



**PENGARUH PERUBAHAN IKLIM ORGANISASI, MUTASI PEGAWAI  
DAN PROMOSI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI DIREKTORAT  
JENDERAL PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI  
KEMENTERIAN DESA, PEMBANGUNAN DAERAH  
TERTINGGAL DAN TRANSMIGRASI**

**TESIS**

**EDY WIBOWO**

**1220921201**

**MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAKARTA  
2018**



**PENGARUH PERUBAHAN IKLIM ORGANISASI, MUTASI PEGAWAI  
DAN PROMOSI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI DIREKTORAT  
JENDERAL PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI  
KEMENTERIAN DESA, PEMBANGUNAN DAERAH  
TERTINGGAL DAN TRANSMIGRASI**

**TESIS**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Magister Manajemen  
Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia**

**EDY WIBOWO**

**1220921201**

**MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAKARTA  
2018**

## PERNYATAAN ORISINALITAS

---

Tesis ini adalah hasil karya sendiri, dan semua sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Edy Wibowo

NRP : 1220921201

Tanggal : 27 Februari 2018

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan saya ini, saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Jakarta, 27 Februari 2018

Yang menyatakan:

Edy Wibowo







# **PENGARUH PERUBAHAN IKLIM ORGANISASI, MUTASI PEGAWAI DAN PROMOSI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI DIREKTORAT JENDERAL PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI KEMENTERIAN DESA, PEMBANGUNAN DAERAH TERTINGGAL DAN TRANSMIGRASI**

**Edy Wibowo**

## **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perubahan iklim organisasi, mutasi pegawai dan promosi terhadap kepuasan kerja Pegawai Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi Kementerian Desa, PDT dan Trasmigrasi.

Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Analisis Jalur, dengan program software SPSS dan Lisrel. Adapun teknik sampling yang digunakan adalah "*Proportional Random Sampling*", yang diambil secara acak dan didasarkan pada proporsi ukuran populasi yang terdapat pada tingkatan-tingkatan golongan. Dengan menggunakan model rumus Slovin, besarnya sampel ditentukan sebesar 144 orang responden.

Berdasarkan hasil analisis, maka simpulan dalam penelitian ini adalah : perubahan iklim organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi. Mutasi pegawai secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi. Perubahan iklim organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Mutasi pegawai secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Promosi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah : menciptakan perubahan iklim organisasi yang nyaman dan kondusif bagi pegawai untuk melaksanakan kerja. Mutasi pegawai perlu memperhatikan kecakapan pegawai yang akan dimutasikan agar dia mampu untuk menduduki jabatan yang baru. Promosi dengan memperhatikan prinsip keadilan, semua pegawai mempunyai kesempatan dan peluang untuk memperoleh promosi dan adanya promosi secara terbuka.

**Kata kunci : Perubahan Iklim Organisasi, Mutasi Pegawai, Promosi, Kepuasan Kerja**

# **EFFECT OF CLIMATE CHANGE ORGANIZATION, EMPLOYEE MUTATION AND PROMOTION OF WORK SATISFACTION IN THE DIRECTORATE GENERAL OF DEVELOPMENT OF TRANSMIGRATION AREAS OF THE VILLAGE MINISTRY, DEVELOPMENT OF REGIONAL AREA AND TRANSMIGRATION**

**Edy Wibowo**

## **Abstract**

The purpose of this research is to know and analyze the influence of organizational climate change, employee mutation and promotion to job satisfaction of Directorate General of Transmigration Area Development of Ministry of Village, PDT and Trasmigrasi.

The analysis technique used in this research is by using Path Analysis, with SPSS and Lisrel software program. The sampling technique used is "Proportional Random Sampling", which is taken at random and is based on the proportion of population size found on the group levels. By using Slovin formula model, the sample size is determined by 144 respondents.

Based on the results of the analysis, the conclusions in this study are: Organizational climate changes directly have a positive and significant impact on promotion. Direct employee movements have a positive and significant impact on promotion. Organizational climate change directly affects positively and significantly to job satisfaction of employees. Mutation of employees directly affects positively and significantly to employee job satisfaction. Promotions directly have a positive and significant effect on employee job satisfaction.

