

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
MOTTO.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	v
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....	vi
LEMBAR KEASLIAN SKRIPSI.....	vii
BIOGRAFI.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Perumusan Masalah.....	8
1.4 Tujuan Dan Manfaat	8
a. Tujuan	8
b. Manfaat	9
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIK	10
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2 Mutasi Kerja	12
2.2.1 Manfaat dan Tujuan Mutasi.....	13
2.2.2 Dampak Positif dan Negatif Mutasi.....	14
2.2.3 Sebab Mutasi.....	15
2.3 Disiplin Kerja.....	19
2.3.1 Tujuan Disiplin Kerja	21

2.3.2	Jenis-Jenis Disiplin Kerja	21
2.3.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kedisiplinan	23
2.3.4	Prinsip-Prinsip Pendisiplinan.....	25
2.3.5	Sanksi Disiplin Kerja	27
2.4	Pengertian Prestasi.....	28
2.4.1	Penilaian Prestasi Kerja	29
2.4.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja...	32
2.4.3	Tujuan Penilaian Prestasi Kerja.....	35
2.4.4	Teknik Penilaian Prestasi Kerja.....	36
2.5	Hubungan Antar Konsep	37
2.5.1	Pengaruh Mutasi Terhadap Prestasi.....	37
2.5.2	Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi.....	38
2.6	Hasil Penelitian Yang Terdahulu.....	39
2.7	Kerangka Berpikir.....	42
2.5	Hipotesis	42
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	43
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	43
3.2	Metode Penelitian dan Jenis Penelitian	43
3.2.1	Metode Penelitian	43
3.2.2	Jenis Penelitian.....	44
3.3	Jenis Data dan Prosedur Pengumpulan Data	44
3.4	Populasi dan Sampel.....	45
3.5	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	46
3.5.1	Variabel Mutasi Kerja (X1)	47
3.5.2	Variabel Disiplin Kerja (X2)	48
3.5.3	Variabel Prestasi Kerja (Y).....	50
3.6	Analisis Data.....	51
3.6.1	Pengukuran Validitas dan Reabilitas	52
a.	Uji Validitas	52

b.	Uji Reliabilitas	56
3.6.2	Analisis Korelasi	57
3.6.3	Analisis Regresi Linear Berganda	58
3.6.4	Pengujian Hipotesis	69
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	62
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	62
4.1.1	Sejarah Perusahaan	62
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	66
4.1.3	Bidang Usaha	66
4.1.4	Sumber Daya Perusahaan	67
4.1.5	Organisasi Perusahaan	71
4.2	Hasil	72
4.2.1	Deskripsi Responden	72
4.2.2	Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	73
4.2.3	Komposisi Responden Berdasarkan Pendidikan	73
4.2.4	Komposisi Responden Berdasarkan Masa Kerja	74
4.2.5	Hasil Analisis Deskriptif Statistik.....	75
4.2.6	Total Skor Mutasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Prestasi Kerja Karyawan	78
4.2.7	Uji Validitas dan Realibilitas	81
4.2.8	Hasil Regresi dan Korelasi.....	87
4.2.9	Analisis Grafik	95
4.2.10	Pengujian Hipotesis Uji t dan Uji f	98
4.3	Pembahasan	104
4.3.1	Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja	104
4.3.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja ...	108
4.3.3	Pengaruh Mutasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja	111

BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	116
5.1	Kesimpulan.....	116
5.2	Saran.....	117
DAFTAR PUSTAKA		-
LAMPIRAN.....		-

DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Halaman
2	Kisi-Kisi Penelitian Terdahulu	41
3.1	Kisi-Kisi Instrument Mutasi Kerja (X_1).....	48
3.2	Kisi-kisi Instrumen Disiplin Kerja (X_2).....	49
3.3	Kisi-kisi Instrumen Prestasi Kerja (Y).....	51
3.4	Uji Validitas Variabel Mutasi (X_1)	53
3.5	Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	54
3.6	Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)	55
3.7	Pedoman untuk Memberikan interpretasi Koefisien Korelasi ..	58
4.1	Jumlah Karyawan PT. Sinar Niaga Sejahtera	67
4.2	Komposisi Responden berdasarkan Jenis kelamin	73
4.3	Data Responden berdasarkan Pendidikan.....	74
4.4	Komposisi Responden berdasarkan Masa Kerja.....	74
4.5	Deskripsi Variabel Penelitian Mutasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja Dan Prestasi Karyawan(Y).....	76
4.6	Uji Validitas Variabel Mutasi Kerja (X_1)	82
4.7	Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	83
4.8	Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)	84
4.9	Reliabilitas Variabel Mutasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Prestasi Kerja (Y).....	85
4.10	Model Summary Korelasi dan Regresi Sederhana Mutasi Kerja (X_1) Terhadap Prestasi Karyawan (Y)	88
4.11	Model Summary Korelasi dan Regresi Sederhana Disiplin Kerja (X_2) terhadap Prestasi Karyawan (Y).....	91
4.12	Model Summary Korelasi dan Regresi Berganda Mutasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).....	93
4.13	Summary Output Coefficients Variabel Mutasi Kerja (X_1) terhadap Prestasi Karyawan (Y)	99

4.14	Summary Output Coefficients Variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Prestasi Karyawan (Y)	101
4.15	Summary Output Anova Variabel Mutasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Prestasi Karyawan (Y).....	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Halaman
2	Kerangka Berpikir.....	42
4.1	Logo Perusahaan.....	65
4.2	Produk Garudafood Group.....	71
4.3	Struktur Organisasi PT. Sinar Niaga Sejahtera Regional Sulawesi II	71
4.4	Total Skor Mutasi Kerja (X_1).....	79
4.5	Total Skor Disiplin Kerja (X_2).....	80
4.6	Total Skor Prestasi (Y).....	80
4.7	Grafik Histogram Korelasi dan Regresi Berganda Variabel Mutasi Kerja X_1 dan Disiplin Kerja X_2 terhadap Prestasi Karyawan Y	97
4.8	Normal Plot Regresi Residual Standar	98

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Teks	Halaman
1.	Daftar Kuisisioner.....	-
2.	Skor Mutasi Kerja dari 30 Responden.....	-
3.	Skor Disiplin Kerja Dari 30 Responden	-
4.	Skor Prestasi Kerja Dari 30 Responden.....	-
5.	Total Skor Mutasi Kerja, Disiplin Kerja dan Prestasi.....	-
6.	Statistik Deskriptif	-
7.	Uji Validitas dan Reliabilitas	-
	1. Uji Validitas Variabel Mutasi Kerja (X_1)	-
	2. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja(X_2).....	-
	3. Uji Validitas Variabel Prestasi Karyawan (Y).....	-
	4. Reliabilitas Variabel Mutasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Prestasi Karyawan (Y)	-
8.	Model Summary Korelasi dan Regresi Sederhana Mutasi Kerja (X_1) terhadap Prestasi Karyawan (Y).....	-
9.	Model Summary Korelasi dan Regresi Sederhana Disiplin Kerja (X_2) terhadap Prestasi Karyawan (Y)	-
10.	Model Summary Korelasi dan Regresi Berganda Mutasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Prestasi Karyawan	-
11.	Tabel Nilai t	-
12.	Tabel Statistik Nilai F	-
13.	Tabel Statistik r Product Moment	-

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring kemajuan persaingan dalam dunia kerja saat ini dan di tambah lagi dengan menuju masyarakat ekonomi asean (MEA) Diharapkan dalam suatu organisasi tenaga kerja Indonesia harus mampu bersaing dengan tenaga kerja asing mengingat pertumbuhan penduduk tidak seimbang dengan pertumbuhan ekonomi sehingga banyak perusahaan di indonesia yang bersaing berusaha bertahan hidup lewat sumber daya manusia yang ada di perusahaan dengan menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat untuk mengarah kepada keadaan perusahaan yang lebih baik. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi dengan mendayagunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam diri individunya seperti pengetahuan, keahlian, dan kemampuan. Tanpa keikutsertaan manusia tentu tujuan organisasi tidak akan tercapai. Sebagaimana yang dikemukakan Handoko (2008), bahwa sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Tanpa orang-orang yang cakap, organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya.

Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan di haruskan setiap karyawan mempunyai prestasi kerja dan kualitas kinerja karyawan yang baik untuk kepentingan karyawan itu sendiri maupun untuk kemajuan perusahaan. perlu di

upayakan suatu alternatif pendorong agar prestasi kerja dapat dipertahankan dan dapat di tingkatkan, Salah satu alternatif adalah dengan adanya perubahan mutasi jabatan agar suasana dan lingkungan kerja ada perubahan serta juga adanya keinginan yang memotivasi untuk mencapai prestasi yang lebih baik.

Dalam setiap perusahaan memiliki tenaga kerja ahli pada bidang-bidang yang ada, sehingga biasanya pimpinan perusahaan mentargetkan tujuan atau pun hasil yang harus dicapai oleh tenaga kerja atau karyawan yang ada. Dan memungkinkan beberapa karyawan di mutasi atau di pindahkan ke bagian yang lain. Menurut Hasibuan (2003), menyatakan bahwa mutasi adalah salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian prestasi karyawan adalah mutasi. Dengan adanya mutasi kerja, karyawan dapat memperoleh kepuasan kerja yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut. Sehingga pengaruh mutasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan juga melalui kedisiplin kerja karyawan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Demikian juga Gie dalam Hasibuan (2003), disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib di mana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati orang/sekelompok orang.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan/lembaga dan norma sosial yang berlaku.

Setiap perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil Tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu Sumber daya manusia penting dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan karena manusia merupakan elemen dasar yang menggerakkan dan melaksanakan seluruh aktifitas organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujud nya tujuan organisasi, Hasibuan (2003).

Pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa bagaimanapun baik nya suatu organisasi, lengkap nya sarana dan fasilitas kerja, semua itu tidak akan berarti apa-apa bagi perusahaan apabila tidak ada yang mengatur, menjalankan, dan memeliharanya. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal, maka diharapkan akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan maupun organisasi.

Untuk PT Sinar Niaga Sejarah (SNS) dibentuk tahun 1994 di Surabaya. Kemudian 4 PT yaitu : PT Bina Niaga Bersama Sejahtera (BNBS) di Sultan Agung Bekasi, PT Sinar Garuda Mas (SGM) di Bandung, PT Tudung Cabang Semarang dan PT Bina Niaga Sukses (BNS) di Surabaya, marjer menjadi SNS. Produk-produk GarudaFood didistribusikan oleh PT Sinar Niaga Sejahtera (SNS) yang merupakan Divisi Distribusi dari holding company. SNS telah memiliki sejumlah depo yang melayani ratusan ribuan *outlet* pelanggan di seluruh

Indonesia. Dengan bergerak di bidang distribusi dan memiliki 21 region yang ada di Indonesia mutasi kerja sering terjadi. Dari hasil pengamatan penulis pada PT Sinar Niaga Sejahtera Regional Sulawesi II. sebagai objek penelitian, terdapat kecenderungan menurunnya prestasi kerja. Hal ini terindikasi dari kurangnya efisiensi dalam penggunaan waktu untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, ketaatan dalam kerja, volume dan mutu kerja belum optimal.

