
**Pengaruh Mutasi Kerja, Promosi Jabatan Dan *Rolling* Jabatan Terhadap
Prestasi Kerja Personel Kepolisian
(Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang)**

Sandi Agung Mahardika*)

M. Ridwan Basalamah **)

Khalikussabir *)**

e-mail : sandymahardika9310@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study was conducted to determine the effect of job transfers, promotions, and job roll-overs on employee performance (at the Malang City Civil Service Police Unit). This research uses explanatory research and quantitative approach. The sample in this study included all employees at the Malang City Civil Service Police Unit, a total of 90 respondents.

To solve the problem in this research, using validity test, reliability test, normality test, multiple linear regression test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, classic assumption test. The study used multiple linear regression analysis with the help of SPSS 20.

The results of this study simultaneously affect the variable of Employee Achievement at the Malang City Civil Service Police Unit Office, the Job Mutation variable affects the Employee Achievement variable at the Malang City Civil Service Police Unit Office, the Position Promotion variable affects the Employee Achievement variable at the Civil Service Police Unit Office Malang City, Rolling Position has an effect on the variable of Employee Achievement at the Civil Service Police Unit Office of Malang City.

Keywords: Job Performance, Job Mutation, Promotion, Position Rolling

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia ialah suatu yang amat penting bagi sebuah perusahaan agar bisa dapat membuat pergerakan sumber daya lainnya, sehingga memiliki sebuah pengaruh yang tetap atas faktor produksi perusahaan. Sebuah *power* sumber daya manusia bias terbentuk berdasarkan sifat dan karakter yang dimiliki oleh individu-individu itu sendiri. Dengan begitu, baik sebuah perusahaan maupun organisasi diharuskan agar dapat mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik. Setiap perusahaan akan senantiasa menghadapi permasalahan kinerja yang kompleks, sehingga karyawannya dituntut untuk selalu berkinerja maksimal. Peran kinerja karyawan itu sendiri mempunyai pengaruh yang dominan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan karena mencerminkan ide-ide baru serta keterampilan penyelesaian masalah dan penemuan peluang yang dapat menentukan ketepatan pengambilan keputusan. Dalam mengelola dan mengendalikan fungsi-fungsi perusahaan agar senantiasa konsisten dengan tujuannya, dibutuhkan seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin itu sendiri dinilai mampu mempengaruhi kinerja karyawan, yang

menurut Mondiani (2012:31) berfokus pada pemberian inspirasi dan motivasi kepada para bawahan untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan secara teratur dan untuk imbalan internal. Dorongan yang diberikan oleh pimpinan bergaya ini kepada karyawannya akan mengarahkan mereka untuk memiliki minat yang lebih besar lagi terhadap pekerjaannya karena adanya perhatian pemimpin yang terfokus kepada setiap bawahannya. Sebuah *power* sumber daya manusia bias terbentuk berdasarkan sifat dan karakter yang dimiliki oleh individu-individu itu sendiri. Dengan begitu, baik sebuah perusahaan maupun organisasi diharuskan agar dapat mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik. Setiap perusahaan akan senantiasa menghadapi permasalahan kinerja yang kompleks, sehingga karyawannya dituntut untuk maksimal

Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian pada latar belakang diatas maka rumusan masalah yang ingin dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Mutasi Kerja, Promosi Jabatan Dan *Rolling* Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Personel Kepolisian?
2. Bagaimana pengaruh Mutasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Personel Kepolisian?
3. Bagaimana pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Personel Kepolisian?
4. Bagaimana pengaruh *Rolling* Jabatan terhadap Prestasi Kerja Personel Kepolisian?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari peneliti melakukan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Mutasi Kerja, Promosi Jabatan Dan *Rolling* Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Personel Kepolisian.
2. Untuk mengetahui pengaruh Mutasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Personel Kepolisian.
3. Untuk mengetahui Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Personel Kepolisian.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Rolling* Jabatan terhadap Prestasi Kerja Personel Kepolisian.

Tinjauan Pustaka

Prestasi Kerja

Prestasi Kerja merupakan sesuatu yang mempengaruhi individu, karena dari setiap individu memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda untuk melakukan tugas pekerjaannya. Mangkuprawira (2013:121) berpendapat bahwa kinerja kesediaan seseorang yang berproses dengan melakukan kegiatan lalu bisa mencapai sesuai apa yang telah dibentuk. Sumber daya manusia ialah suatu yang amat penting bagi sebuah perusahaan agar bisa dapat membuat pergerakan sumber daya lainnya, sehingga memiliki sebuah pengaruh yang tetap atas faktor produksi perusahaan. Sebuah *power* sumber daya manusia bias terbentuk berdasarkan sifat dan karakter yang dimiliki oleh individu-individu itu

sendiri.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja Semakin majunya perkembangan teknologi maka semakin banyak juga inovasi kendaraan bermotor sehingga semakin banyak juga kendaraan yang harus membayar pajak, kendaraan bermotor. Sehingga masyarakat menginginkan pemerintah melalui organisasi-organisasi termasuk cara melakukan pembayaran pajak kendaraan bermotor mulai dari pembukaan polres di setiap kabupaten dan bekerja sama dengan beberapa bank, selain itu pihak polres juga sudah memperbarui beberapa kinerja dari pihak polres agar memudahkan dan membuat nyaman para pelanggan saat melakukan proses pembuatan dokumen yang lainnya.