Suggestions that can be proposed in this research are: to create organizational climate change which is comfortable and conducive for employees to carry out work. Mutation of employees need to pay attention to the employee's skills to be transferred so that he / she can afford to occupy new positions. Promotion with due regard to the principle of fairness, all employees have the opportunity and opportunity to obtain promotion and the promotion openly..

**Keywords : Organizational Climate Change, Employee Mutation, Promotion, Job Satisfaction**

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas segala karunia dan ridhonya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul Pengaruh Perubahan Iklim Organisasi, Mutasi Pegawai dan Promosi Terhadap Kepuasan Kerja di Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.

Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan guna menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dengan konsentrasi Sumber Daya Manusia pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ni Putu Eka Widiastuti, SE, MSi, CSRS, selaku Pembimbing I yang selalu memberikan arahan dan bimbingan penyusunan tesis.
2. Ibu Dr. Jubaedah, SE, MM selaku Kepala Jurusan Manajemen sekaligus sebagai Pembimbing II yang banyak meluangkan waktunya untuk berdiskusi, memberikan motivasi, saran dan masukan-masukan teknis.
3. Ibu Dr. Sri Mulyantini, SE, MM selaku Ketua Penguji yang telah mengoreksi dan memotivasi pada saat sidang.
4. Bapak Prof. Dr. Ir. Eddy Sumarno Siradj, M.Sc. Eng selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta.
5. Bapak Dr. Prasetyo Hadi, SE, MM, CFMP selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan B//isnis.
6. Pak Anas dan pak Yusuf serta seluruh staf Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah banyak membantu kelancaran administrasi.
7. Bapak Sriyono sebagai sahabat yang banyak meluangkan waktu untuk bersama dan berdiskusi.



Secara khusus, penulis mempersembahkan tesis ini untuk :

1. Orang tua tercinta, Ibu dan almarhum Bapak yang tidak sempat melihat anak sulungnya dapat menyelesaikan kuliahnya.
2. Istri dan anak-anakku tercinta yang selalu mendukung dengan doa, semangat dan kasih sayang.

Dengan keterbatasan pengalaman, ilmu dan pustaka yang ditinjau, penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan dan jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran guna kesempurnaan tesis ini agar dapat bermanfaat bagi penulis dan untuk penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Jakarta, 27 Februari 2018

Penulis,

**Edy Wibowo**

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i-ii
PERNYATAAN ORISINALITAS .....	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....	iv
PENGESAHAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
BAB I. PENDAHULUAN .....	1
I.1 Latar Belakang Masalah .....	1
I.2 Pembatasan Masalah.....	11
I.3 Perumusan Masalah .....	11
I.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	12
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA .....	15
II.1 Hasil Penelitian yang Relevan .....	15
II.2 Kajian Teori .....	20
II.2.1 Teori Keseimbangan ( <i>Equity Theory</i> ) .....	20
II.2.2 Kepuasan Kerja .....	22
II.2.3 Perubahan Iklim Organisasi .....	29
II.2.4 Mutasi Pegawai .....	35
II.2.5 Promosi .....	41
II.3 Model Penelitian.....	48
II.4 Rumusan Hipotesis.....	55
BAB III. METODE PENELITIAN .....	57
III.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	57
III.2 Desain Penelitian .....	57
III.3 Populasi dan Sampel .....	57
III.4 Instrumen Penelitian .....	59

