahan kerja secara adil.
4. Komunikasi dan Hubungan Kerja: Menciptakan dialog yang konstruktif dan terbuka antara manajer dan pegawai, sehingga mempererat hubungan kerja dan memperjelas deskripsi pekerjaan (*job description*).
5. Motivasi dan Komitmen: Pegawai yang mendapatkan apresiasi atas kinerjanya akan lebih termotivasi dan berkomitmen, yang berdampak pada peningkatan kepuasan kerja.
6. Dasar Evaluasi Organisasi: Membantu perusahaan dalam menilai keefektifan kebijakan SDM, manajemen operasional, serta membantu dalam perencanaan sumber daya manusia di masa depan.

#### **2.1.1.4. Faktor- Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu (Lubis, Aurora & Sukarman, 2023):

1. Faktor Individual Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.
2. Faktor Situasional
  - a. Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).

Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.
  - b. Faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya .kinerja Pegawai dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), komitmen kerja, kepuasan kerja, motivasi. kinerja dapat dikatakan baik bila Pegawai memenuhi hal sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, diukur dari persepsi Pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Pegawai.
2. Kuantitas, diukur dari persepsi Pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Waktu produksi (production time), diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
4. Efektivitas, persepsi Pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
5. Kemandirian, tingkat dimana Pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi Pegawai dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.
6. Komitmen kerja, tingkat dimana Pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab Pegawai terhadap kantor.

#### **2.1.1.5 Indikator -Indikator Kinerja Pegawai**

Indikator kinerja sangat menentukan apakah suatu organisasi publik dapat dikatakan berhasil atau tidak, ketepatan pengukuran seperti cara atau metode pengumpulan data untuk mengukur kinerja juga sangat menentukan penilaian akhir kinerja. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan diukur dan dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai maupun melihat tingkat kinerja suatu program yang dijalankan unit kerja (Anjasmari & Noor, 2024).

Mengenai indikator kinerja pegawai, mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan pegawai dan jumlah aktifitas yang dihasilkan.
2. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.
3. Ketepatan Waktu Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap aktifitas yang diselesaikan diawal sampai menjadi output.
4. Kehadiran pegawai baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja pegawai.
5. Kemampuan Bekerja Sama Kemampuan Bekerja Sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna sebesar- besarnya.

Selain itu Kinerja pegawai dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator (Rambe & Batubara, 2025) yaitu :

1. Efektivitas, Efektivitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
2. Tanggung jawab, Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

3. Disiplin, Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin pegawai adalah ketaatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.
4. Inisiatif, Berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif pegawai merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai”.

## **2.1.2 Mutasi Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Mutasi Kerja**

Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja kesituasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi (Mea & Carolinda, 22.) Mutasi pegawai adalah salah satu kegiatan dalam pengelolaan pegawai yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status pegawai ke situasi tertentu dengan tujuan agar pegawai memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja semaksimal mungkin kepada perusahaan (Mufti, 2023).

Selain itu mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar (Wiryawan & Pirous, 2021). Mutasi kerja adalah proses pemindahan Pegawai dari satu posisi ke posisi lainnya, baik itu posisi yang sama

atau berbeda dapat dilalukan oleh perusahaan untuk beberapa tujuan, sepertimen distribusikan SDM dengan tepat dan sesuai kebutuhan perusahaan, meningkatkan kapasitas dan fleksibilitas pegawai dari satu divisi ke divisi lainnya, menyesuaikan kondisi fisik Pegawai, dan lain sebagainya (Satoto & Usbiyani, 2024). Mutasi kerja bertujuan yakni membuat berkurangnya rasa jenuh dan bosan pegawai terhadap pekerjaan juga meningkatkan keinginan dan semangat kerja pegawai, Mutasi kerja terjadi salah satunya untuk memenuhi keinginan para pegawai dengan keahliannya dibidang tugas masing-masing (Walangitan & N, 2023).

#### **2.1.2.2 Tujuan Mutasi Kerja**

Tujuan mutasi pemindahan sebagaimana menurut pasal 22 UU No. 8 tahun 1974 bahwa untuk tugas kedinasan dan pembinaan PNS dapat diadakan perpindahan jabatan atau perpindahan wilayah kerja maka mutasi pemindahan dimaksud antara lain. Pengaruh kepada kemampuan dan kemauan kerja pegawai yang mengakibatkan suatu keuntungan bagi perusahaan itu sendiri (Afriza, 2024). Melalui mutasi para Pegawai sesungguhnya memperoleh tujuan yang tidak sedikit antara lain dalam bentuk:

- a. Peningkatan produktivitas kerja.
- b. Pendayagunaan pegawai.
- c. Pengembangan karir.
- d. Penambahan tenaga-tenaga ahli pada unit-unit yang membutuhkan.
- e. Pengisian jabatan – jabatan lowongan yang belum terisi
- f. Sebagai hukuman.

Selain itu, Tujuan mutasi adalah untuk pegawai menempatkan pada posisi atau unit kerja yang paling sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan kebutuhan organisasi, sehingga kinerja individu maupun efektivitas organisasi (Murniyati & Wulansari, 2025) .

1. Untuk meningkatkan produktifitas kerja pegawai.
2. Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.
3. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan pegawai.
4. Untuk menghilangkan rasa bosan/jenu terhadap pekerjaannya.
5. Untuk memberikan perangsang agar pegawai mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi.
6. Untuk pelaksanaan hukuman/sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukannya.

#### **2.1.2.3 Manfaat Mutasi Kerja**

Manfaat Mutasi kerja adalah bermanfaat meningkatkan produktivitas, mengurangi kejenuhan pegawai, dan mengembangkan kompetensi melalui pengalaman baru. Bagi perusahaan, ini mengoptimalkan penempatan staf, meminimalisir konflik, dan menyegarkan lingkungan kerja. Mutasi juga berfungsi mengisi kekosongan jabatan dan mengembangkan karier pegawai (Gantino, 2023). Berikut adalah manfaat mutasi kerja:

1. Pengembangan Kompetensi & Karier: pegawai mendapatkan keahlian baru, memperluas wawasan profesional, dan meningkatkan kemampuan adaptasi, yang mendukung pengembangan karier mereka.

2. **Penyegaran & Motivasi:** Memindahkan pegawai ke posisi atau lokasi baru dapat menghilangkan rasa jenuh, meningkatkan semangat kerja, dan memberikan motivasi baru.
3. **Optimalisasi Produktivitas:** Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat (sesuai *skill* dan minat) dapat meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.
4. **Fleksibilitas Organisasi:** Membantu perusahaan mengisi kekosongan posisi dan menyeimbangkan beban kerja antar departemen.
5. **Penyelesaian Konflik:** Mutasi dapat digunakan sebagai solusi untuk meredam konflik di lingkungan kerja tertentu dengan memindahkan pegawai ke unit lain.
6. **Adaptasi Perubahan:** Mempersiapkan pegawai agar lebih fleksibel dan mudah beradaptasi dengan perubahan kebutuhan bisnis atau restrukturisasi.

Adapun Manfaat Mutasi Kerja adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai dan efektivitas organisasi dengan cara menempatkan pegawai pada posisi kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan perusahaan, sehingga pegawai memperoleh pekerjaan (Devi & Andansari, 2025). Berikut adalah manfaat mutasi kerja:

1. Meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja
2. Menambah pengalaman dan keterampilan pegawai
3. Mengurangi kejenuhan kerja
4. Meningkatkan motivasi dan semangat kerja
5. Menyesuaikan pegawai dengan kebutuhan organisasi

6. Membantu pengembangan karier pegawai

#### **2.1.2.4 Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Mutasi Kerja**

Faktor-faktor yang memengaruhi mutasi kerja (perpindahan pegawai) meliputi kebutuhan organisasi (pengisian jabatan, restrukturisasi), peningkatan kompetensi/prestasi pegawai, masa kerja (senioritas), serta pemecahan masalah personal/konflik, dengan tujuan mengoptimalkan produktivitas dan pengembangan karier (Yogi, 2025).

Berikut adalah faktor-faktor utama yang mempengaruhi mutasi kerja secara rinci:

1. Kebutuhan Organisasi: Ini adalah faktor utama yang mencakup pemenuhan posisi yang kosong, rotasi untuk menambah pengalaman (multi-fungsi), atau penyesuaian dengan strategi baru perusahaan.
2. Prestasi Kerja (Merit System): Pegawai yang berkinerja tinggi atau berprestasi sering kali dimutasi sebagai bentuk promosi atau untuk memberikan tantangan baru guna pengembangan karier mereka.
3. Kompetensi dan Kualifikasi: Kesesuaian kemampuan, pengalaman, dan keahlian pegawai dengan posisi baru agar tetap produktif dan mudah beradaptasi.
4. Masa Kerja (Seniority System): Mutasi yang didasarkan pada lama masa kerja atau pengalaman pegawai di perusahaan, sering kali sebagai bentuk penghargaan atas dedikasi mereka.
5. Masalah Interpersonal atau Konflik: Pemindahan dilakukan untuk mengatasi konflik kerja, masalah interpersonal dengan atasan atau rekan kerja, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis.

6. **Permintaan Pegawai (Pribadi):** Faktor personal seperti kesehatan, alasan keluarga, atau keinginan pindah domisili/lokasi kerja yang disetujui perusahaan.
7. **Sanksi atau Tindakan Disiplin:** Mutasi yang bersifat negatif, dilakukan sebagai bentuk sanksi akibat pelanggaran aturan atau kinerja buruk.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi mutasi adalah sebagai Berikut

(W Wisnu & Puri, 2020):

1. **Kebutuhan Organisasi (Formasi):** Perusahaan memindahkan pegawai untuk mengisi posisi kosong, membuka cabang baru, atau untuk rotasi guna meningkatkan produktivitas dan mengurangi kebosanan (multifungsi).
2. **Kinerja dan Kompetensi (Merit System):** Pegawai dengan prestasi tinggi atau kemampuan khusus yang relevan sering dimutasi untuk pengembangan karier atau tantangan baru.
3. **Senioritas (Seniority System):** Pemindahan berdasarkan lama masa kerja atau pengalaman pegawai di perusahaan.
4. **Permintaan Pegawai:** Mutasi yang didasarkan pada alasan pribadi seperti mengikuti domisili pasangan, merawat orang tua, atau masalah kesehatan.
5. **Sanksi atau Penurunan Performa (Remedial):** Tindakan disipliner atau pemindahan karena penurunan performa kerja yang signifikan.
6. **Hubungan Interpersonal (Spoil System):** Konflik antara atasan-bawahan atau antar-pekerja, serta relasi personal/kekeluargaan dengan manajemen.

### 2.1.2.5 Indikator- Indikator Mutasi Kerja

Indikator mutasi kerja adalah tolok ukur yang digunakan untuk menilai pemindahan pegawai, meliputi pengalaman, pengetahuan, kebutuhan, kecakapan, dan tanggung jawab. Mutasi bertujuan untuk peningkatan kinerja, penyegaran, atau pengembangan karir, yang sering kali bersifat horizontal dalam organisasi (Soektjo & Arifin, 2025). Secara lebih rinci, berikut adalah beberapa indikator mutasi kerja:

1. Pengalaman (Experience): Tingkat kemahiran, masa kerja, dan jam terbang pegawai pada bidang tertentu yang menjadi pertimbangan mutasi.
2. Pengetahuan (Knowledge): Pemahaman pegawai mengenai tugas pokok, fungsi, serta kebijakan perusahaan terkait mutasi.
3. Kebutuhan (Need): Kesesuaian antara posisi yang dituju dengan kebutuhan riil organisasi atau instansi.
4. Kecakapan (Skill): Kompetensi, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki pegawai untuk menunjang pekerjaan di posisi baru.
5. Tanggung Jawab (Responsibility): Beban kerja dan komitmen terhadap tugas di unit kerja baru.
6. Frekuensi Mutasi: Tingkat keseringan mutasi dilakukan dalam suatu organisasi Universitas Islam Malang.
7. Alasan Mutasi: Faktor pendukung seperti pengembangan karir, kebutuhan organisasi, atau adaptasi dengan perubahan struktur.

Adapun juga ,Indikator mutasi kerja adalah serangkaian parameter yang digunakan untuk menilai alasan dan kesesuaian pemindahan pegawai meliputi pengalaman, pengetahuan, kecakapan, kebutuhan organisasi, serta tanggung

jawab. Pengalaman Para pegawai memiliki pengalaman kerja yang luas, rekam jejak yang mendukung tanggung jawab mereka, dan berbagai pengalaman yang berkaitan dengan bidang mereka (Fajriah & H Masturahman, 2024).