Menurut Setiawan (2014: 1477) untuk mengukur prestasi kerja dapat dilihat dari indikator sebagai berikut :

1. Ketepatan penyelesaian tugas, ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas dan kegiatannya dalam sebuah pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja, Satu orang bersedia bekerja sama dengan orang lain dan rekan kerja di perusahaan
Tingkat kehadiran, Rasa percaya dalam menghadiri dan menyelesaikan pekerjaan.

Afandi (2016: 73) Dimensi dan Indikator prestasi kerja dapat dilihat sebagai berikut :

1. Kualitas hasil kerja.

Suatu hasil yang dapat dilihat dari efisiensi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan atau sasaran dengan baik.

2. Kuantitas hasil kerja.

Kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah di berikan selama periode tertentu.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas.

Ketepatan seseorang dalam menyelesaikan tugas dengan baik.

Mutasi Kerja

Mutasi Kerja ialah sebuah proses pendekatan dimana Robbins (2013:70), mengatakan jika kepemimpinan transformasional masuk ke dalam dalam sebuah zaman modern dimana gagasannya pada awal ialah untuk mengembangkan secara eksplisit yang bertujuan untuk mengangkat suatu teori jika sebuah konsep kepemimpinan transformasional ialah salah satu proses ketika pimpinan serta para bawahannya berusaha agar dapat menggapai tingkat yang tertinggi dalam sebuah misi yang telah mereka buat sendiri.

Pengaruh Mutasi Kerja dan kualitas kehidupan kerja ini terhadap kinerja karyawan sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya dapat diperkuat oleh variabel moderasi berupa budaya organisasi. Efendi (2017 : 9) menjelaskan bahwa budaya organisasi akan membentuk kepribadian dan kebiasaan pada diri karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga akan turut menentukan kinerja karyawan. Efendi (2017 : 18) menjelaskan lebih lanjut bahwa penerapan budaya organisasi yang baik di suatu perusahaan akan membentuk sikap dan perilaku yang baik di dalam

diri karyawan yang akan membantunya untuk menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Hal tersebut pada akhirnya akan membuat karyawan mampu mencapai kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, penerapan kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja yang baik di suatu perusahaan yang didukung oleh adanya budaya organisasi yang baik dinilai akan mampu memperkuat peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Mutasi Kerja ialah sebuah proses pendekatan dimana Robbins (2013:70), mengatakan jika kepemimpinan transformasional masuk ke dalam dalam sebuah zaman modern dimana gagasannya pada awal ialah untuk mengembangkan secara eksplisit yang bertujuan untuk mengangkat suatu teori jika sebuah konsep kepemimpinan transformasional ialah salah satu proses ketika pimpinan serta para bawahannya berusaha agar dapat menggapai tingkat yang tertinggi dalam sebuah misi yang telah mereka buat sendiri.

Pengaruh Mutasi Kerja dan kualitas kehidupan kerja ini terhadap kinerja karyawan sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya dapat diperkuat oleh variabel moderasi berupa budaya organisasi. Efendi (2017 : 9) menjelaskan bahwa budaya organisasi akan membentuk kepribadian dan kebiasaan pada diri karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga akan turut menentukan kinerja karyawan