Penulis mengamati beberapa masalah yang ada di PT Sinar Niaga Sejahtera pada mutasi kerja yang tinggi, menurut pendapat beberapa karyawan yang ada, sebagian karyawan menyetujui untuk dimutasi dan ada sebagian karyawan yang tidak menyetujui. Sehingga terjadi kesalah pahaman antara Pimpinan dengan karyawan itu sendiri. Namun, pimpinan *Regional Head* tidak dapat berbuat apa-apa karena keputusan tersebut diberlakukan oleh Pimpinan pusat dengan pertimbangan-pertimbangan yang ada. Karyawan yang akan dimutasikan pun memiliki berbagai macam alasan untuk tidak dimutasi, misalnya kurangnya pengetahuan akan bidang pekerjaan yang akan ditempati, keluarga kurang mendukung, sudah merasa nyaman dengan tempat tinggal yang sudah ditempati sekarang, suatu kewajiban, kompetensi, kurangnya disiplin dan umpan balik dan lain masih banyak lagi alasan yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis mengambil kesimpulan mutasi kerja merupakan perputaran karyawan yang ada dalam perusahaan guna mencapai tanggung jawab dan kepuasan dalam meningkatkan produktivitas. Sedangkan prestasi kerja karyawan menurut penulis merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan berdasarkan bidang

pekerjaan yang ada. Oleh karena itu mutasi kerja sangat berpengaruh untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah disiplin kerja, ini dapat dilihat melalui peningkatan tingkat absensi menunjukkan hasil yang baik, bekerja dengan mengikuti prosedur atau cara kerja yang ditetapkan, penggunaan dan pemeliharaan dengan efektif dan efisien, kepatuhan, ketaatan, kerapian dan ketelitian bekerja, volume dan mutu kerja yang memuaskan, sikap dalam perjalanan dan sebagainya. Disiplin dapat diartikan sebagai kesetiaan, ketaatan seseorang atau sekelompok pada aturan, norma-norma dan lain-lain yang dinyatakan berlaku atas sekelompok orang tersebut. Dengan demikian apabila seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi dapat bekerja dengan disiplin, maka prestasi kerja para karyawan termasuk prestasi kerja organisasi dapat ditingkatkan. Sedangkan Sumber daya manusia yang baik adalah manusia yang memiliki kedisiplinan yang baik. kedisiplinan kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka disiplin kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap disiplin kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka disiplin kerja dengan sendirinya akan rendah. Ini berarti disiplin kerja dapat dipandang sebagai sikap yang mengarah pada penghargaan terhadap kerja dan upaya peningkatan prestasi kerja.

Penulis juga mengamati Masalah kedisiplinan, Kadang-kadang terlambat masuk kantor, pulang kerja sebelum waktu kerja berakhir, merokok di kawasan

yang dilarang merokok, tidak mengikuti *briefing* pagi, dan sebagainya. Keadaan permasalahan ini akan dapat dilaksanakan dengan baik apabila disiplin kerja karyawan dapat ditingkatkan sehingga prestasi kerja karyawan dapat meningkat. Dan apabila masalah ini semakin kompleks dibiarkan, maka akan mempengaruhi prestasi kerja PT Sinar Niaga Sejahtera Regional Sulawesi II.

Adapun rangsangan agar mempunyai mutasi kerja dan kedisiplinan yang baik dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Regional Sulawesi II adalah dengan memberikan tunjangan yang besarnya tergantung dari tingkat karyawan, Selain tunjangan, motivasi yang diberikan adalah kemungkinan promosi ke posisi yang lebih tinggi, tentunya apabila dianggap pantas untuk mendapatkan promosi tersebut. Sedangkan disiplin yang diterapkan di PT Sinar Niaga Sejahtera adalah, masuk dan pulang kerja yang lebih diperketat, tidak ada lagi titip absen pada teman. Hal ini karena sistem absen sudah menggunakan sidik jari.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di lingkungan kerja PT Sinar Niaga Sejahtera Regional Sulawesi II belum maksimal. Hal ini diduga akibat dari adanya mutasi kerja karyawan yang kurang baik. Dan disiplin sebagian karyawan yang masih belum menunjukkan ketaatan aturan, Sikap seperti ini tidak akan segera terlihat, tetapi jika dibiarkan akan berdampak pada prestasi kerja karyawan PT Sinar Niaga Sejahtera Regional Sulawesi II. Mutasi kerja yang ada berdasarkan hasil observasi belum maksimal hal ini dapat dilihat dari perilaku kerja, semangat kerja dalam menjalankan tugas serta pengabdian yang diberikan kepada tugas yang diemban belum sesuai dengan target yang ditetapkan, hal ini karena minat