1. Kebutuhan Adanya kebutuhan tertentu di dalam organisasi, seberapa baik mutasi sesuai dengan kebutuhan tersebut, dan bagaimana kebutuhan tersebut berhubungan dengan bidang kompetensi pegawai.
2. Tanggung Jawab pegawai menunjukkan akuntabilitas atas tugas dan komitmen mereka, dan mereka siap untuk menerima pertanggungjawaban atas pilihan apa pun yang dibuat selama mutasi.
3. Pengalaman (Experience): Masa kerja pegawai , jam terbang, dan keahlian spesifik yang dimiliki untuk mendukung posisi baru.
4. Pengetahuan (Knowledge): Pemahaman pegawai terkait tugas pokok, fungsi, kebijakan mutasi, dan tujuan pemindahan.
5. Kecakapan/Keterampilan (Skill): Kompetensi dan kemampuan pegawai yang dapat diandalkan pada bidang kerja baru.
6. Kebutuhan (Need): Adanya kebutuhan instansi atau perusahaan untuk mengisi kekosongan jabatan atau penyesuaian struktur.

### **2.1.3 Displin Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Displin Kerja**

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat berkerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur (Sahertian & Semarang, 2024). Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambatmasuk, serta cepat pulang pegawai. Jadi hal ini

merupakan suatu sikap indisipliner pegawai yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya (Isnowati & Muna, 2022).

Selain itu, disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sesuatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat bekerja secara optimal dan sesuai ketetapan. Dengan kata lain, disiplin kerjabermanfaat mendidik para pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan aturan dan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada (Teresia, Sihombing Rolastiur, 2024). Disiplin kerja dapat berupa sikap seorang yang sinkron dengan kebijakan, mekanisme kerja atau perilaku, tingkah laku, serta perbuatan yang sejalan dengan kebijakan oleh organisasi baik tertulis juga tidak tertulis (Ali & Nurwidhiyanto, 2022).

### **2.1.3.2 Tujuan Disiplin Kerja**

Tujuan utama disiplin kerja adalah meningkatkan produktivitas, kinerja seoptimal mungkin, dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan guna mendukung kelangsungan bisnis. Disiplin kerja menciptakan keteraturan, tanggung jawab, dan mencegah pemborosan waktu/tenaga (Ikham & Wenas, 2023).

Berikut adalah poin-poin tujuan disiplin kerja yang lebih rinci:

1. Meningkatkan Kinerja Pegawai: Pegawai yang disiplin cenderung memiliki produktivitas lebih tinggi karena fokus pada tanggung jawab.
2. Menjamin Kelangsungan Perusahaan: Memastikan operasional berjalan lancar sesuai standar (ketaatan pada peraturan dan prosedur).
3. Mencegah Kerusakan/Kehilangan: Mengurangi risiko kerugian harta benda, alat, atau material perusahaan akibat kelalaian.
4. Membentuk Perilaku Positif: Mendorong kesadaran diri (*self-discipline*) untuk menaati norma sosial dan perusahaan.
5. Menciptakan Lingkungan Kondusif: Membangun budaya kerja yang aman, efisien, dan harmonis.

Adapun , tujuan disiplin kerja adalah membentuk perilaku individu agar menaati peraturan, norma, dan nilai-nilai yang berlaku. Hal ini bertujuan untuk menciptakan keteraturan, tanggung jawab, serta memaksimalkan potensi diri guna mencapai tujuan jangka panjang secara efisien dan produktif (Rachmawati & Permana, 2024).

Berikut adalah rincian tujuan disiplin berdasarkan berbagai konteks:

1. Pengendalian Diri & Karakter: Membantu individu mengelola emosi, menahan godaan, dan membangun karakter yang kuat serta mandiri.
2. Lingkungan yang Kondusif: Menciptakan ketertiban, keharmonisan, dan efisiensi dalam lingkungan sekolah, kerja, maupun masyarakat.
3. Pencapaian Tujuan: Menjadi jembatan antara rencana dan hasil, membantu fokus dalam mencapai target.
4. Perubahan Perilaku: Mengubah tingkah laku ke arah yang lebih baik dan sesuai dengan standar sosial.

### 2.1.3.3 Manfaat Disiplin Kerja

Manfaat utama disiplin kerja adalah meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas kerja secara maksimal. Dengan disiplin, tercipta lingkungan kerja yang kondusif, tertib, dan aman, yang memacu semangat pegawai serta mempercepat pencapaian tujuan organisasi, serta meningkatkan profesionalisme dan karier individu (Muhammad & Hanifah, 2023).

Berikut adalah rincian manfaat disiplin kerja berdasarkan sudut pandang:

1. Menjamin Kelancaran Tugas: Tata tertib yang terjaga membuat operasional berjalan lancar.
2. Meningkatkan Produktivitas: Hasil pekerjaan lebih maksimal karena waktu dimanfaatkan dengan efisien.
3. Menciptakan Lingkungan Kondusif: Terciptanya suasana kerja yang tenang, tertib, dan aman.
4. Mencapai Tujuan: Memudahkan pencapaian target dan visi-misi perusahaan.

Adapun ,Disiplin kerja yaitu kesadaran ataupun kesediaan seseorang mentaati semua peraturan yang ada pada organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Karyono, 2021). Ada beberapa manfaat ditegakkannya disiplin kerja, yaitu:

1. Menentukan perilaku pegawai untuk konsisten pada peraturan yang telah dibuat oleh suatu organisasi.
2. Membangun dan menegakkan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan perusahaan dengan pegawai.

3. Mendorong pegawai untuk memiliki kinerja yang lebih tinggi dan lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya.

#### **2.1.3.4 Faktor- faktor yang mMemengaruhi Displin Kerja**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (Da & Wellem, 2023). Sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi terbentuknya disiplin, pegawai akan mematuhi semua peraturan yang berlaku, apabila pegawai merasa telah mendapatkan jaminan kompensasi yang sepadan dengan usaha yang pegawai telah lakukan ke perusahaan. Apabila pegawai diberikan kompensasi yang sesuai, maka pegawai akan bekerja dengan tenang, tekun, dan selalu berusaha melakukan pekerjaannya dengan terbaik. Dan apabila kompensasi yang diberikan jauh dari mencukupi kebutuhan primer mereka, maka pegawai tersebut akan mencoba mencari penghasilan tambahan di luar, maka dari itu pegawai tersebut akan melanggar disiplin kerja. Karena dengan menerima kompensasi yang wajar kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan Keteladanan pimpinan sangat penting sekali untuk membangun disiplin kerja pada pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat membangun bagaimana pegawai dapat mengendalikan disiplin diri dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalnya pengaturan jam kerja, maka pimpinan tidak akan terlambat

bekerja dari waktu yang telah ditetapkan. Keteladanan pimpinan sangat berpengaruh dalam perusahaan karena pimpinan harus memberikan contoh yang baik kepada bawahan untuk meniru sikap positif sebagai seorang pimpinan.

3. Ada atau tidaknya peraturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan disiplin tidak akan dilakukan di perusahaan. Jika tidak terdapat konvensi atau aturan yang tertera khusus akan digunakan menjadi pedoman bersama-sama. Disiplin tidak bisa ditegakkan jika konvensi atau aturan dibuat semata-mata berlandaskan perintah tuturan dan bisa berbagai macam terkait dengan keadaan dan situasi. Maka dari itu, disiplin akan ditegakkan bagian dalam organisasi. Jika terdapat konvensi atau peraturan yang tertera, perkiraan yang disepakati oleh kedua pihak. Oleh karena itu, para pekerja percaya bahwa siapapun atau semua golongan dihukum tanpa diskriminasi.
4. Pedoman keberanian dalam mengambil langkah Keberanian berdasarkan tahapan dugaan pelanggaran, sesuai dengan sanksi pelanggaran disiplin yang tertuang dalam tindakan, semua pegawai yang mengaku dilindungi dan memiliki hubungan emosional yang mendalam, dan tidak mengulang hal yang sama. Jika arahan tidak berani bertindak, meskipun pegawai secara terbuka melakukan pelanggaran disiplin, situasi ini sangat mempengaruhi suasana kerja perusahaan. Tanpa manajer yang berani menghukum pegawai, sehingga pegawai yang melanggar aturan tidak akan pernah dihukum.

5. Ada tidaknya peninjauan pimpinan Setiap kegiatan perusahaan memerlukan pelatihan pegawai agar mereka dapat melakukan pekerjaan dengan benar dan menyetujui apa yang telah, ditetapkan. Tetapi karakter pegawai merakit selalu butuh bebas dan tidak dianggap terikat oleh perjanjian atau peraturan apapun. Akibat peninjauan tersebut, cukup banyak pegawai yang mengubah disiplin kerjanya.
6. Perhatian kepada para pegawai Pegawai tidak hanya senang dengan gaji tinggi dan tugas yang menantang, mereka juga menuntut banyak ketekunan dari atasannya. Mereka harus mengetahui keluhan dan masalah pegawai dan mencarisolusinya. Pemimpin sukses yang sangat memperhatikan pegawainya mengembangkan disiplin kerja yang baik karena mereka selalu dihormati dan dihargai oleh pegawainya. Bagian ini sangat mencukupi untuk sukses, moral dan semangat kerja pegawai.
7. Kurangnya standar yang mengarah pada terciptanya disiplin Sikap persuasif harus diciptakan dalam forum, seperti:
  - a. Saling menghormati saat bertemu di lingkungan kerja.
  - b. Memberikan pujian pada waktu dan tempat, sehingga dapat membuat pegawai bangga.
  - c. Libatkan pegawai dalam diskusi rutin, terutama yang terkait dengan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka.
  - d. Jelaskan kapan pekerjaan diberikan kepada rekan kerja dan perkenalkan mengenai perusahaan kepada bawahan.

Adapun, Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah Faktor-faktor utama yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai meliputi kepemimpinan

(teladan pimpinan), kompensasi (balas jasa), keadilan, ketegasan sanksi, pengawasan melekat (waskat), serta tujuan dan kemampuan kerja. Keterkaitan antara peraturan yang jelas dan motivasi intrinsik pegawai juga sangat menentukan tingkat kedisiplinan (Darul & Sari, 2023).

Secara rinci, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut para ahli adalah:

1. **Kepemimpinan dan Teladan:** Pimpinan yang disiplin dan konsisten menjadi panutan bagi bawahan.
2. **Kompensasi (Balas Jasa):** Gaji yang sesuai atau insentif yang proporsional meningkatkan keinginan pegawai untuk mematuhi peraturan.
3. **Sanksi dan Ketegasan:** Adanya peraturan, sanksi hukum/hukuman yang tegas, serta keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
4. **Tujuan dan Kemampuan:** Tujuan perusahaan yang jelas serta pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pegawai akan menciptakan kedisiplinan.
5. **Pengawasan Melekat (Waskat):** Tindakan pengawasan langsung oleh atasan, yang merupakan cara paling efektif menegakkan disiplin.
6. **Keadilan:** Perlakuan adil dari pimpinan mendorong kedisiplinan dan kepuasan kerja.
7. **Faktor Internal/Motivasi:** Kesadaran diri, minat, dan motivasi kerja yang tumbuh dari dalam diri pegawai.

#### **2.1.3.5 Indikator -indikator Displin Kerja**

Indikator Disiplin Kerja berikut ini adalah indikator disiplin kerja meliputi (Ayu Ashari & Andi Irwan, 2024):

1. Tingkat kehadiran eksistensi pegawai guna melaksanakan kegiatan dalam instansi yang dicatat minimnya tingkat kehadiran pegawai.
2. Tata cara kerja Merupakan suatu peraturan serta ketetapan yang dapat dipatuhi dari semua anggota institusi.
3. Ketaatan pada atasan yakni harus menuruti apa yang telah diperintahkan oleh atasan demi memperoleh hasil kerja yang maksimal.
4. Tepat waktu Didefinisikan bahwa demi mengukur pegawai mulai bagaimana disiplin waktu yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan, terdiri dari kehadiran serta ketaatan pegawai melakukan pekerjaannya dengan tepat waktu dan nyata.
5. Tanggung jawab Adalah kesanggupan pegawai dalam bertanggung jawab atas hasil pekerjaan, memastikan bahwa prasarana dan sumber daya dapat digunakan dengan benar, dan memastikan bahwa pekerjaannya tetap konsisten.

Adapun, Indikator disiplin kerja adalah ukuran kepatuhan pegawai terhadap peraturan perusahaan, yang meliputi ketepatan waktu (kehadiran), ketaatan pada prosedur kerja, tanggung jawab tugas, dan kepatuhan pada atasan. Indikator ini mencerminkan komitmen, kesadaran, dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi (Sahertian & Semarang, 2024).

1. Tingkat Kehadiran (Absensi): Mengukur ketepatan waktu datang dan pulang kerja serta rendahnya tingkat ketidakhadiran.
2. Ketaatan pada Peraturan Perusahaan: Kepatuhan pada norma, prosedur, dan tata tertib yang berlaku, termasuk larangan-larangan.