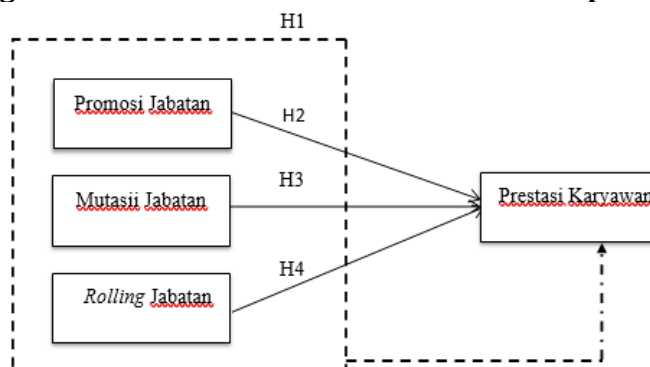
Promosi Jabatan

Nawawi (2013:23) promosi jabatan memiliki arti sebagai sebuah tujuan agar tingkat serta kedudukan untuk memenuhi kebutuhan manusia dalam suatu perusahaan. Jika kebutuhan karyawan mereka sendiri dapat terpenuhi, tidak menutup kemungkinan produktivitas pekerjaan perusahaan mereka sendiri dapat meningkat. Sumber daya manusia ialah suatu yang amat penting bagi sebuah perusahaan agar bisa dapat membuat pergerakan sumber daya lainnya, sehingga memiliki sebuah pengaruh yang tetap atas faktor produksi perusahaan. Sebuah *power* sumber daya manusia bias terbentuk berdasarkan sifat dan karakter yang dimiliki oleh individu-individu itu sendiri. Dalam sebuah gambaran kualitas kehidupan kerja, mengandung unsur apabila tujuan perusahaan untuk dapat terus berjalan secara keseluruhan. promosi jabatan memiliki arti sebagai sebuah tujuan agar tingkat serta kedudukan untuk memenuhi kebutuhan manusia dalam suatu perusahaan. Jika kebutuhan karyawan mereka sendiri dapat terpenuhi, tidak menutup kemungkinan produktivitas pekerjaan perusahaan mereka sendiri dapat meningkat. Dengan begitu, bukan hanya para pekerjanya saja yang harus terpuaskan melainkan mereka juga harus bias untuk memuaskan perusahaan dengan kinerjanya yang baik, promosi jabatan memiliki arti sebagai sebuah tujuan agar tingkat serta kedudukan untuk memenuhi kebutuhan manusia dalam suatu perusahaan. Jika kebutuhan karyawan mereka sendiri dapat terpenuhi, tidak menutup kemungkinan produktivitas pekerjaan perusahaan mereka sendiri dapat meningkat

Rolling Jabatan

Siagian (2017:3), *Rolling Jabatan* berarti salah satu alat untuk terus bergerak serta mendorong diri manusia yang bias mengakibatkan sebuah sifat. Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya dapat diperkuat oleh variabel moderasi berupa *Rolling Jabatan*. Efendi (2017 : 9) menjelaskan bahwa *Rolling Jabatan* akan membentuk kepribadian dan kebiasaan pada diri karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga akan turut menentukan kinerja karyawan. Efendi (2017 : 18) menjelaskan lebih lanjut bahwa penerapan budaya organisasi yang baik di suatu perusahaan akan membentuk sikap dan perilaku yang baik di dalam diri karyawan yang akan membantunya untuk menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Hal tersebut pada akhirnya akan membuat karyawan mampu mencapai kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, penerapan kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja yang baik di suatu perusahaan yang didukung oleh adanya budaya organisasi yang baik dinilai akan mampu memperkuat peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. *Rolling Jabatan* berarti salah satu alat untuk terus bergerak serta mendorong diri manusia yang bias mengakibatkan sebuah sifat. Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya dapat diperkuat oleh variabel moderasi berupa *Rolling Jabatan*. Efendi (2017 : 9) menjelaskan bahwa *Rolling Jabatan* akan membentuk kepribadian dan kebiasaan pada diri karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga akan turut menentukan kinerja karyawan. Efendi (2017 : 18) menjelaskan lebih lanjut bahwa penerapan budaya organisasi yang baik di suatu perusahaan akan membentuk sikap dan perilaku yang baik di dalam diri karyawan yang akan membantunya untuk menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan baik.

Kerangka Pemikiran Teoritis Dan Perumusan Hipotesis



Gambar 2 1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

- = pengaruh parsial
- - - - -> = pengaruh simultan

Hipotesis penelitian

- H1: Mutasi Kerja, Promosi Jabatan Dan *Rolling* Jabatan berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja Personel Kepolisian.
- H2: Mutasi Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Personel Kepolisian.
- H3: Promosi Jabatan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Personel Kepolisian.
- H4: *Rolling* Jabatan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Personel Kepolisian.

Metode Penelitian

Pada penelitian saya kali ini, jenis penelitian yang akan di sajikan ialah penelitian explanatory research yaitu menggunakan model pendekatan ialah model kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang yang beralamat di Jl. Majapahit No.1, Kiduldalem, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65119

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari 2021 sampai bulan November 2021.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

a. Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja Semakin majunya perkembangan teknologi maka semakin banyak juga inovasi kendaraan bermotor sehingga semakin banyak juga kendaraan yang harus membayar pajak, kendaraan bermotor. Sehingga masyarakat menginginkan pemerintah melalui organisasi-organisasi termasuk cara melakukan pembayaran pajak kendaraan bermotor mulai dari pembukaan polres di setiap kabupaten dan bekerja sama dengan beberapa bank, selain itu pihak polres juga sudah memperbaiki beberapa kinerja dari pihak polres agar memudahkan dan membuat nyaman para pelanggan saat melakukan proses pembuatan dokumen yang lainnya.

Menurut Setiawan (2014: 1477) untuk mengukur prestasi kerja dapat dilihat dari indikator sebagai berikut :

- 3. Ketepatan penyelesaian tugas, ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas dan kegiatannya dalam sebuah pekerjaan.
- 4. Kesesuaian jam kerja, Satu orang bersedia bekerja sama dengan orang lain dan rekan kerja di perusahaan
Tingkat kehadiran, Rasa percaya dalam menghadiri dan menyelesaikan pekerjaan.

Afandi (2016: 73) Dimensi dan Indikator prestasi kerja dapat dilihat sebagai berikut :

- 4. Kualitas hasil kerja.

Suatu hasil yang dapat dilihat dari efisiensi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan atau sasaran dengan baik.

- 5. Kuantitas hasil kerja.

Kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah di berikan selama periode tertentu.