III.4.1	Kepuasan Kerja .....	59
III.4.2	Perubahan Iklim Organisasi .....	60
III.4.3	Mutasi Pegawai .....	62
III.4.4	Promosi .....	63
III.5	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	64
III.6	Teknik Pengumpulan Data .....	73
III.7	Teknik Analisis Data .....	74
III.7.1	Analisis Deskriptif .....	74
III.7.2	Analisis Inferensial .....	75
III.7.3	Uji Hipotesis .....	76
III.8	Hipotesis Statistik .....	77
 BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....		 79
IV.1	Deskripsi Data .....	79
IV.1.1	Analisis Jawaban Responden .....	79
IV.1.2	Analisis Statistik Hasil Penelitian .....	84
IV.2	Pengujian Persyaratan Analisis .....	90
IV.2.1	Uji Normalitas .....	90
IV.2.2	Uji Heteroskedastisitas .....	94
IV.2.3	Uji Linieritas .....	97
IV.2.4	Uji Multikolinieritas .....	97
IV.3	Pengujian Hipotesis.....	98
IV.4	Pembahasan Hasil Penelitian.....	105
 BAB V. SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN .....		 123
V.1	Simpulan.....	122
V.2	Implikasi Manajerial .....	122
V.3	Saran.....	125
 DAFTAR PUSTAKA .....		 127
RIWAYAT HIDUP.....		131
LAMPIRAN .....		132

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Tingkat Kepuasan Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi .....	6
Tabel 2	Rekapitulasi Mutasi Pada Direktorat Jenderal Pengembangan Kawasan Transmigrasi .....	10
Tabel 3	Populasi dan Sampel Penelitian.....	59
Tabel 4	Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja .....	60
Tabel 5	Kisi-Kisi Instrumen Perubahan iklim organisasi.....	61
Tabel 6	Kisi-Kisi Instrumen Mutasi Pegawai .....	62
Tabel 7	Kisi-Kisi Instrumen Promosi .....	64
Tabel 8	Nilai r Hitung Variabel Kepuasan Kerja (Y) Putaran 1 .....	65
Tabel 9	Nilai r Hitung Variabel Kepuasan Kerja (Y) Putaran Ke 2 .....	66
Tabel 10	Pengujian Reliabilitas Kepuasan Kerja .....	67
Tabel 11	Nilai r Hitung Variabel Perubahan Iklim Organisasi ( $X_1$ ) Putaran 1 .....	67
Tabel 12	Nilai r Hitung Variabel Perubahan Iklim Organisasi ( $X_1$ ) Putaran 2 .....	68
Tabel 13	Pengujian Reliabilitas Perubahan Iklim Organisasi .....	69
Tabel 14	Nilai r Hitung Variabel Mutasi Pegawai ( $X_2$ ) Putaran 1 .....	69
Tabel 15	Nilai r Hitung Variabel Mutasi Pegawai ( $X_2$ ) Putaran 2 .....	70
Tabel 16	Pengujian Reliabilitas Mutasi Pegawai .....	71
Tabel 17	Nilai r Hitung Variabel Promosi ( $X_3$ ) Putaran 1 .....	71
Tabel 18	Nilai r Hitung Variabel Promosi ( $X_3$ ) Putaran 2 .....	72
Tabel 19	Pengujian Reliabilitas Promosi .....	73
Tabel 20	Analisis Deskriptif Jawaban Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja .....	80
Tabel 21	Analisis Deskriptif Jawaban Responden Terhadap Variabel Perubahan Iklim Organisasi .....	81
Tabel 22	Analisis Deskriptif Jawaban Responden Terhadap Variabel Mutasi Pegawai .....	82
Tabel 23	Analisis Deskriptif Jawaban Responden Terhadap Variabel Promosi .....	83
Tabel 24	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y), Perubahan Iklim Organisasi ( $X_1$ ) , Mutasi Pegawai ( $X_2$ ) dan Promosi ( $X_3$ ).....	84
Tabel 25	Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y) .....	85
Tabel 26	Distribusi Frekuensi Variabel Perubahan Iklim Organisasi .....	86
Tabel 27	Distribusi Frekuensi Variabel Mutasi Pegawai .....	88

Tabel 28	Distribusi Frekuensi Variabel Promosi .....	89
Tabel 29	Kolmogorov-Smirnov .....	94
Tabel 30	Hasil Uji Linieritas .....	97
Tabel 31	<i>Collinearity Statistics</i> Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat ...	98
Tabel 32	Evaluasi <i>Goodness Of Fit</i> .....	99
Tabel 33	Persamaan Struktural .....	100
Tabel 34	Rangkuman Persamaan Struktural .....	106
Tabel 35	Nilai Rata-Rata Indikator Perubahan Iklim Organisasi .....	108
Tabel 36	Nilai Rata-Rata Indikator Mutasi Pegawai .....	110
Tabel 37	Nilai Rata-Rata Indikator Promosi .....	119
Tabel 38	Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis .....	120
Tabel 39	Persentase Pengaruh Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen .....	121