3. Ketaatan pada Standar Kerja (Tanggung Jawab): Kesanggupan menyelesaikan tugas tepat waktu, sesuai prosedur, dan menerima sanksi jika melanggar.
4. Ketaatan pada Atasan: Melaksanakan instruksi dan arahan dari pimpinan dengan baik.
5. Kesadaran dan Etika Kerja: Kesadaran diri untuk bekerja secara sukarela tanpa paksaan serta mengikuti kaidah perilaku yang baik.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

### **2.2.1 Pengaruh Mutasi kerja Dan Displin Kerja**

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah Mutasi Kerja. Mutasi adalah kegiatan berhubungan ketenaga kerjaan dengan yang proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenaga kerjaan, tenaga kerja kesituasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi (Anjani & Teviana, 2024).

Mutasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan produktivitas pegawai. Mutasi yang tepat (sesuai kompetensi) meningkatkan motivasi dan mengurangi kejenuhan, sementara disiplin tinggi menumbuhkan tanggung jawab dan efisiensi. Manajemen yang baik pada keduanya krusial untuk mencegah penurunan kinerja (Cahyana et al., 2023).

### **2.2.2 Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Mutasi kerja merupakan salah satu unsur yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantara aspek-aspek lain yang mempengaruhi kinerja Pegawai. Namun demikian, mutasi kerja tidak selalu dilaksanakan tanpa hambatan. Masalah umum yang sering terjadi antara lain kurangnya pelatihan dan persiapan sebelum mutasi, komunikasi manajemen yang buruk terkait tujuan mutasi, serta kesulitan adaptasi pegawai terhadap peran baru. Mutasi kerja yang tidak direncanakan dengan baik dapat menyebabkan penurunan sementara kinerja pegawai hingga mereka mampu beradaptasi dengan tanggung jawab dan lingkungan baru (Dihan & Savitri, 2025).

Mutasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara positif maupun negatif. Mutasi yang terencana dapat meningkatkan motivasi, keterampilan, dan mengurangi kejenuhan, namun mutasi mendadak dapat menurunkan produktivitas akibat perlunya adaptasi (Ahiruddin & Rahmawati, 2023).

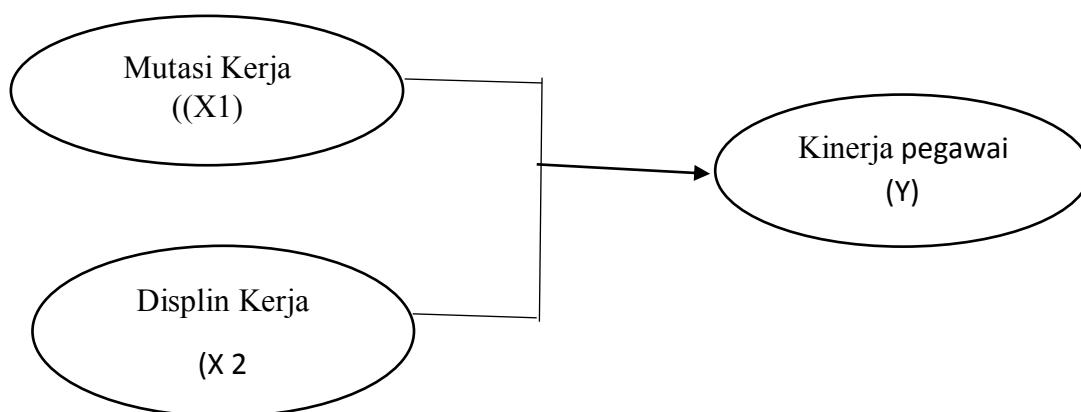
### **2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah disiplin kerja, faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh pemimpin. Pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan (Suriyani & Norlaila, 2024).

Kedisiplinan merupakan sifat seorang Pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat

mempengaruhi kinerja Pegawai dan Pemerintah, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi Pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan Pemerintah. Disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedisiplinan bukan sekadar ketaatan pada jam kerja, tetapi merupakan bentuk tanggung jawab moral terhadap tugas yang diberikan (Tatimu & Areros, 2021).

Berdasarkan uraian teori di atas adapun kerangka konseptual dari penulisan adalah :



**Gambar 2.1 Paradigma Penelitian**

Hipotesis adalah susunan dua kata yaitu hupo dan thesis, hupo mempunyai arti “sementara atau lemah kebenarannya” sedangkan kata thesis sendiri memiliki arti pernyataan/teori, dengan demikian maka pengertian hipotesis ini adalah pernyataan sementara yang nantinya perlu dilakukan uji kebenarannya (Sa’diyah & Hamdani, 2025). ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Adanya Mutasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai
2. Adanya Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
3. Adanya Mutasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

## BAB 3

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena yang terjadi dalam Mutasi kerja kantor bank sumu pusat medan. Penelitian ini mengumpulkan data menggunakan kuesioner untuk mengetahui bagaimana kebijakan mutasi kerja dan disiplin mempengaruhi kinerja pegawai.

#### 3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional memberikan pendoman bagaimana variabel diukur dalam penelitian ini. Variabel yang digunakan meliputi :

##### 3.2.1 Mutasi Kerja

**Defini Operasional :** Kebijakan yang diterapkan organisasi untuk menciptakan perkembangan pegawai.

**Tabel 3.1 Mutasi Kerja**

NO	Indikator
1	Pengalaman
2	Pengetahuan
3	Kebutuhan
4	Tanggung Jawab

##### 3.2.2 Displin Kerja

**Definisi Operasional :** Tingkat kehadiran dalam melaksanakan perkejaan, seperti tepat waktu dan Tanggung Jawab.

**Tabel 3.2 Indikator Displin Kerja**

<b>NO</b>	<b>Indikator</b>
1	Tingkat Kehadiran
2	Tata Cara Kerja
3	Tanggung Jawab
4	Tepat Waktu
5	Ketaatan

### 3.2.3 Kinerja Pegawai

**Defenisi Operasional** : kemampuan berjasama tim,kualitas dan kuantitas pegawai.

**Tabel 3.3 Indikator Kinerja Pegawai**

<b>NO</b>	<b>Indikator</b>
1	Kuantitas
2	Kemampuan Kerja sama Tim
3	Tepat Waktu

### 3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada PT. Bank Sumut Pusat Medan,yang beralamat di Jl. Imam Bonjol No.18, Madras Hulu, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20212 Penelitian ini dilakukan selama periode Oktober 2025, dengan tujuan untuk memperoleh data yang akurat dan representatif mengenai mutasi kerja dan displin kerja di kantor tersebut serta untuk menganalisis dampaknya terhadap kinerja pegawai. Waktu penelitian yang ditentukan memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan informasi secara mendalam dan memastikan hasil yang diperoleh relevan dengan kondisi terkini di Kantor Bank Sumut Pusat Medan.

**Tabel 3.4 Rencana penelitian dan tabel penelitian**

No	Kegiatan Penelitian	Mei-2025				Semp-2025				Nov-2025				Des-2025				Jan-2026				feb-2026				Mar-2026			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																												
2	Pra Riset																												
3	Penyusunan Proposal																												
4	Bimbingan Proposal																												
5	Seminar Proposal																												
6	Perbaikan Proposal																												
7	Riset																												
8	Penulisan Skripsi																												
9	Bimbingan Skripsi																												
10	Sidang Meja Hijau																												

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi sasaran generalisasi hasil penelitian. mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam konteks penelitian pendidikan, populasi bisa berupa siswa, guru, sekolah, kebijakan pendidikan, atau praktik pembelajaran tertentu (Hermina & Mushofa, 2024). Kesimpulannya Dalam penelitian populasi

adalah pegawai tetap yaitu sebanyak 730 orang yang terdiri dari 18 unit kerja .Adapun unit kerja beserta jumlah populasi yang ada dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3.5 Populasi Kantor Pusat PT. Bank sumut**

<b>NO</b>	<b>Unit Kerja</b>	<b>Total</b>
1	Divisi Akutansi & Keuangan	25
2	Divisi Credit Review	53
3	Divisi Dana dan Jasa	36
4	Divisi Kepatuhan	18
5	Divisi Kredit	18
6	Divisi Manajemen Risiko	13
7	Divisi Operasional	151
8	Divisi Pengawasan	77
9	Divisi Penyelamatan Kredit	127
10	Divisi Ritel	28
11	Divisi Startegi dan Transformasi	18
12	Divisi Sumber Daya Manusia	16
13	Devisi Teknologi Informasi	24
14	Divisi Trsuri	13
15	Divisi Umum	31
16	Sekretariat Perusahaan	41
17	UKK APU-PPT	7
18	Unit Usaha Syariah	34
	<b>Grand Total</b>	<b>730</b>

**Sumber : PT Bank sumut (2025)**

### **3.4.1 Sampel**

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 keterbatasan dana, tenaga dan

waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu ,sampel merupakan sebagian dari pupulasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi dalam penelitian ini,pengambilan sampel menggunakan **teknik probability sampling**, yaitu teknik pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel (Yuntina & Arini, 2024).

Untuk menentukan sampel menggunakan rumus Slovin untuk mendapatkan jumlah sampel yang tepat :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{730}{1+730(0,10)^2}$$

$$N = = 87,95 \text{ (Dibulatkan 88)}$$

Keterangan:

N: Ukuran Sampel

N: Ukuran Populasi

e: Margin of eror

Berdasarkan hasil perhitungan rumus solvin diatas,maka sampel pada penelitian ini adalah 88 orang pegawai pada kantor bank sumut yang dapat dilihat pada tabel dibaawah ini :

**Tabel 3.6 Sampel Penelitian**

NO	Divisi	Jumlah	Jumlah populasi
1	Divisi Akutansi & Keuangan	25	$25 \div 730 \times 88 = 3$
2	Divisi Credit Review	53	$53 \div 730 \times 88 = 6$
3	Divisi Dana dan Jasa	36	$36 \div 730 \times 88 = 4$
4	Divisi Kepatuhan	18	$18 \div 730 \times 88 = 2$
5	Divisi Kredit	18	$18 \div 730 \times 88 = 2$

6	Devisi Manajemen Risiko	13	$13 \div 730 \times 88 = 1$
7	Divisi Operasional	151	$151 \div 730 \times 88 = 18$
8	Divisi Pengawasan	77	$77 \div 730 \times 88 = 9$
9	Divisi Penyelamatan Kredit	127	$127 \div 730 \times 88 = 15$
10	Divisi Ritel	28	$28 \div 730 \times 88 = 3$
11	Divisi Strategi dan Transformasi	18	$18 \div 730 \times 88 = 2$
12	Divisi Sumber Daya Manusia	16	$16 \div 730 \times 88 = 1$
13	Divisi Teknologi Transformasi	24	$24 \div 730 \times 88 = 2$
14	Divisi Trsuri	13	$13 \div 730 \times 88 = 1$
15	Divisi Umum	31	$31 \div 730 \times 88 = 3$
16	Sekretariat Perusahaan	41	$41 \div 730 \times 88 = 4$
17	UKK APU-PPT	7	$7 \div 730 \times 88 = 7$
18	Unit Usaha Syariah	34	$34 \div 730 \times 88 = 5$
Grand Total			88

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

#### 3.5.1 Wawancara

Wawancara dilakukan dengan pegawai yang mewakili berbagai latar belakang pangkat, pendidikan, dan jabatan. Teknik wawancara ini bertujuan untuk menggali informasi mengenai penerapan mutasi kerja, disiplin kerja, pengaruh terhadap kinerja, serta tantangan yang dihadapi. Wawancara ini dilakukan secara semi-terstruktur untuk memberikan kebebasan kepada informan dalam memberikan jawaban secara rinci. Sebelum melakukan wawancara, diperlukan pedoman wawancara yang digunakan untuk membantu mengarahkan pembicaraan ke topik penelitian dan rumusan masalah yang ingin diteliti.

#### 3.5.2 Observasi langsung

Peneliti melakukan observasi langsung di lingkungan kerja Kantor PT Bank Sumut Pusat Medan untuk menilai kondisi fisik kantor seperti pencahayaan,

ventilasi, kebersihan, temperatur ruangan, serta fasilitas lainnya. Observasi sebagai upaya yang peneliti lakukan dalam mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis berdasarkan kejadian, perilaku, objek yang diteliti dan hal lain yang diperlukan dalam mendukung penelitian. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung kondisi yang mungkin tidak terungkap dalam wawancara.