6. Efisiensi dalam melaksanakan tugas.

Ketepatan seseorang dalam menyelesaikan tugas dengan baik.

b. Mutasi Kerja

Mutasi Kerja ialah sebuah proses pendekatan dimana Robbins (2013:70), mengatakan jika kepemimpinan transformasional masuk ke dalam dalam sebuah zaman modern dimana gagasannya pada awal ialah untuk mengembangkan secara eksplisit yang bertujuan untuk mengangkat suatu teori jika sebuah konsep kepemimpinan transformasional ialah salah satu proses ketika pimpinan serta para bawahannya berusaha agar dapat menggapai tingkat yang tertinggi dalam sebuah misi yang telah mereka buat sendiri.

Menurut Manullang (2012 : 276) mengungkapkan indikator mutasi adalah sebagai berikut :

1. Tempat Kerja
2. Jabatan Baru
3. Kurangnya Tenaga Di Unit Lain
4. Menghilangkan Rasa Jenuh

c. Promosi Jabatan

Promosi jabatan memiliki arti sebagai sebuah tujuan agar tingkat serta kedudukan untuk memenuhi kebutuhan manusia dalam suatu perusahaan. Jika kebutuhan karyawan mereka sendiri dapat terpenuhi, tidak menutup kemungkinan produktivitas pekerjaan perusahaan mereka sendiri dapat meningkat.

Hasibuan (2013:108), mengungkapkan bahwa indikator promosi jabatan adalah sebagai berikut:

1. Kedisiplinan.
2. Komunikatif
3. Kecakapan Dalam Bekerja
4. Loyalitas Terhadap Perusahaan

d. Rolling Kerja

Rolling Jabatan berarti salah satu alat untuk terus bergerak serta mendorong diri manusia yang bias mengakibatkan sebuah sifat. Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya dapat diperkuat oleh variabel moderasi berupa *Rolling* Jabatan

Gouzali (2013:34) menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur rotasi kerja adalah :

1. Kejenuhan Karyawan
2. Kemampuan Karyawan
3. Lingkungan Pekerjaan

Pembahasan Hasil Penelitian
Deskripsi Variabel Penelitian
Deskripsi Variabel Prestasi Kerja

Tabel 4 4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Prestasi Karyawan

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	SS		S		N		TS		STS				
	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	
Y.1	27	135	41	164	21	63	1	2	0	0	90	364	4,04
Y.2	17	85	47	188	25	75	1	2	0	0	90	350	3,88
Y.3	24	120	43	172	20	60	3	6	0	0	90	358	3,97
Y.4	15	75	37	148	37	111	1	2	0	0	90	336	3,73
Y.5	8	40	40	160	39	117	2	4	0	0	90	321	3,56
Y.6	36	180	44	176	9	27	2	4	1	1	90	388	4,31
Jumlah	127	635	252	1008	131	453	10	20	1	1	540	2117	23,49
Rata-Rata													3,92

Sumber: Data Primer diolah SPSS 2021

Pernyataan pertama “Karyawan diberikan tanggung jawab penuh atas tugas masing-masing” Responden menjawab setuju 62 orang, sangat setuju sebanyak 21 orang, netral 6 orang. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,13. Berarti bahwa Karyawan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan kedua “Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”. Responden menjawab setuju 43 orang, sangat setuju sebanyak 24 orang, netral 20 orang, sedangkan 3 orang memilih jawaban tidak setuju. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 3,97. Berarti bahwa Karyawan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan ketiga “Karyawan memiliki inisiatif tinggi dalam melakukan pekerjaan.”. Responden menjawab setuju 53 orang, sangat setuju sebanyak 28 orang, netral 9 orang. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,21. Berarti bahwa Karyawan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan keempat “Kemandirian antar karyawan bisa mempengaruhi karyawan lainnya”, Responden menjawab setuju 55 orang, sangat setuju sebanyak 28 orang, netral 7 orang,. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,23. Berarti Karyawan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan kelima “Karyawan menjaga etika ketika bekerja ”. Responden menjawab setuju 61 orang, sangat setuju sebanyak 15 orang, netral 14 orang. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,01. Berarti bahwa Karyawan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan keenam “Karyawan memperlakukan tamu dengan baik dan beradab” Responden menjawab setuju 41 orang, sangat setuju sebanyak 27 orang, netral 21 orang. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,04. Berarti bahwa Karyawan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja Semakin majunya perkembangan teknologi maka semakin banyak juga inovasi kendaraan bermotor sehingga semakin banyak juga kendaraan yang harus membayar pajak, kendaraan bermotor. Sehingga masyarakat menginginkan pemerintah melalui organisasi-organisasi termasuk cara melakukan pembayaran pajak kendaraan bermotor mulai dari pembukaan polres di setiap kabupaten dan bekerja sama dengan beberapa bank, selain itu pihak polres juga sudah memperbarui beberapa kinerja dari pihak polres agar memudahkan dan membuat nyaman para pelanggan saat melakukan proses pembuatan dokumen yang lainnya.