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Perubahan Struktur Organisasi Kementerian .....	2
Gambar 2	Perubahan Struktur Organisasi Unit Kerja Eselon I.....	3
Gambar 3	Skema Model Penelitian .....	56
Gambar 4	Pie Chart Kepuasan Kerja .....	80
Gambar 5	Pie Chart Perubahan Iklim Organisasi .....	81
Gambar 6	Pie Chart Mutasi Pegawai.....	82
Gambar 7	Pie Chart Promosi .....	83
Gambar 8	Histogram Variabel Kepuasan Kerja .....	85
Gambar 9	Histogram Variabel Perubahan Iklim Organisasi .....	87
Gambar 10	Histogram Variabel Mutasi Pegawai .....	88
Gambar 11	Histogram Variabel Promosi .....	89
Gambar 12	Grafik P-P Plot Variabel Perubahan Iklim Organisasi Berpengaruh Langsung Terhadap Promosi .....	91
Gambar 13	Grafik P-P Plot Variabel Mutasi Pegawai Berpengaruh Langsung Terhadap Promosi .....	91
Gambar 14	Grafik P-P Plot Variabel Perubahan Iklim Organisasi Berpengaruh Langsung Terhadap Kepuasan Kerja .....	92
Gambar 15	Grafik P-P Plot Variabel Mutasi Pegawai Berpengaruh Langsung Terhadap Kepuasan kerja .....	92
Gambar 16	Grafik P-P Plot Variabel Promosi Berpengaruh Langsung Terhadap Kepuasan Kerja .....	93
Gambar 17	Grafik <i>Scatter Plot</i> Variabel Perubahan Iklim Organisasi Berpengaruh Langsung Terhadap Promosi .....	95
Gambar 18	Grafik <i>Scatter Plot</i> Variabel Mutasi Pegawai Berpengaruh Langsung Terhadap Promosi .....	95
Gambar 19	Grafik <i>Scatter Plot</i> Variabel Perubahan Iklim Organisasi Berpengaruh Langsung Terhadap Kepuasan kerja .....	96
Gambar 20	Grafik <i>Scatter Plot</i> Variabel Mutasi Pegawai Berpengaruh Langsung Terhadap Kepuasan Kerja .....	96
Gambar 21	Grafik <i>Scatter Plot</i> Variabel Promosi Berpengaruh Langsung Terhadap Kepuasan kerja .....	96
Gambar 22	<i>Estimates Coefficient</i> .....	101
Gambar 23	Uji t Model Struktural .....	102
Gambar 24	<i>Standard Coefficien</i> .....	105

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Rekapitulasi Kekuatan Pegawai Ditjen Pembinaan Pengembangan Masyarakat dan Kawasan Transmigrasi Periode Mei 2014
Lampiran 2	Rekapitulasi Kekuatan Pegawai Ditjen Pengembangan Kawasan Transmigrasi Periode Juni 2015
Lampiran 3	Rekapitulasi Kekuatan Pegawai Ditjen Pengembangan Kawasan Transmigrasi Periode Juni 2016
Lampiran 4	Rekapitulasi Kekuatan Pegawai Ditjen Pengembangan Kawasan Transmigrasi Periode Juni 2107
Lampiran 5	Kuesioner Penelitian
Lampiran 6	Skor Jawaban Ujicoba 30 Responden
Lampiran 7	Uji Validitas dan Reliabilitas 30 Responden
Lampiran 8	Skor Jawaban 144 Responden
Lampiran 9	Uji Validitas dan Reliabilitas 144 Responden
Lampiran 10	Data Analisa Jalur
Lampiran 11	Rerata dan Prosentase Jawaban Responden
Lampiran 12	Nilai rata – Rata Indikator
Lampiran 13	Statistik dan Distribusi Frekuensi
Lampiran 14	Uji Persyaratan Analisis
Lampiran 15	Hasil Path Analisis
Lampiran 16	Tabel – Tabel Statistik