### **3.5.3 Studi Dekomentasi**

Studi dekomentasi ini adalah tentang organisasi dan tata kerja, serta data statistik pegawai, dianalisis untuk mendapatkan gambaran mengenai kebijakan resmi yang diterapkan. Pengumpulan data dengan cara dokumentasi merupakan suatu hal dilakukan oleh peneliti guna mengumpulkan data dari berbagai hal media cetak membahas mengenai narasumber yang diteliti. Dalam penelitian dengan metode dokumentasi sangat penting untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal terkait efisiensi kinerja pegawai di lingkungan Kantor Bank Sumut Medan, Kepegawain daerah. dokumen tersebut menjadi acuan untuk melanjutkan penelitian selanjutnya.

### **3.5.4 Kuesioner ( Angket )**

Kuesioner adalah instrument penelitian yang berupa daftar pernyataan dan diisi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan dan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan tehknik pengumpulan data yang efisien bila penelitian tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan nilai apa yang diharapkan dari

responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas (Shandy & Rizal, 2024).

Di dalam penelitian ini skala angket yang digunakan untuk mengukur respon subjek kedalam 5 poin skala dengan interval yang sama dengan menggunakan skala Likert.

**Tabel 3.7 Skala Likert**

<b>Pertanyaan</b>	<b>BOBOT</b>
Sangat Setuju (ST)	5
Setuju (S)	4
Netral(N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber :(Sugiyono, 2020)

### **3.5.5 Teknik Analisis Data**

Data yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis dengan beberapa langkah sistematis untuk memastikan hasil yang akurat dan valid. Berikut adalah langkah- langkah analisis data yang digunakan dalam penelitian ini:

#### **3.5.6 Editing ( Pemeriksaan Data )**

*Editing* adalah langkah pertama dalam proses analisis data. Pada tahap ini, peneliti memeriksa kelengkapan dan kejelasan jawaban yang diberikan oleh responden. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap responden memberikan informasi yang lengkap dan dapat dipahami dengan jelas. Editing juga bertujuan untuk mengidentifikasi adanya kesalahan dalam pengisian kuesioner, seperti jawaban yang tidak konsisten atau tidak sesuai dengan instruksi.

### **3.5.7 Coding ( Pemberian Kode Numerik)**

Setelah proses *editing* selesai, langkah berikutnya adalah memberikan kode numerik pada setiap jawaban responden untuk mempermudah analisis data. Setiap item dalam kuesioner akan diberikan angka sesuai dengan kategori jawabannya. Misalnya, pada skala Likert, jawaban "Sangat Setuju" diberikan kode 5, "Setuju" diberi kode 4, dan seterusnya. Pemberian kode ini memudahkan dalam pengolahan data menggunakan perangkat lunak statistik.

### **3.5.8 Tabulasi ( Penyusunan Data dalam Tabel)**

Tabulasi adalah langkah untuk menyusun data dalam bentuk tabel. Tujuan dari tabulasi adalah untuk mempermudah proses analisis statistik. Data yang telah diberi kode numerik akan dimasukkan ke dalam tabel distribusi frekuensi, yang menggambarkan jumlah dan persentase responden yang memberikan jawaban pada setiap kategori. Ini membantu peneliti untuk melihat pola atau kecenderungan dalam data.

### **3.5.9 Analisis Inferensial**

Analisis inferensial digunakan untuk menguji hubungan antar variabel yang diteliti. Pada tahap ini, uji statistik yang lebih lanjut dilakukan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (lingkungan kerja fisik dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

#### **1. Uji Regresi Linear Berganda**

Digunakan untuk melihat pengaruh simultan dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk menganalisis bagaimana

faktor-faktor lingkungan kerja fisik dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berikut rumus untuk melihat analisis regresi linier berganda:

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (kinerja pegawai)

$\beta_1$  = Konstanta

$\beta_2$  = Besarnya Koefisien regresi dari masing-masing variable

X1 = Mutasi Kerja

X2 = Displin Kerja

## 2. Uji F dan Uji t:

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi linier secara keseluruhan signifikan, yaitu apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Rumus uji F adalah:

$$F = \frac{MSR}{MSE}$$

Dimana:

MSR = Mean Square Regression (variansi yang dijelaskan oleh model)

MSE = Mean Square Error (variansi yang tidak dijelaskan oleh model)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, untuk mengetahui apakah pengaruh variabel tersebut signifikan secara statistik.

$$t = \frac{\beta_i}{SE\beta_i}$$

Dimana.

$\beta_1$  = Koefisien regresi untuk variabel independen  $i$

SE  $\beta_i$  = Standar error dari koefisien regresi

### 3.6 Uji Validitas, Reliabilitas dan Normalitas

#### 3.6.1 Uji Validitas (Pearson Product Moment Correlation)

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian. Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrument questioner yang digunakan dalam pengumpulan data atau untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam questioner benar-benar mampu mengungkapkan pada pusat apa yang diteliti (Rumengan & Paat, 2024).

Untuk menguji validitas instrumen penelitian, digunakan korelasi Pearson yang mengukur hubungan antara dua variabel. Rumus *Pearson Product Moment* adalah:

$$r = \frac{\sum(X_i - \bar{X})(Y_i - \bar{Y})}{\sqrt{\sum(X_i - \bar{X})^2 \sum(Y_i - \bar{Y})^2}}$$

Dimana :

$r$  = Koefisien korelasi *Pearson*

$X_i$  = Nilai data variabel X (misalnya persepsi tentang lingkungan kerja fisik)

$Y_i$  = Nilai data variabel Y (misalnya persepsi tentang kepemimpinan)

$\bar{X}$  = Rata-rata nilai variabel X

$\bar{Y}$  = Rata-rata nilai variabel Y

### 3.6.2 Uji Reabilitas (*Cronbach's Alpha*)

Uji Realibilitas digunakan untuk menunjang dan membuktikan bahwa suatu instrument data dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument itu sudah baik (Khairunnisa & Rasmanna, 2023).suatu kuesioner dikatakan *reliable*, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Dapat dilihat dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{N \cdot \bar{c}}{\bar{v} + (N - 1) \cdot \bar{c}}$$

Dimana :

$\alpha$  = Nilai *Cronbach's Alpha*

N = Jumlah item dalam kuesioner

$\bar{c}$  = Varians antar item

$\bar{v}$  = Varians total

### 3.6.3 Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*)

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar

jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah distribusi data mengikuti distribusi normal. Rumus untuk uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah:

$$D = \max |F_n(x) - F(x)|$$

Dimana :

$D$  = Statistik *Kolmogorov-Smirnov*

$F_n(x)$  = Fungsi distribusi empiris dari data sampel

$F(x)$  = Fungsi distribusi normal teoretis

#### **3.6.4 Asumsi dan Batasan Penelitian**

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai di Kantor Bank Sumut Pusat Medan, sehingga hasil penelitian mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke kantor bank sumut lainnya.
2. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti kompensasi, hubungan interpersonal, dan budaya organisasi tidak dianalisis secara mendalam.

Dengan metodologi penelitian yang telah disusun ini, diharapkan penelitian dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh Mutasi Kerja dan Displin Kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Bank Sumut Pusat Medan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

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

Penelitian ini dilakukan pada kantor PT. Bank Sumut Pusat Medan yang merupakan salah satu Lembaga keuangan daerah yang memiliki peran penting dalam mendukung perekonomian masyarakat.

Sebagai kantor pusat, unit kerja ini memiliki tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan dengan cabang, terutama dalam pengambilan kebijakan, pengelolaan sumber daya manusia, serta pengawasan kinerja pegawai.

Dalam menjalankan kegiatan operasional, Kantor PT. Bank Sumut Pusat Medan didukung oleh jumlah pegawai yang cukup besar dengan latar belakang dan kompetensi yang beragam. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui penerapan mutasi kerja dan peningkatan disiplin kerja.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh mutasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT. Bank Sumut Pusat Medan.

##### **4.1.2 Karakteristik Responden**

Karakteristik responden dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai kondisi dan latar belakang responden. Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada kantor PT Bank Sumut Pusat Medan yang berjumlah 730 orang.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling, dengan menggunakan rumus Solvin untuk menentukan jumlah sampel. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus tersebut, dari jumlah populasi sebanyak 730 orang, diperoleh jumlah sampel sebanyak 88 orang.

Selanjutnya, karakteristik responden akan dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan divisi.

#### 4.1.2.1 Jenis Kelamin

**Tabel 4. 15 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PEREMPUAN	39	44.3	44.3	44.3
	LAKI-LAKI	49	55.7	55.7	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa total responden berjumlah 88 orang. Responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 39 orang atau sebanyak 44,3% dan responden laki-laki berjumlah 49 orang atau sebanyak 55,7%.

#### 4.1.2.2 Usia

**Tabel 4. 16 Karakteristik Responden berdasarkan Umur**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-26 TAHUN	36	40.9	40.9	40.9
	30-40 TAHUN	27	30.7	30.7	71.6
	50-60 TAHUN	25	28.4	28.4	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa total responden berjumlah 88 orang. Responden dengan kisaran umur 21-26 tahun berjumlah 36 orang atau sebanyak 40,9%, responden dengan kisaran umur 30-40 tahun berjumlah 27 orang atau sebanyak 30,7% dan responden dengan kisaran umur 50-60 tahun berjumlah 25 orang atau sebanyak 28,4%.

#### 4.1.2.3 Lama Bekerja

**Tabel 4. 17 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 TAHUN	15	17.0	17.0	17.0
	5-10 TAHUN	21	23.9	23.9	40.9
	10-20 TAHUN	25	28.4	28.4	69.3
	20-25 TAHUN	27	30.7	30.7	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa total responden berjumlah 88 orang. 15 orang atau sebanyak 17% memiliki lama bekerja selama 1-5 tahun, 21 orang atau sebanyak 23,9% memiliki lama bekerja selama 5-10 tahun, 25 orang atau sebanyak 28,4% memiliki lama bekerja selama 10-20 tahun, dan 27 orang atau sebanyak 30,7% memiliki lama bekerja selama 20-25 tahun.

#### 4.1.2.4 Divisi

**Tabel 4. 18 Karakteristik Responden berdasarkan Divisi**

		DIVISI			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	AKUNTANSI & KEUANGAN	3	3.4	3.4	3.4
	CREDIT REVIEW	6	6.8	6.8	10.2
	DANA & JASA	4	4.5	4.5	14.8
	KEPATUHAN	2	2.3	2.3	17.0
	KREDIT	2	2.3	2.3	19.3
	MANAJEMEN RESIKO	1	1.1	1.1	20.5
	OPERASIONAL	18	20.5	20.5	40.9
	PENGAWASAN	9	10.2	10.2	51.1
	PENYELAMATAN KREDIT	15	17.0	17.0	68.2
	RITEL	3	3.4	3.4	71.6
	STRATEGI & TRANSFORMASI	2	2.3	2.3	73.9
	SUMBER DAYA MANUSIA	1	1.1	1.1	75.0
	TEKNOLOGI & INFORMASI	2	2.3	2.3	77.3
	TRSURI	1	1.1	1.1	78.4
	UMUM	3	3.4	3.4	81.8
	SEKRETARIAT PERUSAHAAN	4	4.5	4.5	86.4
	UKKK APU-PTT	7	8.0	8.0	94.3
	UNIT USAHA SYARIAH	5	5.7	5.7	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa total responden berjumlah 88 orang. Responden dari divisi akuntasni & keuangan terdapat 3 orang atau sebanyak 3,4%, dari divisi credit review terdapat 6 orang atau sebanyak 6,8%, dari dana & jasa terdapat 4 orang atau sebanyak 4,5%, dari divisi kepatuhan terdapat 2 orang atau sebanyak 2,3%, dari divisi kredit 2 orang atau sebanyak 2,3%, dari divisi manajemen operasional sebanyak 1 orang atau sebanyak 1,1%, dari divisi operasional terdapat 18 orang atau sebanyak 20,5%, pengawasan 9 orang atau sebanyak 10,2%, dari divisi penyelamatan kredit terdapat 15 orang atau sebanyak 17%, divisi ritel terdapat 3 orang atau sebanyak 3,4%, divisi strategi dan informasi terdapat 2 orang atau sebanyak 2,3%, divisi trsuri 1 orang atau sebanyak 1,1%, divisi umum 3 orang atau sebanyak 3,4%, dari sekretariat

perusahaan 4 orang atau sebanyak 4,5%, dari divisi UKK APU-PTT 7 orang atau sebanyak 8%, dan unit usaha syariah 5 orang atau sebanyak 5,7%.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan jumlah responden yang digunakan pada penelitian, dengan dibandingkan nilai  $r_{\text{tabel}}$ . Jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ , maka item pertanyaan tersebut valid. Adapun penilaian dari nilai signifikan 5% (0,05). Nilai  $r_{\text{tabel}}$  *product moment* ini di cari pada distribusi nilai  $r_{\text{tabel}}$  statistik yang di dasarkan oleh nilai  $df$  (*degree of freedom*) dalam penelitian.