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Mutasi Kerja

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Rata-rata
	SS		S		N		TS		STS				
	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	
X1.1	35	175	50	200	5	15	0	0	0	0	90	390	4,33
X1.2	38	190	49	196	3	9	0	0	0	0	90	395	4,38
X1.3	33	165	54	216	3	9	0	0	0	0	90	390	4,33
X1.4	31	155	53	212	6	18	0	0	0	0	90	385	4,27
X1.5	28	140	55	220	7	21	0	0	0	0	90	381	4,23
X1.6	37	185	47	188	5	15	1	2	0	0	90	390	4,33
Jumlah	202	1010	308	1232	29	87	1	2	0	0	540	2331	25,87
Rata-Rata													4,31

Deskripsi Variabel Prestasi Kerja

Pernyataan pertama “Karyawan diberikan tanggung jawab penuh atas tugas masing-masing” Responden menjawab setuju 62 orang, sangat setuju sebanyak 21 orang, netral 6 orang. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,13. Berarti bahwa Karyawan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan kedua “Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”. Responden menjawab setuju 43 orang, sangat setuju sebanyak 24 orang, netral 20 orang, sedangkan 3 orang memilih jawaban tidak setuju. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 3,97. Berarti bahwa Karyawan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan ketiga “Karyawan memiliki inisiatif tinggi dalam melakukan pekerjaan.”. Responden menjawab setuju 53 orang, sangat setuju sebanyak 28 orang, netral 9 orang. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,21. Berarti bahwa Karyawan di Kantor Satuan Polisi

Pamong Praja Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan keempat “Kemandirian antar karyawan bisa mempengaruhi karyawan lainnya”, Responden menjawab setuju 55 orang, sangat setuju sebanyak 28 orang, netral 7 orang,. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,23. Berarti Karyawan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan kelima “Karyawan menjaga etika ketika bekerja ”. Responden menjawab setuju 61 orang, sangat setuju sebanyak 15 orang, netral 14 orang. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,01. Berarti bahwa Karyawan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan keenam “Karyawan memperlakukan tamu dengan baik dan beradab” Responden menjawab setuju 41 orang, sangat setuju sebanyak 27 orang, netral 21 orang. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,04. Berarti bahwa Karyawan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Promosi Jabatan

Item	5		4		3		2		1		<u>Jumlah</u>		Rata-rata
	SS		S		N		TS		STS				
	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	
X2.1	21	105	62	248	6	18	0	0	1	1	90	372	4,13
X2.2	28	140	55	220	7	21	0	0	0	0	90	381	4,23
X2.3	28	140	53	212	9	27	0	0	0	0	90	379	4,21
X2.4	19	95	53	212	15	45	2	0	0	0	90	352	3,99
X2.5	15	75	61	244	14	42	0	0	0	0	90	361	4,01
X2.6	22	110	61	244	7	21	0	0	0	0	90	375	4,17
<u>Jumlah</u>	133	665	345	1380	58	174	2	0	1	1	540	2220	24,74
Rata-Rata													4,12

Pernyataan pertama “Karyawan diberikan tanggung jawab penuh atas tugas masing-masing” Responden menjawab setuju 62 orang, sangat setuju sebanyak 21 orang, netral 6 orang. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,13. Berarti bahwa Karyawan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan kedua “Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”. Responden menjawab setuju 43 orang, sangat setuju sebanyak 24 orang, netral 20 orang, sedangkan 3 orang memilih jawaban tidak setuju. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 3,97. Berarti bahwa Karyawan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan ketiga “Karyawan memiliki inisiatif tinggi dalam melakukan pekerjaan.”. Responden menjawab setuju 53 orang, sangat

setuju sebanyak 28 orang, netral 9 orang. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,21. Berarti bahwa Karyawan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan keempat “Kemandirian antar karyawan bisa mempengaruhi karyawan lainnya”, Responden menjawab setuju 55 orang, sangat setuju sebanyak 28 orang, netral 7 orang,. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,23. Berarti Karyawan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan kelima “Karyawan menjaga etika ketika bekerja”. Responden menjawab setuju 61 orang, sangat setuju sebanyak 15 orang, netral 14 orang. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,01. Berarti bahwa Karyawan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan keenam “Karyawan memperlakukan tamu dengan baik dan beradab” Responden menjawab setuju 41 orang, sangat setuju sebanyak 27 orang, netral 21 orang. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,04. Berarti bahwa Karyawan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut. promosi jabatan memiliki arti sebagai sebuah tujuan agar tingkat serta kedudukan untuk memenuhi kebutuhan manusia dalam suatu perusahaan. Jika kebutuhan karyawan mereka sendiri dapat terpenuhi, tidak menutup kemungkinan produktivitas pekerjaan perusahaan mereka sendiri dapat meningkat. Sumber daya manusia ialah suatu yang amat penting bagi sebuah perusahaan agar bisa dapat membuat pergerakan sumber daya lainnya, sehingga memiliki sebuah pengaruh yang tetap atas faktor produksi perusahaan.