kerja untuk mencapai hasil yang maksimal perlu ditingkatkan dalam mencapai tujuan organisasi seperti target yang ditetapkan begitu juga penyelesaian berbagai tugas yang ada masih banyak pekerjaan yang ditunda-tunda. Disamping mutasi kerja dan disiplin kerja yang kurang maksimal prestasi kerja karyawan karyawan PT Sinar Niaga Sejahtera Regional Sulawesi II perlu ditingkatkan baik kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi kerja karyawan dalam melaksanakan kegiatan rutinitas perlu dipacu karena kegiatan karyawan yang ada perlu kreatifitas kerja yang didorong oleh sikap kerja yang tinggi dalam menghasilkan pekerjaan sesuai dengan *job deskripsi* dan sesuai dengan kebutuhan kerja yang ada.

Dari uraian diatas maka akan dilakukan suatu penelitian empiris dengan judul “*Pengaruh Mutasi kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera Regional Sulawesi II.*”

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah berdasarkan observasi di lapangan, peneliti menemukan fakta-fakta di PT Sinar Niaga Sejahtera Regional Sulawesi II. sebagai berikut :

1. Penempatan kerja karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan.
2. Prestasi kerja karyawan belum sesuai harapan.
3. Pencapaian proses mutasi belum direalisasi dengan baik.
4. Prestasi kerja karyawan menurun dengan adanya mutasi karyawan.
5. Pengaruh mutasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
6. Kehadiran karyawan yang tidak tepat waktu.

7. Masih ada karyawan yang menunda-nunda pekerjaan.
8. Sikap dan sopan santun sebagian karyawan yang tidak tercemin dengan baik.
9. Ketidaktaatan dalam aturan yang tertulis.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka masalah yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Mutasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan PT Sinar Niaga Sejahtera Regional Sulawesi II?
2. Apakah Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan PT Sinar Niaga Sejahtera Regional Sulawesi II?
3. Apakah Mutasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan PT Sinar Niaga Sejahtera Regional Sulawesi II?

1.4 Tujuan Dan Manfaat

a. Tujuan

Dari rumusan masalah tersebut diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui apakah Mutasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Sinar Niaga Sejahtera Regional Sulawesi II ?

2. Untuk mengetahui apakah Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Sinar Niaga Sejahtera Regional Sulawesi II ?
3. Untuk mengetahui apakah Mutasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Sinar Niaga Sejahtera Regional Sulawesi II ?

b. Manfaat

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi mahasiswa, dapat digunakan sebagai perbandingan sejauh mana teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan dapat diterapkan secara nyata dalam dunia usaha dan mampu memecahkan masalah ilmiah serta menambah ilmu pengetahuan mengenai sumberdaya manusia, khususnya mengenai teori mutasi kerja, disiplin kerja dan prestasi kerja.
2. Bagi perusahaan, Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan masukan dan pertimbangan perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja.
3. Bagi institusi, Dapat dijadikan bahan referensi untuk menambah wawasan dalam rangka mendokumentasikan dan menginformasikan hasil penelitian. juga dapat menjadi bahan acuan pustaka untuk penelitian-penelitian selanjutnya terkait dengan mutasi kerja karyawan dan disiplin kerja serta dampaknya terhadap prestasi kerja.