Rumus :

$$df = n - 2$$

$$\text{maka } df = n - 2$$

$$= 88 - 2$$

$$= 86$$

Sesuai dengan hasil pada rumus tersebut, didapatkan nilai  $n$  86 pada nilai signifikansi 5%, maka nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,1765

Berdasarkan rumus di atas dapat disimpulkan, apabila  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  maka kuesioner kita dikatakan valid, jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$  maka kuesioner kita dikatakan tidak valid. Dapat dilihat tabel di bawah ini dan hasil dari pengujian variabel X1 adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 19 Hasil Uji Validitas Variabel Mutasi Kerja (X1)**

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation	rtabel	Keterangan
Mutasi Kerja (X1)	X1.1	0,216	0,1765	Valid
	X1.2	0,453	0,1765	Valid
	X1.3	0,419	0,1765	Valid
	X1.4	0,525	0,1765	Valid
	X1.5	0,375	0,1765	Valid
	X1.6	0,288	0,1765	Valid
	X1.7	0,270	0,1765	Valid
	X1.8	0,210	0,1765	Valid

Pada variabel mutasi kerja (X1) dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan seluruh item pertanyaan pada variabel mutase kerja (X1) dinyatakan valid.

**Tabel 4. 20 Hasil Uji Validitas Variabel Displin Kerja (X2)**

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation	rtabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,346	0,1765	Valid
	X2.2	0,586	0,1765	Valid
	X2.3	0,694	0,1765	Valid
	X2.4	0,642	0,1765	Valid
	X2.5	0,609	0,1765	Valid
	X2.6	0,598	0,1765	Valid
	X2.7	0,289	0,1765	Valid

Pada variabel disiplin kerja (X2) dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan seluruh item pertanyaan pada variabel disiplin kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4. 21 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,384	0,1765	Valid
	Y.2	0,649	0,1765	Valid
	Y.3	0,293	0,1765	Valid
	Y.4	0,603	0,1765	Valid
	Y.5	0,382	0,1765	Valid
	Y.6	0,317	0,1765	Valid
	Y.7	0,278	0,1765	Valid
	Y.8	0,457	0,1765	Valid
	Y.9	0,602	0,1765	Valid

Pada kinerja pegawai (Y) dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan seluruh item pertanyaan pada variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item pertanyaan dalam kuesioner memiliki sifat konsisten. Alat yang digunakan untuk menilai konsistensi pada item pertanyaan adalah Cronbach's Alpha. Jika Cronbach's Alpha  $> 0,60$ , maka dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 22 Uji Reliabilitas Variabel Mutasi Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.613	8

Tabel diatas menunjukkan nilai *cornbach's alpha* sebesar  $0,613 > 0,60$  dengan total item pertanyaan sebanyak 8 item. Maka dapat disimpulkan bahwa

item pertanyaan kuesioner pada variabel motivasi sosial dinyatakan reliabel atau konsisten untuk digunakan dalam penelitian.

**Tabel 4. 23 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.620	7

Tabel diatas menunjukkan nilai *cornbach's alpha* sebesar  $0,620 > 0,60$  dengan total item pertanyaan sebanyak 7 item. Maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan kuesioner pada variabel motivasi sosial dinyatakan reliabel atau konsisten untuk digunakan dalam penelitian.

**Tabel 4. 24 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.622	9

Tabel diatas menunjukkan nilai *cornbach's alpha* sebesar  $0,622 > 0,60$  dengan total item pertanyaan sebanyak 9 item. Maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan kuesioner pada variabel motivasi sosial dinyatakan reliabel atau konsisten untuk digunakan dalam penelitian.

#### **4.2.3 Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi terdistribusi secara normal. Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis Uji Kolmogorov-Smirnov Pengambilan Keputusan pada uji normalitas adalah berdasarkan nilai signifikansi. Jika nilai  $\text{sig} > 0,05$  maka dinyatakan data berdistribusi normal. Namun, jika nilai  $\text{sig} < 0,05$  maka dinyatakan data tidak berdistribusi normal.

**Tabel 4. 25 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.32972796
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.050
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui nilai sig yang diperoleh sebesar  $0,200 > 0,05$  maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

#### 4.2.4 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independent terhadap satu variabel dependen. Uji ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara mutasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil model regresi linear berganda pada penelitian ini adalah.

**Tabel 4. 26 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.841	8.176		1.938	.056
	MUTASI KERJA	.403	.177	.234	2.278	.025
	DISIPLIN KERJA	.322	.153	.216	2.104	.038

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini, didapatkan pada variabel mutasi kerja ( $X_1$ ) 0,403, dan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) 0,322, sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah

$$\text{Rumus: } Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + E$$

$$Y = 15,841 + 0,403 X_1 + 0,322 X_2 + E$$

Keterangan :

$Y$  = Produktivitas pemanen

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisiensi Regresi Disiplin Kerja

$\beta_2$  = Koefisiensi Regresi Usia

$X_1$  = Disiplin Kerja

$X_2$  = Usia

Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 15,841 menunjukkan bahwa variabel independen yaitu variabel mutasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) dianggap konstan pada variabel dependen yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ). Jika nilai variabel bernilai 0 atau konstan maka variabel  $Y$  memiliki nilai sebesar 15,841.
- b. Nilai koefisien regresi dari variabel independen yaitu mutasi kerja ( $X_1$ ) adalah 0,403 dalam hal ini bernilai positif. Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketika variabel mutasi kerja ( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan maka variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) mengalami kenaikan sebesar 0,403.
- c. Nilai koefisien regresi dari variabel independen yaitu disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah 0,322 dalam hal ini bernilai positif. Nilai tersebut menunjukkan

bahwa ketika variabel disiplin kerja (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan maka variabel kinerja pegawai (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,322.

#### 4.2.5 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat tabel-tabel berikut:

**Tabel 4. 27 hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	15.841	8.176		1.938	.056
	MUTASI KERJA	.403	.177	.234	2.278	.025
	DISIPLIN KERJA	.322	.153	.216	2.104	.038

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Uji t:

- Jika nilai signifikannya  $< 0,05$ , atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima
- Jika nilai signifikannya  $> 0,05$ , atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima

Rumus:

$$T_{tabel} = n - k - 1$$

$$T_{tabel} = 88 - 2 - 1$$

$$= 85$$

$$T_{tabel} 85 = 1,662$$

Berdasarkan hasil uji t adalah sebagai berikut:

- Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikansi pada variabel Mutasi Kerja (X1) sebesar  $0,025 < 0,05$ , sedangkan perbandingan

nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,278 > 1,662$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya Mutasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan.

- b. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikansi pada variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar  $0,038 < 0,05$ , sedangkan perbandingan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,104 > 1,662$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $h_a$  diterima, yang artinya Mutasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan.

#### 4.2.6 Uji f

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh variabel inependen secara Bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Tabel 4. 28 Hasil Uji f  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.160	2	29.080	5.235	.007 <sup>b</sup>
	Residual	472.204	85	5.555		
	Total	530.364	87			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MUTASI KERJA

Berdasarkan hasil uji f pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi yang didapatkan sebesar  $0,007 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel Mutasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan.

### **4.3 Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh mutasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat disampaikan pembahasan sebagai berikut:

#### **4.3.1 Pengaruh Mutasi kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel mutasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi  $0,025 < 0,05$  dan berdasarkan nilai thitung untuk variabel mutasi kerja  $2,278 (t \text{ hitung}) > 1,662 (t \text{ tabel})$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan mutasi maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Menurut Mufti (2023), Mutasi pegawai adalah salah satu kegiatan dalam pengelolaan kinerja pegawai yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status pegawai ke situasi tertentu dengan tujuan agar pegawai memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat diberikan prestasi kerja semaksimal mungkin kepada perusahaan. Selian itu menurut Gantino (2023), manfaat mutasi kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas, mengururangi kejenuhan pegawai, dan mengembangkan kompetensi melalui pengalaman baru.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahiruddin & Rahmawati (2023), hasil diperoleh bahwa mutasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, mutasi kerja tidak hanya dilihat sebagai strategi pemindahan saja, melainkan sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia.

### **4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi  $0,038 < 0,05$  dan berdasarkan nilai thitung untuk variabel disiplin kerja  $2,104$  (t hitung)  $> 1,662$  (t tabel). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka kinerja pegawai juga semakin baik pula.

Menurut teori yang disampaikan oleh Suriyani & Norlaila (2024), seorang pegawai yang memiliki kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Reynaldi Abdullah, dkk (2023) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, hasil yang diperoleh pada penelitian tersebut adalah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Artinya jika semua indikator variabel disiplin kerja tersebut dimaksimalkan oleh pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat.

### **4.3.3 Pengaruh Mutasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji f yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel mutasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai signifikansi  $0,007 < 0,05$  dan berdasarkan nilai fhitung untuk variabel disiplin kerja  $5,235$  (t hitung)  $> 3,953$  (t tabel). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor

saja, melainkan merupakan hasil interaksi dari berbagai faktor, termasuk mutasi kerja dan disiplin kerja.

Menurut Menurut Sastro Hadiwiryo (Kadarisman, 2012:68) Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja kesituasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi. Mutasi sering kali dilakukan atas keinginan/kebutuhan perusahaan atau kebutuhan pegawai sendiri.

Menurut Sahertian & Semarang (2024) disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat berkerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Hasil penelitian ini diukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Cahyana et al. (2023), mutasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan produktivitas pegawai. Mutasi yang tepat (sesuai kompetensi) meningkatkan motivasi dan mengurangi kejenuhan, sementara disiplin kerja yang tinggi menumbuhkan tanggung jawab dan efisiensi. Manajemen yang baik pada keduanya krusial untuk mencegah penurunan kerja.

Dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian terhadap 88 responden pegawai pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan, dapat disimpulkan bahwa variabel mutasi kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh mutasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor PT. Bank Sumut Pusat Medan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Mutasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel mutasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,025 < 0,05$  dan nilai thitung  $(2,278) > ttabel (1,662)$ .

Hal ini menunjukkan bahwa mutasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik penerapan mutasi kerja yang dilakukan oleh organisasi, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.

2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,038 < 0,05$  dan nilai thitung  $(2,104) > ttabel (1,662)$ .

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat disiplin pegawai, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

3. Mutasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,007 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel mutasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai. Artinya, kedua variabel tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor PT. Bank Sumut Pusat Medan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mutasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan (PT. Bank Sumut Pusat Medan)
  - a. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas kebijakan mutasi kerja dengan mempertimbangkan kompetensi, pengalaman, dan kebutuhan pegawai agar penempatan kerja lebih efektif.
  - b. Pihak manajemen perlu meningkatkan pengawasan dan penegakan disiplin kerja, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab kerja.
  - c. Perusahaan juga diharapkan dapat memberikan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar mampu beradaptasi dengan mutasi kerja dan meningkatkan kinerja secara optimal.
2. Bagi Pegawai
  - a. Pegawai diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja, seperti hadir tepat waktu, menaati peraturan, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan.
  - b. Pegawai juga diharapkan dapat menerima mutasi kerja sebagai bentuk pengembangan diri dan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti kompensasi, motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan.
- b. Peneliti selanjutnya juga dapat memperluas objek penelitian, tidak hanya pada satu kantor pusat, tetapi juga pada cabang atau instansi lain agar hasil penelitian lebih luas dan dapat digeneralisasikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afriza, M. M. (2024). MUTASI, ROTASI, DEMOSI DAN PROMOSI. *Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 5.
- Ahiruddin, & Rahmawati, I. (2023). *Pengaruh Mutasi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Mesuji*.
- Ali, S., & Nurwidhiyanto, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Jam Kerja Fleksibel Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 3.
- Anjani, R., & Teviana, T. (2024). Pengaruh Mutasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan . *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 29375–29382.
- Anjasmari, N. M. M., & Noor, S. (2024). Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong. *J*
- Arlan, & Agus, S. (22). Kinerja Pegawai Pada Upt Balai Penyuluhan Pertanian Kecamatan Lokpaikat Kabupaten Tapin. *Program Studi Ilmu Administrasi Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai*, 4.
- Ayu Ashari, & Andi Irwan. (2024). Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Nuansa : Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 2(4), 40–64.
- Babullah, R. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna: Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*, 4.
- Cahyana, A. G., Dewi, N. D. U., Raka, A. A. G., & Rinitu, L. R. (2023). Pengaruh disiplin, mutasi dan penempatan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Badung. *Kajian Ilmiah Hukum Dan Kenegaraan*, 2(1), 53–63.
- Da, S. O. Y., & Wellem, I. (2023). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Dan Litbang Kabupaten Sikka*. 10.
- Darul, F. M. U., & Sari, S. I. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Pada Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Karawang. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1.
- Devi, M. S., & Andansari, N. N. (2025). Promosi Jabatan dan Mutasi : Literatur Review terhadap Kinerja Pegawai. *Urnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 4.
- Dihan, N. F., & Savitri, N. (2025). Mutasi kerja merupakan salah satu unsur yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai, diantara aspek-aspek lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Namun demikian, mutasi kerja tidak selalu dilaksanakan tanpa hambatan. Masalah umum yang sering terjadi antara. *Jurnal Ekonomi Manjaemen Sistem Informasi*, 5.
- Fajriah, Y., & H Masturahman, A. R. (2024). Pakah Kepuasan Kerja Dapat Memediasi Efek Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7.