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Rolling Jabatan

Hasil pernyataan dapat dijabarkan pada tabel dibawah:

Tabel 4 7 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Rolling Jabatan

Item	5		4		3		2		1		Total		Rata-rata
	SS		S		N		TS		STS				
	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	
X3.1.	21	105	62	248	6	18	0	0	1	1	90	372	4,13
X3.2	24	120	43	172	20	60	3	6	0	0	90	358	3,97
X3.3	28	140	53	212	9	27	0	0	0	0	90	379	4,21
X3.4	28	140	55	220	7	21	0	0	0	0	90	381	4,23
X3.5	15	75	61	244	14	42	0	0	0	0	90	361	4,01
X3.6	27	135	41	164	21	63	1	2	0	0	90	364	4,04
Jumlah	143	715	315	1260	77	231	4	8	1	1	540	2215	24,95
Rata-Rata													4,09

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 2021

Pernyataan pertama “Karyawan diberikan tanggung jawab penuh atas tugas masing-masing” Responden menjawab setuju 62 orang, sangat setuju sebanyak 21 orang, netral 6 orang. Diperoleh hasil rata-rata skor

jawaban sebesar 4,13. Berarti bahwa Karyawan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan kedua “Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”. Responden menjawab setuju 43 orang, sangat setuju sebanyak 24 orang, netral 20 orang, sedangkan 3 orang memilih jawaban tidak setuju. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 3,97. Berarti bahwa Karyawan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan ketiga “Karyawan memiliki inisiatif tinggi dalam melakukan pekerjaan.”. Responden menjawab setuju 53 orang, sangat setuju sebanyak 28 orang, netral 9 orang. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,21. Berarti bahwa Karyawan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan keempat “Kemandirian antar karyawan bisa mempengaruhi karyawan lainnya”, Responden menjawab setuju 55 orang, sangat setuju sebanyak 28 orang, netral 7 orang,. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,23. Berarti Karyawan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan kelima “Karyawan menjaga etika ketika bekerja ”. Responden menjawab setuju 61 orang, sangat setuju sebanyak 15 orang, netral 14 orang. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,01. Berarti bahwa Karyawan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Pernyataan keenam “Karyawan memperlakukan tamu dengan baik dan beradab” Responden menjawab setuju 41 orang, sangat setuju sebanyak 27 orang, netral 21 orang. Diperoleh hasil rata-rata skor jawaban sebesar 4,04. Berarti bahwa Karyawan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang mempersepsikan cenderung setuju pada pernyataan tersebut.

Rolling Jabatan berarti salah satu alat untuk terus bergerak serta mendorong diri manusia yang bias mengakibatkan sebuah sifat. Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya dapat diperkuat oleh variabel moderasi berupa *Rolling* Jabatan

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.8 Uji Validitas

Variabel	Instrumen	Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Prestasi Karyawan	Y.1	0,693	0,2050	Valid
	Y.2	0,607	0,2050	Valid
	Y.3	0,715	0,2050	Valid
	Y.4	0,572	0,2050	Valid
	Y.5	0,558	0,2050	Valid
	Y.6	0,428	0,2050	Valid
Mutasi Kerja	X1.1	0,568	0,2050	Valid
	X1.2	0,589	0,2050	Valid
	X1.3	0,517	0,2050	Valid
	X1.4	0,649	0,2050	Valid
	X1.5	0,587	0,2050	Valid
	X1.6	0,562	0,2050	Valid
Promosi Jabatan	X2.1	0,394	0,2050	Valid
	X2.2	0,678	0,2050	Valid
	X2.3	0,638	0,2050	Valid
	X2.4	0,723	0,2050	Valid
	X2.5	0,552	0,2050	Valid
	X2.6	0,506	0,2050	Valid
Rolling Jabatan	X3.1	0,624	0,2050	Valid
	X3.2	0,536	0,2050	Valid
	X3.3	0,641	0,2050	Valid
	X3.4	0,461	0,2050	Valid
	X3.5	0,542	0,2050	Valid
	X3.6	0,580	0,2050	Valid

Berdasarkan tabel 4.8 ketentuan perhitungan uji validitas dengan tingkat signifikansi 5% dalam Priyono (2015):

- Instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (Dinyatakan valid) Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$
- Instrumen atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid). Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$.

Dari Tabel 4.8 pada uji Validitas menunjukkan bahwasanya setiap data instrument pada bagian total *correlation* lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data instrumen dari penelitian tersebut adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Prestasi Karyawan	0,739	Reliabel
2	Mutasi Kerja	0,730	Reliabel
3	Promosi Jabatan	0,734	Reliabel
4	Rolling Jabatan	0,722	Reliabel

Sumber : Data primer diolah SPSS 2021

Berdasarkan hasil dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa:

- nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Prestasi Karyawan sebesar 0,739 > 0,6 maka hasil dari variabel Prestasi Karyawan dapat dikatakan reliabel.
- nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Mutasi Kerja 0,730 > 0,6 maka hasil dari Variabel Mutasi Kerja dapat dikatakan reliabel.
- nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Promosi Jabatan sebesar 0,734 > 0,6 maka hasil dari variabel Promosi Jabatan dapat dikatakan reliabel
- nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Rolling Jabatan sebesar 0,722 > 0,6 maka hasil dari variabel Rolling Jabatan dapat dikatakan reliabel