- Fika, N., & Zhoriah, A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Jambura Journal of Educational Management*, 5.
- Harahap, B. A., & Atika. (2023). Perana Bank Sumut Syariah Terhadap Perkembangan Usaha MikroKecil Dan Menengah Pada Bank Sumut Syariah KC Medan Katamso. *Akubis, Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 8.
- Hartadi, K., & Surdawati, I. (2025). Kinerja Pegawai Ditinjau dari Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja pada Pegawai Kecamatan Kalikotes Klaten. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 1.
- Hartono, K., & Mukhtar, A. (2024). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Kepada Masyarakat Pada Kantor Kelurahan Watallipue Kecamatan Tempe Kabupaten Wajo. *Journal of Economic*, 3.
- Hatidah, & Indriansyah, A. (2023). Pengaruh kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan di cv mitra celular Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(1).
- Herlambang, R., & Damyanti. (2024). Budaya Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 1, 10, 729–741.
- Hermiana, D., & Mushofa. (2024). Memahami Populasi dan Sampel: Pilar Utama dalam Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Syntax Admiration*, 5.
- Husain Anggriani. (2022). Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 2747–0059.
- Ikhram, D. M. A., & Wenas, P. P. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal kewirausahaan dan inovasi*, 2.
- Irwan, A., & Ashari, A. (2024). Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas PendidikanProvinsi Sulawesi SelatanAyu Ashari1,Andi Irwan2,JumaidahJumaidah31-3STIM-LPI Makassar,IndonesiaAlamat : Jl. Bung No. 23, Tamalanrea jaya. Kec. Tamalanrea, Kota Makassar, Su. *Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 2.
- Isnowati, S., & Muna, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5.
- Jufrizen, & Hamdani, S. (2023). Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai : Peran Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6.
- Karyono. (2021). pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Sankei Gohsyu Industries (Departemen Press Forging 1. *Jurnal JDM*, 4.
- Khairunnisa, & Rasmanna, M. P. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 4.

- Kusmiyanti, & FMohamad, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Tahanan Negara Kelas II B Situbondo. *JURNAL Ilmiah Publika*, 9.
- Lubis, Aurora, T., & Sukarman, A. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Didinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satupintudikabupatenmuaro Jambi. *Urnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 12.
- Marbun, Sutrisno, H., & Jufrizen. (22). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5.
- Mea, & Carolinda, D. H. (22). Rotasi Dan Mutasi Pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 20.
- Mufti, R. G. (2023). Pengaruh Promosi, Mutasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Effect of Employee Promotion, Employee Transfer and Compensation on Employee Job Satisfaction. *Journal Of Public Policy and Applied Administration*, 5.
- Muhammad, Y., & Hanifah. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Selama Masa Pandemi Covid-19 Di Kementerian Hukum Dan Ham Kalimantan Selatan. *Jurnal Economina*, 2.
- Murniyati, & Wulansari, P. D. (2025). Pengaruh Mutasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Kependudukan Dan Pembangunan Keluarga. *Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 2.
- Rachmawati, S., & Permana, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 2.
- Rambe, M. J., & Batubara, S. S. (2025). Peran Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Organisasi Publik. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 8.
- Raudah, S., & Mujahadah, S. (2023). Pengaruh Mutasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Al Idara Balad*, 5(1), 18–24.
- Rinitu, L. R., & Chayana, Glanar, A. (2023). Pengaruh disiplin, mutasi dan penempatan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Badung (The influence of discipline, mutation and placement on the performance of Civil Servants at the Badung Regency Regional Secretariat). *Kajian Ilmiah Hukum Dan Kenegaraan (KIHAN)*, 2.
- Rumengan, S., & Paat, V. (2024). Uji Validitas Sebagai Penentuan Kualitas Butir Soal Pilihan Ganda “Pacu Kimia” Fmipak Universitas Negeri Manado. *Jurnal Pendidikan Kimia*, 6.
- Sa’diyah, H., & Hamdani. (2025). Konsep Dasar Penyusunan Hipotesis dan Kajian Teori dalam Penelitian. *Jurnal Linguistik Dan Studi Sosial*, 2.
- Sahertian, L. O., & Semarang, A. (2024a). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Tri Samudra Ambon. *JURNAL ADMINISTRASI TERAPAN*, 3.

- Sahertian, L. O., & Semarang, A. (2024b). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Tri Samudra Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3.
- Satoto, B. E., & Usbiyani, A. (2024). Pengaruh Mutasi Dan Remunerasi Terhadap Loyalitas Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Lingkungan Kpp Pratama Jember. *Journal of Business, Management and Accounting*, 5.
- Shandy, R. V., & Rizal, R. (2024). Jurnal HasiPenelitian Dan Pengkajian Ilmiah Eksakta. *Jurnal HasiPenelitian Dan Pengkajian Ilmiah Eksakta*, 3.
- Soektjo, S., & Arifin, M. A. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Danmutasi Kerja Terhadap Perkembangankarigurupondok Pesantren Darunnajah Pusat Dancabang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 9.
- Sofyan, S., & Idhan, M. (2024). Manajemen Mutasi Pegawai di Institusi Pendidikan. *Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Datokarama Palu*, 3.
- Sugiyono. (2020). *Iii, B A B Penelitian, Metode*. Kuantitatif skala Likert ,6
- Suriyani, E., & Norlaila. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Tabalong. *Jurnal Stiatabolang*, 7.
- Sutikno, B., & Lena, I. (2025). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Camat Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik. *Setia Bengkulu*, 11.
- Tarigan, A. A., & Bagaskara, A. (2022). startegi pembiyaan umkm dalam menigkatkan usaha nasabah pada nasabah pembiyaan umkm dalam pada masa covid pembiayaan umkm dalam pada masa covid 19 (studi kasus di pt. Bank sumut cabang syariah medan katamaso). *Jimebis – Scientific Journal of Students Islamic Economics and Business*, 3.
- Tatimu, V., & Areros, A. W. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Utara*. 2.
- Teresia, Sihombing Rolastiur, I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 1. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 2.
- Tewa, B., & Roring, I. J. (2023). Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Asn Dan Thl Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 11.
- W Wisnu, S., & Puri, W. (2020). Pengaruh mutasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada pt. Cipta aneka selera indonesia. *Jurnal Majalah Ekonomi*, 25.
- Walangitan, M. D., & N, T. (2023). Pengaruh Mutasi Kerja, Komunikasi Interpersonal Dan Human Relations Terhadap Kompetensi Pegawai Bank Bri Kc Manado. *Jurnal Emba*, 11.
- Wiryawan, M. R., & Pirous, H. (2021). Pengaruh Mutasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Semangat Kerja Pegawai di Bank BTN Syariah KC Tasikmalaya. *Jurnal Dimamu*, 1.
- Yogi. (2025). Pengaruh Mutasi Internal Terhadap Kualitas Pelayanan Kantor Pelayanan

Perbendaharaan Negara Jakarta II. *Journal of Accounting Taxing and Auditing (JATA)*, 6.

Yuntina, L., & Arini, U. D. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *JURNAL ILMU Multidisplin*, 3.

Yuwono, S., & Wardani, Kusuma, Nurlaili, A. (2024). Upaya Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel MediasI. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen (JIEM)*, 15.

Zega, Y., & Lase, H. (22). Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1.

## LAMPIRAN SPSS

➤ Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin

### JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PEREMPUAN	39	44.3	44.3	44.3
	LAKI-LAKI	49	55.7	55.7	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa sdari total 88 responden, sebanyak 39 orang berjenis kelamin perempuan, dan 49 orang berjenis kelamin laki-laki.

➤ Karakteristik berdasarkan Usia

**USIA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-26 TAHUN	36	40.9	40.9	40.9
	30-40 TAHUN	27	30.7	30.7	71.6
	50-60 TAHUN	25	28.4	28.4	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel tersebut, dari total 88 responden, sebanyak 36 orang berusia rentang dari 21-26 tahun, 27 orang berusia rentang dari 30-40 tahun, dan 25 orang berusia rentang dari 50-60 tahun,

➤ Karakteristik berdasarkan Lama Bekerja

**LAMA BEKERJA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 TAHUN	15	17.0	17.0	17.0
	5-10 TAHUN	21	23.9	23.9	40.9
	10-20 TAHUN	25	28.4	28.4	69.3
	20-25 TAHUN	27	30.7	30.7	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Tabel menunjukkan bahwa dari total 88 responden, sebanyak 15 orang memiliki lama bekerja 1-5 tahun, 21 orang memiliki lama bekerja 5–10 tahun, 25 orang memiliki lama bekerja 10–20 tahun, dan 27 orang memiliki lama bekerja 20–25 tahun.

➤ Karakteristik berdasarkan Divisi

		<b>DIVISI</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	AKUNTANSI & KEUANGAN	3	3.4	3.4	3.4
	CREDIT REVIEW	6	6.8	6.8	10.2
	DANA & JASA	4	4.5	4.5	14.8
	KEPATUHAN	2	2.3	2.3	17.0
	KREDIT	2	2.3	2.3	19.3
	MANAJEMEN RESIKO	1	1.1	1.1	20.5
	OPERASIONAL	18	20.5	20.5	40.9
	PENGAWASAN	9	10.2	10.2	51.1
	PENYELAMATAN KREDIT	15	17.0	17.0	68.2
	RITEL	3	3.4	3.4	71.6
	STRATEGI & TRANSFORMASI	2	2.3	2.3	73.9
	SUMBER DAYA MANUSIA	1	1.1	1.1	75.0
	TEKNOLOGI & INFORMASI	2	2.3	2.3	77.3
	TRSURI	1	1.1	1.1	78.4
	UMUM	3	3.4	3.4	81.8
	SEKRETARIAT PERUSAHAAN	4	4.5	4.5	86.4
	UKKK APU-PTT	7	8.0	8.0	94.3
	UNIT USAHA SYARIAH	5	5.7	5.7	100.0
Total		88	100.0	100.0	

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari total 88 responden, sebanyak 3 orang berasal dari divisi Akuntansi & Keuangan, 6 orang dari Credit Review, 4 orang dari Dana & Jasa, 2 orang dari Kepatuhan, 2 orang dari Kredit, 1 orang dari Manajemen Resiko, 18 orang dari Operasional, 9 orang dari Pengawasan, 15 orang dari Penyelamatan Kredit, 3 orang dari Ritel, 2 orang dari Strategi & Transformasi, 1 orang dari Sumber Daya Manusia, 2 orang dari Teknologi & Informasi, 1 orang dari TRSURI, 3 orang dari Umum, 4 orang dari Sekretariat Perusahaan, 7 orang dari UKKK APU-PPT, dan 5 orang dari Unit Usaha Syariah.

➤ Hasil Uji Validitas Kuesioner

1. Variabel X1

		Correlations								MUTASI KERJA
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
X1.1	Pearson Correlation	1	-.121	.181	-.037	-.052	-.080	-.125	.110	.216*
	Sig. (2-tailed)		.260	.092	.733	.630	.460	.245	.310	.043
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X1.2	Pearson Correlation	-.121	1	-.008	.213*	-.129	.165	.007	.026	.453**
	Sig. (2-tailed)	.260		.941	.046	.233	.125	.952	.808	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X1.3	Pearson Correlation	.181	-.008	1	.170	-.018	-.132	.026	-.126	.419**
	Sig. (2-tailed)	.092	.941		.114	.867	.219	.809	.241	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X1.4	Pearson Correlation	-.037	.213*	.170	1	.104	-.039	-.031	.003	.525**
	Sig. (2-tailed)	.733	.046	.114		.333	.720	.772	.980	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X1.5	Pearson Correlation	-.052	-.129	-.018	.104	1	-.073	.192	-.096	.375**
	Sig. (2-tailed)	.630	.233	.867	.333		.497	.073	.372	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X1.6	Pearson Correlation	-.080	.165	-.132	-.039	-.073	1	-.054	-.028	.288**
	Sig. (2-tailed)	.460	.125	.219	.720	.497		.615	.799	.006
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X1.7	Pearson Correlation	-.125	.007	.026	-.031	.192	-.054	1	-.170	.270*
	Sig. (2-tailed)	.245	.952	.809	.772	.073	.615		.113	.011
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
X1.8	Pearson Correlation	.110	.026	-.126	.003	-.096	-.028	-.170	1	.210*
	Sig. (2-tailed)	.310	.808	.241	.980	.372	.799	.113		.050
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88
MUTASI KERJA	Pearson Correlation	.216*	.453**	.419**	.525**	.375**	.288**	.270*	.210*	1
	Sig. (2-tailed)	.043	.000	.000	.000	.000	.006	.011	.050	
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88

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

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

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel tersebut, dapat dilihat pada kolom Sig (2-tailed), item pertanyaan dapat dikatakan valid jika nilai sig < 0,05.

- Item pertanyaan no 1 pada variabel X1 mendapatkan nilai sig 0,043 < 0,05 maka item pertanyaan dapat dikatakan **valid**.
- Item pertanyaan no 2 pada variabel X1 mendapatkan nilai sig 0,000 < 0,05 maka item pertanyaan dapat dikatakan **valid**.
- Item pertanyaan no 3 pada variabel X1 mendapatkan nilai sig 0,000 < 0,05 maka item pertanyaan dapat dikatakan **valid**.
- Item pertanyaan no 4 pada variabel X1 mendapatkan nilai sig 0,000 < 0,05 maka item pertanyaan dapat dikatakan **valid**.
- Item pertanyaan no 5 pada variabel X1 mendapatkan nilai sig 0,000 < 0,05 maka item pertanyaan dapat dikatakan **valid**.
- Item pertanyaan no 6 pada variabel X1 mendapatkan nilai sig 0,006 < 0,05 maka item pertanyaan dapat dikatakan **valid**.
- Item pertanyaan no 7 pada variabel X1 mendapatkan nilai sig 0,011 < 0,05 maka item pertanyaan dapat dikatakan **valid**.

- Item pertanyaan no 8 pada variabel X1 mendapatkan nilai sig  $0,050 \leq 0,05$  maka item pertanyaan dapat dikatakan **valid**.

## 2. Variabel X2

		Correlations							DISIPLIN KERJA
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
X2.1	Pearson Correlation	1	.077	.134	.326**	-.030	.017	-.093	.346**
	Sig. (2-tailed)		.477	.212	.002	.779	.872	.389	.001
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
X2.2	Pearson Correlation	.077	1	.334**	.285**	.125	.255*	.096	.586**
	Sig. (2-tailed)	.477		.001	.007	.248	.017	.372	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
X2.3	Pearson Correlation	.134	.334**	1	.159	.443**	.350**	.088	.694**
	Sig. (2-tailed)	.212	.001		.138	.000	.001	.415	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
X2.4	Pearson Correlation	.326**	.285**	.159	1	.269*	.299**	.124	.642**
	Sig. (2-tailed)	.002	.007	.138		.011	.005	.251	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
X2.5	Pearson Correlation	-.030	.125	.443**	.269*	1	.187	.143	.609**
	Sig. (2-tailed)	.779	.248	.000	.011		.081	.184	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
X2.6	Pearson Correlation	.017	.255*	.350**	.299**	.187	1	.105	.598**
	Sig. (2-tailed)	.872	.017	.001	.005	.081		.331	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
X2.7	Pearson Correlation	-.093	.096	.088	.124	.143	.105	1	.289**
	Sig. (2-tailed)	.389	.372	.415	.251	.184	.331		.006
	N	88	88	88	88	88	88	88	88
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	.346**	.586**	.694**	.642**	.609**	.598**	.289**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.006	
	N	88	88	88	88	88	88	88	88

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

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

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel tersebut, dapat dilihat pada kolom Sig (2-tailed), item pertanyaan dapat dikatakan valid jika nilai sig  $< 0,05$ .

- Item pertanyaan no 1 pada variabel X2 mendapatkan nilai sig  $0,001 < 0,05$  maka item pertanyaan dapat dikatakan **valid**.
- Item pertanyaan no 2 pada variabel X2 mendapatkan nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka item pertanyaan dapat dikatakan **valid**.
- Item pertanyaan no 3 pada variabel X2 mendapatkan nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka item pertanyaan dapat dikatakan **valid**.
- Item pertanyaan no 4 pada variabel X2 mendapatkan nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka item pertanyaan dapat dikatakan **valid**.
- Item pertanyaan no 5 pada variabel X2 mendapatkan nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka item pertanyaan dapat dikatakan **valid**.

- Item pertanyaan no 6 pada variabel X2 mendapatkan nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka item pertanyaan dapat dikatakan **valid**.
- Item pertanyaan no 7 pada variabel X2 mendapatkan nilai sig  $0,006 < 0,05$  maka item pertanyaan dapat dikatakan **valid**.

### 3. Variabel Y

		Correlations									KINERJA PEGAWAI
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	
Y.1	Pearson Correlation	1	.314**	-.259*	.142	.133	.047	.235*	-.062	.021	.384**
	Sig. (2-tailed)		.003	.015	.188	.216	.661	.028	.569	.847	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Y.2	Pearson Correlation	.314**	1	-.018	.470**	.190	-.016	.192	.094	.279**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.003		.870	.000	.076	.882	.073	.383	.008	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Y.3	Pearson Correlation	-.259*	-.018	1	.126	.054	-.038	-.021	.049	.231*	.293**
	Sig. (2-tailed)	.015	.870		.242	.618	.724	.846	.652	.030	.006
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Y.4	Pearson Correlation	.142	.470**	.126	1	.062	.075	.024	.151	.231*	.603**
	Sig. (2-tailed)	.188	.000	.242		.566	.490	.822	.160	.031	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Y.5	Pearson Correlation	.133	.190	.054	.062	1	-.061	.196	.037	.025	.382**
	Sig. (2-tailed)	.216	.076	.618	.566		.571	.068	.734	.815	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Y.6	Pearson Correlation	.047	-.016	-.038	.075	-.061	1	-.099	.302**	.119	.317**
	Sig. (2-tailed)	.661	.882	.724	.490	.571		.359	.004	.270	.003
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Y.7	Pearson Correlation	.235*	.192	-.021	.024	.196	-.099	1	-.105	-.045	.278**
	Sig. (2-tailed)	.028	.073	.846	.822	.068	.359		.331	.679	.009
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Y.8	Pearson Correlation	-.062	.094	.049	.151	.037	.302**	-.105	1	.349**	.457**
	Sig. (2-tailed)	.569	.383	.652	.160	.734	.004	.331		.001	.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
Y.9	Pearson Correlation	.021	.279**	.231*	.231*	.025	.119	-.045	.349**	1	.602**
	Sig. (2-tailed)	.847	.008	.030	.031	.815	.270	.679	.001		.000
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
KINERJA PEGAWAI	Pearson Correlation	.384**	.649**	.293**	.603**	.382**	.317**	.278**	.457**	.602**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.000	.000	.003	.009	.000	.000	
	N	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88

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

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

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel tersebut, dapat dilihat pada kolom Sig (2-tailed), item pertanyaan dapat dikatakan valid jika nilai sig  $< 0,05$ .

- Item pertanyaan no 1 pada variabel Y mendapatkan nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka item pertanyaan dapat dikatakan **valid**.
- Item pertanyaan no 2 pada variabel Y mendapatkan nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka item pertanyaan dapat dikatakan **valid**.
- Item pertanyaan no 3 pada variabel Y mendapatkan nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka item pertanyaan dapat dikatakan **valid**.
- Item pertanyaan no 4 pada variabel Y mendapatkan nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka item pertanyaan dapat dikatakan **valid**.

- Item pertanyaan no 5 pada variabel Y mendapatkan nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka item pertanyaan dapat dikatakan **valid**.
- Item pertanyaan no 6 pada variabel Y mendapatkan nilai sig  $0,003 < 0,05$  maka item pertanyaan dapat dikatakan **valid**.
- Item pertanyaan no 7 pada variabel Y mendapatkan nilai sig  $0,009 < 0,05$  maka item pertanyaan dapat dikatakan **valid**.
- Item pertanyaan no 8 pada variabel Y mendapatkan nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka item pertanyaan dapat dikatakan **valid**.
- Item pertanyaan no 9 pada variabel Y mendapatkan nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka item pertanyaan dapat dikatakan **valid**.

➤ Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

1. Variabel X1

Cronbach's Alpha	N of Items
.613	8

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai **Cronbach's Alpha sebesar 0,613** dengan jumlah item sebanyak 8. Dalam uji reliabilitas, suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Dengan demikian, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,613 menunjukkan bahwa instrumen penelitian tersebut **dinyatakan reliabel**, sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

2. Variabel X2

Cronbach's Alpha	N of Items
.620	7

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai **Cronbach's Alpha sebesar 0,620** dengan jumlah item sebanyak 7. Dalam uji reliabilitas, suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Dengan demikian, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,620 menunjukkan bahwa instrumen penelitian tersebut **dinyatakan reliabel**, sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

### 3. Variabel Y

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.622	9

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai **Cronbach's Alpha sebesar 0,622** dengan jumlah item sebanyak 9. Dalam uji reliabilitas, suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Dengan demikian, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,622 menunjukkan bahwa instrumen penelitian tersebut **dinyatakan reliabel**, sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

#### ➤ Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.32972796
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.050
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai **Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200** dengan jumlah sampel sebanyak 88. Dalam uji normalitas, data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05.

Dengan demikian, karena nilai Sig. sebesar  $0,200 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian **berdistribusi normal**, sehingga memenuhi asumsi normalitas dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

➤ Hasil Uji t (uji parisal)

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.841	8.176		1.938	.056
	MUTASI KERJA	.403	.177	.234	2.278	.025
	DISIPLIN KERJA	.322	.153	.216	2.104	.038

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan hasil uji t (parsial), diperoleh nilai signifikansi (Sig.) pada variabel mutasi kerja sebesar 0,025 dan disiplin kerja sebesar 0,038. Dalam uji t, suatu variabel dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, karena nilai Sig. mutasi kerja sebesar **0,025 < 0,05** dan disiplin kerja sebesar **0,038 < 0,05**, maka dapat disimpulkan bahwa mutasi kerja dan disiplin kerja **berpengaruh** signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.

➤ Hasil Uji f (uji Bersama-sama)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.160	2	29.080	5.235	.007 <sup>b</sup>
	Residual	472.204	85	5.555		
	Total	530.364	87			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MUTASI KERJA

Berdasarkan hasil uji F (simultan), diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar **0,007**. Dalam uji F, model dikatakan memiliki pengaruh signifikan secara simultan apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, karena nilai Sig. sebesar **0,007 < 0,05**, maka dapat disimpulkan bahwa variabel mutasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) **berpengaruh** signifikan terhadap kinerja pegawai.

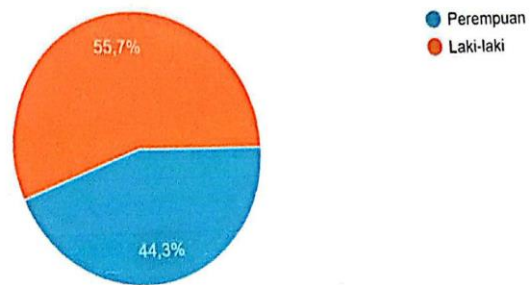


## LAMPIRAN DIAGRAM KUESIONER

## ➤ DATA RESPONDEN

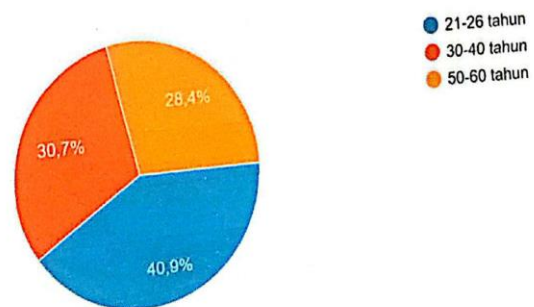
## Jenis Kelamin

88 jawaban



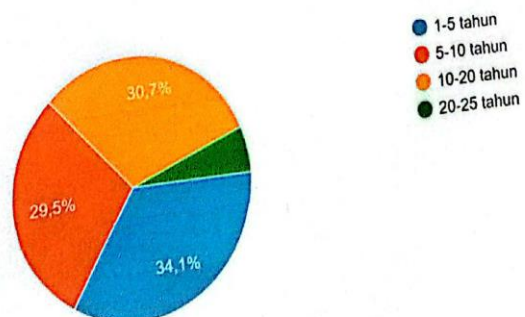
## Umur

88 jawaban

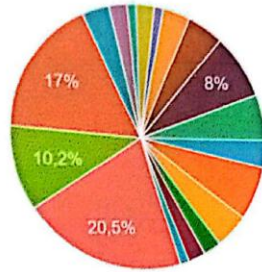


## Lama Bekerja

88 jawaban



Divisi  
88 jawaban



- Akuntansi & Keuangan
  - Credit Review
  - Dana dan Jasa
  - Kepatuhan
  - Kredit
  - Manajemen Risiko
  - Operasional
  - Pengawasan
- ▲ 1/3 ▼











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/TAH.20/PT/2024

Pusat Administrasi: Jalan Makmur Bani No. 3 Medan 20258 Telp. (061) 6622460 - 46224567 Fax. (061) 6624474 - 6631063

<http://fob.umma.ac.id> [fob@umma.ac.id](mailto:fob@umma.ac.id) [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
 TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**NOMOR : 373/TGS/IL.3.AU/UMSU-05/F/2026**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen

Pada Tanggal :

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : Fadila Miranda Yusuf Harahap

N P M : 2205160454

Semester : VIII (Delapan)

Program Studi : Manajemen

Judul Proposal / Skripsi : PENGARUH MUTASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BANK SUMIT PUSAT MEDAN

Dosen Pembimbing : Salman farisi, S.Psi., M. M

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

1. Perulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. Tugas Akhir dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal 04 Februari 2027 Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
 Pada tanggal : 16 Sya'ban 1447 H  
 04 Februari 2026 M

Dekan  


**Dr. Radiman, S.E., M.Si**  
 NIDN: 0107087801



Tembusan :  
 1. Pertinggal.