Uji Normalitas

Tabel 4. 9 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,69536189
	Absolute	,090
Most Extreme Differences	Positive	,042
	Negative	-,090
Kolmogorov-Smirnov Z		,781
Asymp. Sig. (2-tailed)		,575

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4.10 hasil Uji Normalitas diatas menjelaskan bahwa nilai signifikan *Kolmogorov-Smirnov* memenuhi nilai signifikan *Asymp sig.* $0,596 > 0,05$ maka data berdistribusi normal

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikoleniaritas

<u>Variabel bebas</u>	<u>Tolerance</u>	<u>VIF</u>	<u>Keterangan</u>
<u>Mutasi Kerja</u>	0.477	2.096	<u>Bebas Multikoleniaritas</u>
<u>Promosi Jabatan</u>	0,350	2.854	<u>Bebas Multikoleniaritas</u>
<u>Rolling Jabatan</u>	0.221	4.533	<u>Bebas Multikoleniaritas</u>

Berdasarkan 4.11 masing-masing variabel memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10 pada Variabel Mutasi Kerja 0.477, pada variabel Promosi Jabatan diperoleh sebesar 0,350, pada variabel *Rolling* Jabatan diperoleh sebesar 0.221

Nilai VIF masing-masing variabel kurang 10 yang artinya tidak ada multikoleniaritas. Pada variabel Mutasi Kerja diperoleh sebesar 2.096, pada variabel Promosi Jabatan diperoleh sebesar 2.854, dan pada variabel *Rolling* Jabatan diperoleh sebesar 4.533

b. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.12 Uji Heteroskedastisitas

Variabel bebas	Sig.	Keterangan
Mutasi Kerja	0.209	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Promosi Jabatan	0,387	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Rolling Jabatan	0.158	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 4.12 hasil pengujian menunjukkan bahwa signifikan hasil korelasi dari X1, X2 dan X3 < 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.13 Hasil uji regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,223	2,808		-1,148	,254
1 Mutasi Kerja	,169	,136	,128	1,244	,021
1 Promosi Jabatan	,320	,153	,250	2,083	,040
1 Rolling Jabatan	,575	,192	,451	2,985	,004

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari model regresi tersebut, maka dapat dijelaskannya hasil dari regresi berganda sebagai berikut :

Y = bila variabel terikat akan diprediksikan oleh variable bebas. Prestasi Kerja adalah yang menjadi variabel terikat dalam penelitian yang nilainya diprediksi oleh Mutasi Kerja, Promosi Jabatan dan *Rolling Jabatan*

- a = -3,223 adalah hasil dari nilai konstanta, artinya prediksi dari Prestasi Kerja (Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang)
- b. b1 = Koefisien regresi Mutasi Kerja dengan nilai 0,169 (positif), disimpulkan bahwa apabila variabel Mutasi Kerja meningkat, maka variabel Prestasi Kerja cenderung meningkat.
- c. b2 = Koefisien regresi penelitian variabel Promosi Jabatan dengan 0,320 (positif), disimpulkan bahwa apabila variable penelitian Promosi Jabatan meningkat, maka Prestasi Kerja cenderung meningkat.
- d. b3 = Koefisien regresi penelitian variabel *Rolling Jabatan* dengan 0,575 (positif), disimpulkan bahwa apabila variable penelitian *Rolling Jabatan* meningkat, maka Prestasi Kerja cenderung meningkat.

Uji Hipotesis

a. Uji F

Tabel 4.15 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	356,060	3	118,687	37,465	,000 ^b
Residual	272,440	86	3,168		
Total	628,500	89			

a. Dependent Variable: Prestasi Karyawan

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

Sumber data primer diolah SPSS, 2021

b. Uji t

Tabel 4.13 Hasil uji regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3,223	2,808		-1,148	,254
1 Mutasi Kerja	,169	,136	,128	1,244	,021
Promosi Jabatan	,320	,153	,250	2,083	,040
Rolling Jabatan	,575	,192	,451	2,985	,004

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,753 ^a	,567	,551	1,77986

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

b. Dependent Variable: Prestasi Karyawan

Sumber : data primer diolah SPSS 2021

Pembahasan

a. Mutasi Kerja, Promosi Jabatan, *Rolling* Jabatan Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan hasil analisis data, bahwasannya dapat dinyatakan secara simultan Mutasi Kerja, Promosi Jabatan, *Rolling* Jabatan Berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja Semakin majunya perkembangan teknologi maka semakin banyak juga inovasi kendaraan bermotor sehingga semakin banyak juga kendaraan yang harus membayar pajak, kendaraan bermotor. Sehingga masyarakat menginginkan pemerintah melalui organisasi-organisasi termasuk cara melakukan pembayaran pajak kendaraan bermotor mulai dari pembukaan polres di setiap kabupaten dan bekerja sama dengan beberapa bank, selain itu pihak polres juga sudah memperbaiki beberapa kinerja dari pihak polres agar memudahkan dan membuat nyaman para pelanggan saat melakukan proses pembuatan dokumen yang lainnya.

b. Pengaruh Mutasi Kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan dari hasil analisis data bahwa pada variabel Mutasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Karyawan Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang.