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

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 5789/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/26/1/2026

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

Medan, 26/1/2026

Dengan hormat,  
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Fadila Miranda Yusuf Harahap  
NPM : 2205160454  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

- Identifikasi Masalah :
1. Kinerja pegawai masih belum optimal ,ditandai dengan banyaknya pegawai yang kesulitan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ,kurang mampu bekerja mandiri,serta minim inisiatif dalam menyelesaikan tugas. kondisi ini berpotensi menurunkan produktivitas dan menghambat pencapaian tujuan organisasi.
  2. Tingkat kedisiplinan tergolong rendah ,terlihat dari tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan , faktor penting dalam menentukan kepuasan kerja secara keseluruhan .
  3. keterlibatan mutasi kerja pegawai menunjukkan kondisi yang masi perlu ditingkatkan,serta masih adanya dimutasi dikarenakan adanya kesalahan atau menyala gunakan kedudukannya.

- Rencana Judul :
1. Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
  2. Pengaruh Tingkat Kedisiplinan Pegawai Dalam Mencapai Promosi Jabatan
  3. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Bank Sumut Pusat Medan , Jl Imam Bonjol No. 18, Madras Hulu, Kec, Medan Polonia, Kota Medan

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

Hormat Saya  
Pemohon

(Fadila Miranda Yusuf Harahap)



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

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 5789/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/26/1/2026

Nama Mahasiswa	: Fadila Miranda Yusuf Harahap
NPM	: 2205160454
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul	: 26/1/2026
Nama Dosen Pembimbing <sup>*)</sup>	: Salman Farisi, S.Psi., M. M.
Judul Disetujui <sup>**)</sup>	: <i>Salman Farisi, S.Psi., M.M. A.</i> PENGARUH MUTASI KERJA, DAN DISPLIN KERJA TERHADAP, KINERJA PECAHAWAI, PADA KANTOR BANK SUMUT PUSAT MEDAN.

Disahkan oleh  
Ketua Program Studi Manajemen

*(Signature)*  
Agus Sani, S.E., M.Sc

Medan,

Dosen Pembimbing

*(Signature)*  
( Salman Farisi, S.Psi., M. M )

Keterangan:

\*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

\*\*\*) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



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

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Program Tinggi No. 1745/SK/BAK-PT/AN/P/2024  
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20234 Telp. (061) 4222400 - 42224567 Fax. (061) 4225474 - 6621003  
<http://web.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsu@umsu.ac.id](mailto:umsu@umsu.ac.id) [umsu@umsu.ac.id](mailto:umsu@umsu.ac.id) [umsu@umsu.ac.id](mailto:umsu@umsu.ac.id)

Nomor : 3126/IL3-AU/UMSU-05/ F / 2025  
 Lampiran :  
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 17 Rabi'ul Akhir 1447 H.  
 10 Oktober 2025M

Kepada Yth.  
 Bapak / Ibu Pimpinan  
 Bank Sumut Pusat Medan  
 Jl. Imam Bonjol No.18, Madras Hulu, Kec. Medan Polonia, Kota Medan  
 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-1 )

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

Nama : Fadila Miranda Yusuf Harahap  
 Npm : 2205160454  
 Jurusan : Manajemen  
 Semester : VII (Tujuh)  
 Judul : Pengaruh Mutasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan

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, MSi, CMA  
 NIDN: 0109086502

Tembusan :  
 1. Peringgal





## KANTOR PUSAT

Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan  
Phone : (061) 4155100 - 4515100  
Facsimile : (061) 4142937 - 4512657

lo. : 1865 /DSDM-UTC/L/2025  
amp. : --

Medan, // Desember 2025

Kepada Yth,  
Dr. H. Januri, SE.,MM.,M.Si.,CMA.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Mukhtar Basri No. 3 Medan  
Di -  
tempat,

**Hal : Izin Riset/Penelitian**


Sehubungan dengan surat Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara No. 3126/II.3-AU/UMSU-05/F/2025 tanggal 10 Oktober 2025 hal Izin Riset Pendahuluan, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut:

1. Permohonan izin riset/penelitian di PT. Bank Sumut atas Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan data dibawah ini :
  - > Nama : Fadila Miranda Yusuf Harahap
  - > NPM : 2205160454
  - > Program Studi : Manajemen
  - > Judul : "Pengaruh Mutasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan."

**disetujui** dan dilaksanakan maksimal 3 (tiga) bulan sejak tanggal surat ini diterbitkan.

2. Dalam pelaksanaan Riset, mahasiswa tersebut agar melakukan koordinasi dengan Pemimpin Divisi Sumber Daya Manusia, dalam hal kebutuhan data-data terkait survei dan wajib menjaga rahasia Bank serta diharapkan dapat mensosialisasikan keberadaan PT. Bank Sumut di lingkungannya.
3. Selesai pelaksanaan Riset, mahasiswa bersangkutan wajib untuk memaparkan hasil penelitiannya dan menyerahkan 1 (satu) eksemplar dokumen pelaksanaan survei kepada PT. Bank Sumut Cq. Divisi Sumber Daya Manusia.

Demikian agar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Divisi Sumber Daya Manusia  
Pj. Pemimpin  
  
Bank SUMUT  
KANTOR PUSAT  
Prama Taufiq Yudhistira  
NPP.1134.20081977.11082004

Tembusan :

- Sdri. Fadila Miranda Yusuf Harahap



**KANTOR PUSAT**  
Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan  
Phone : (061) 4155100 - 4515100  
Facsimile : (061) 4142937 - 4512652

No. : 0300.1 /DSDM-UTC/L/2026  
Lamp. : --

Medan, 27 Februari 2026

Kepada Yth,  
Dr. H. Januri ., SE.,MM.,M.Si.,CMA  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Mukhtar Basri No. 3 Medan

Di -

tempat,

**Hal : Keterangan Selesai Riset**

Sehubungan dengan surat Divisi Sumber Daya Manusia No. 1865/DSDM-UTC/L/2025 tanggal 11 Desember 2025 perihal Izin Riset, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut :

1. Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan data dibawah ini :
  - Nama : Fadila Miranda Yusuf Harahap
  - NPM : 2205160454
  - Program Studi : Manajemen
  - Judul : "Pengaruh Mutasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan."

telah **selesai** melaksanakan Riset di PT. Bank Sumut yang dilaksanakan mulai tanggal 11 Desember 2025.

2. Selama melaksanakan Riset mahasiswa tersebut dibimbing oleh Pemimpin Divisi Sumber Daya Manusia dan telah memperoleh data maupun informasi yang dibutuhkan untuk penulisan Skripsi.

Demikian surat keterangan kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



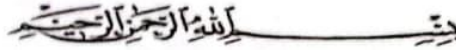
Prama Taufiq Yudhistira  
NPP.1134.20081977.11082004

Tembusan :

- Sdri. Fadila Miranda Yusuf Harahap.



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 BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Mahasiswa : Fadila Miranda Yusuf Harahap  
NPM : 2205160454  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dosen Pembimbing : Susi Handayani ,S.E, M.M  
Judul Penelitian : Pengaruh Mutasi Kerja dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki latar belakang - Identifikasi masalah	10/10-2025	h
Bab 2	- Tambahkan teori - Perbaiki hipotesis	15/11-2025	h
Bab 3	- Sampel dan populasi di perbaiki	17/12-2025	h
Daftar Pustaka	- Mengelex	17/12-2025	h
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	-		
Persetujuan Seminar Proposal	- Acc	7/1-2026	h

Medan, Januari 2026

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Agus Suni, S.E., M.Sc.

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

Susi Handayani ,S.E, M.M.





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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil seminar Proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Senin 19 Januari 2026* menerangkan bahwa:

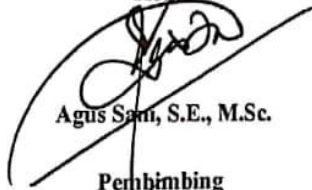
Nama : Fadila Miranda Yusuf Harahap  
 Konsentrasi : Man. Sdm  
 N.P.M. : 2205160454  
 Tempat / Tgl.Lahir : Medan / 20-06-2004  
 Alamat Rumah : jalan karya jaya , Gang eka jaya 2 ,Medan Johor  
 JudulProposal : Pengaruh Mutasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan.

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir dengan pembimbing:  
*Susi Handayani ., S.E.,M. M*

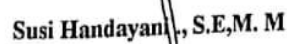
Medan, *Senin 19 Januari 2026*

TIM SEMINAR

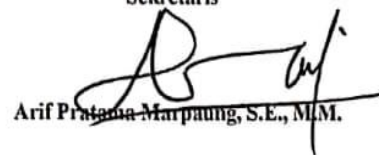
Ketua

  
 Agus Sani, S.E., M.Sc.

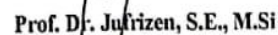
Pembimbing

  
 Susi Handayani ., S.E.,M. M

Sekretaris

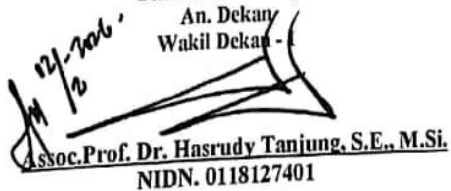
  
 Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.

Pembimbing

  
 Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si

Diketahui / Disetujui

An. Dekan  
 Wakil Dekan - I

  
 Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si.  
 NIDN. 0118127401



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

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

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Pada hari ini *Senin 19 Januari 2026* telah diselenggarakan seminar *Proposal Program Studi Manajemen* menerangkan bahwa :

Nama : Fadila Miranda Yusuf Harahap  
Konsentrasi : Man. Sdm  
N.P.M. : 2205160454  
Tempat / Tgl.Lahir : Medan / 20-06-2004  
Alamat Rumah : jalan karya jaya , Gang eka jaya 2 ,Medan Johor  
Judul Proposal : Pengaruh Mutasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sumut Pusat Medan

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	OK
Bab I	- sistematika penulisan ds perbaikan
Bab II	- cara pengutipan banyak salar
Bab III	OK
Lainnya	- referensi kebar & Daftar pustaka dipu
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, *Senin 19 Januari 2026*

TIM SEMINAR

Ketua

*Agus Sani, S.E., M.Sc.*

Pembimbing

*Susi Handayani, S.E., M. M*

Sekretaris

*Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.*

Pembanding

*Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si*

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **Data Pribadi**

Nama : **FADILA MIRANDA YUSUF HARAHAP**  
NPM : 2205160454  
Tempat / Tgl Lahir : Medan, 29 Juni 2004  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Warga Negara : Indonesia  
Alamat : Jl. Karya Jaya Gg. Eka Jaya II Medan Johor  
Anak Ke : 1 dari 2 bersaudara  
Email : [fadilamirandamiranda@gmail.com](mailto:fadilamirandamiranda@gmail.com)  
HP/WA : 0895-6113-30019

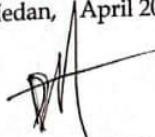
### **Nama Orang Tua**

Ayah : Indra Yusuf Harahap, S.E  
Ibu : Rini Kharani, S.E  
Alamat : Jl. Karya Jaya Gg. Eka Jaya II Medan Johor

### **Pendidikan Formal**

1. MIS YPI Batang Kuis
2. SMP Al-Washliyah 8 Medan
3. SMA YPI Batang Kuis
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, April 2026

  
**FADILA MIRANDA YUSUF HARAHAP**