Pengaruh Mutasi Kerja dan kualitas kehidupan kerja ini terhadap kinerja karyawan sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya dapat diperkuat oleh variabel moderasi berupa budaya organisasi. Efendi (2017 : 9) menjelaskan bahwa budaya organisasi akan membentuk kepribadian dan kebiasaan pada diri karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga akan turut menentukan kinerja karyawan. Efendi (2017 : 18) menjelaskan lebih lanjut bahwa penerapan budaya organisasi yang baik di suatu perusahaan akan membentuk sikap dan perilaku yang baik di dalam diri karyawan yang akan membantunya untuk menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan baik.

c. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan dari hasil analisis data yang dihasilkan, dijelaskan bahwa pada hasil analisis variabel Promosi Jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Karyawan Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang. promosi jabatan memiliki arti sebagai sebuah tujuan agar tingkat serta kedudukan untuk memenuhi kebutuhan manusia dalam suatu perusahaan. Jika kebutuhan karyawan mereka sendiri dapat terpenuhi, tidak menutup kemungkinan produktivitas pekerjaan perusahaan mereka sendiri dapat meningkat. Sumber daya manusia ialah suatu yang amat penting bagi sebuah perusahaan agar bisa dapat membuat pergerakan sumber daya lainnya, sehingga memiliki sebuah pengaruh yang tetap atas faktor produksi perusahaan.

d. Pengaruh *Rolling* Jabatan terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan dari hasil analisis data yang dihasilkan, dijelaskan bahwa pada hasil analisis variabel *Rolling* Jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Karyawan Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Mutasi Kerja, Promosi Jabatan, *Rolling* Jabatan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang.
2. Mutasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang.
3. Promosi Jabatan berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang.
4. *Rolling* Jabatan berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang.

Saran

- a. Mutasi Kerja dijelaskan bahwa Pengaruh Mutasi Kerja dan kualitas kehidupan kerja ini terhadap kinerja karyawan sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya dapat diperkuat oleh variabel moderasi berupa budaya organisasi. Efendi (2017 : 9) menjelaskan bahwa budaya organisasi akan membentuk kepribadian dan kebiasaan pada diri karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga akan turut menentukan kinerja karyawan. Efendi (2017 : 18) menjelaskan lebih lanjut bahwa penerapan budaya organisasi yang baik di suatu perusahaan akan membentuk sikap dan perilaku yang baik di dalam diri karyawan yang akan membantunya untuk menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan baik.
- b. Promosi Jabatan dijelaskan bahwa promosi jabatan memiliki arti sebagai sebuah tujuan agar tingkat serta kedudukan untuk memenuhi kebutuhan manusia dalam suatu perusahaan. Jika kebutuhan karyawan mereka sendiri dapat terpenuhi, tidak menutup kemungkinan produktivitas pekerjaan perusahaan mereka sendiri dapat meningkat. Sumber daya manusia ialah suatu yang amat penting bagi sebuah perusahaan agar bisa dapat membuat pergerakan sumber daya lainnya, sehingga memiliki sebuah pengaruh yang tetap atas faktor produksi perusahaan.
- c. *Rolling* Jabatan bahwa indikator Kejenuhan Karyawan memiliki nilai terkecil dari pada yang lainnya disarankan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Malang agar memberikan suasana kerja yang nyaman serta fasilitas yang mempunyai agar karyawan tidak merasa jenuh dalam bekerja.
- d. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja Semakin majunya perkembangan teknologi maka semakin banyak juga inovasi kendaraan bermotor sehingga semakin banyak juga kendaraan yang harus membayar pajak, kendaraan bermotor. Sehingga masyarakat menginginkan pemerintah melalui organisasi-organisasi termasuk cara melakukan pembayaran pajak kendaraan bermotor mulai dari pembukaan polres di setiap kabupaten dan bekerja sama dengan beberapa bank, selain itu pihak polres juga sudah memperbarui beberapa kinerja dari pihak polres agar memudahkan dan

membuat nyaman para pelanggan saat melakukan proses pembuatan dokumen yang lainnya.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2002 "*Produser penelitian suatu pendekatan praktek*", Jakarta PT. Rineka Cipta.
- Ashari, M. S. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulserbar*.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- Edison, J.F. (2016). *Multivariate Data Analysis. Fifth Edition, International Edition*. Jakarta : Prentice Hall.
- Efendi. (2018). *Kemampuan Koneksi Matematis (Tinjauan Terhadap Pendekatan Pembelajaran Savi)*, 53(9), 1689–1699.
- Fattah,, R. D. T., SE, M., Novianti, (2011) *Fenomena Cashless Society Di Era Ekonomi Digital*. Cipta Media Nusantara (CMN).
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 8*. Badan penerbit UNDIP.
- Sandi Agung Mahardika*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma
M. Ridwan Basalamah **) Adalah Dosen tetap FEB Unisma
Khalikussabir ***) Adalah Dosen tetap FEB Unisma