

Pengaruh Promosi Terhadap Mutasi Karyawan pada Aston Samarinda Hotel & Convention Center

Merinda Margaret Kaunang^{1*}, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak Email : merin.kaunang@gmail.com

Diterima: 27/07/19

Revisi: 31/07/19

Diterbitkan: 30/04/20

Abstrak

Tujuan Penelitian: Mutasi karyawan diharapkan menjadi pendongkrak naiknya produktifitas karyawan dan dapat meningkatkan pelayanan sehingga kepuasan pelanggan menjadi prioritas. Sistem Promosi jabatan kepada karyawan Aston Samarinda Hotel & Convention Center sangat sering dilakukan karena banyak memberikan dampak positif baik untuk karyawan tersebut maupun untuk perusahaan. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal, maka diharapkan akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan maupun organisasi, salah satu cara untuk memberikan apresiasi terhadap karyawan yang telah memberikan hasil baik di dalam pekerjaannya adalah dengan Promosi Jabatan dan Mutasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Promosi jabatan terhadap Mutasi Karyawan pada Aston Hotel Samarinda & Convention Center.

Metodologi: Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Pengambilan dan pengumpulan sampel pada penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuisioner kepada 85 responden (Sampel). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Probability Sampling* dengan jenis *Simple Random Sampling*.

Hasil: Dengan menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Sederhana dengan alat bantu SPSS Versi 21. Hasil Uji T (Uji Parsial) menunjukkan bahwa variabel promosi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap mutasi karyawan. Nilai *R-Square* sebesar 0,199 menunjukkan bahwa besarnya kontribusi Promosi terhadap Mutasi karyawan sebesar 19,9 % dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 80,1 % yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Penelitian ini disimpulkan bahwa variabel Promosi Jabatan (X) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Mutasi Karyawan (Y) pada Aston Samarinda Hotel & Convention Center.

Manfaat: Untuk Mengetahui Pengaruh Promosi dan Mutasi terhadap prestasi kerja karyawan di perusahaan.

Abstract

Research Objectives: Employee mutations are expected to be a booster to increase employee productivity and can improve services so that customer satisfaction is a priority. The promotion system to Aston Samarinda Hotel & Convention Center employees is very often done because it has a lot of positive impacts for both the employee and the company. Through the optimal utilization of human resources, it is hoped that it will be able to improve the work performance of employees and organizations, one way to give appreciation to employees who have given good results in their work is by Promotion of Position and Mutation. This study aims to determine the effect of job promotion on employee mutations at Aston Hotel Samarinda & Convention Center.

Methodology: The type of research used is quantitative research. Taking and collecting samples in this study is by distributing questionnaires to 85 respondents (Samples). The sampling technique used is Probability Sampling with the type of Simple Random Sampling.

Results: By using the Simple Linear Regression Analysis Test with SPSS Version 21 tools. The T Test Results (Partial Test) shows that the promotion variable has a significant influence on employee mutations. The *R-Square* value of 0.199 shows that the size of the Promotion contribution to employee Mutations is 19.9% and the rest is influenced by other factors amounting to 80.1% not included in this study. This study concluded that the Position Promotion variable (X) has a positive and significant influence on the Employee Mutation variable (Y) at Aston Samarinda Hotel & Convention Center.

Benefits: To find out the effect of promotion and mutations on the work performance of employees in the company.

Kata kunci: Promosi Jabatan, Mutasi Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Satu hal yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja karyawan.

Melalui pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal, maka diharapkan akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan maupun organisasi, salah satu cara untuk memberikan apresiasi terhadap karyawan yang telah memberikan hasil

baik di dalam pekerjaannya adalah dengan Promosi Jabatan dan Mutasi. Promosi jabatan merupakan salah satu komponen program penempatan yang dijalankan oleh perusahaan. Penempatan karyawan dibuat dengan membuat penyesuaian terhadap kebutuhan perusahaan yang mana berhubungan dengan perencanaan agar memperoleh orang yang tepat pada posisi yang tepat (*Right man on the right place*).

Promosi begitu penting karena sebagai ukuran terhadap seseorang yang telah berprestasi dan berhasil dalam menjalankan tugasnya dengan sangat baik. Dengan adanya promosi jabatan, karyawan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen perusahaan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (kesetiaan) pada perusahaan. Mutasi karyawan yang dilakukan di perusahaan ini adalah ketika sebuah promosi jabatan telah dijalankan maka ada kemungkinan Mutasi karyawan akan dilakukan menurut kebutuhan dari Aston Samarinda Hotel & Convention Center. Menurut Wilson Bangun (2012) menjelaskan bahwa sebagai dasar untuk mempromosikan seorang tenaga kerja dapat dilakukan melalui pengalaman (senioritas) dan kecakapan kerja. Juga di pengaruhi oleh tingkat pendidikan, loyalitas, kejujuran, tanggung jawab, kepandaian bergaul dan prestasi kerja. Pelaksanaan mutasi sendiri salah satunya bertujuan untuk mengurangi rasa kebosanan dan kejenuhan karyawan dalam pekerjaan selain itu juga mutasi mampu menambah wawasan dan pengetahuan karyawan.

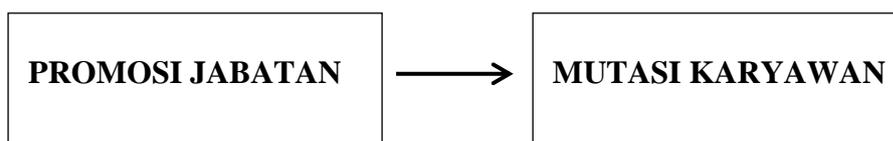
Perhotelan merupakan bidang usaha jasa di sektor pariwisata, dan salah satu Hotel yang cukup Maju dan terkenal adalah Aston hotel, saat ini Aston hotel memiliki jaringan dan tersebar di berbagai kota di Indonesia dan salah satunya yang ada di Samarinda yaitu Aston hotel samarinda & Convention Center. Hinggakini Aston Samarinda Hotel & Convention Center cukup baik dalam memperhatikan hak-hak karyawan dan memberikan penilaian yang sesuai kepada seluruh karyawannya, dan dengan Promosi jabatan tersebut dapat menjadi penyemangat bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Karyawan di Aston Samarinda Hotel menjadi lebih disiplin karena termasuk didalam penilaian atau prestasi untuk di promosikan, moral karyawan juga akan semakin baik, bergairah, semangat dan juga termotivasi untuk memperdalam pengetahuannya bahkan memaksa diri mengikuti pendidikan formal yang lebih tinggi, dengan demikian perusahaan akan mempunyai karyawan yang semakin terampil. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh promosi jabatan terhadap mutasi karyawan pada Aston Samarinda hotel & convention hotel". Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap mutasi karyawan pada astonSamarinda hotel & convention center.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam menambah wawasan atau pengetahuan terutama bagi penulis pribadi dan memberikan sumbangsih pemikiran dan pengetahuan yang bermanfaat khususnya dalam promosi jabatan dan mutasi karyawan di hotel, dan mampu memberikan suatu gambaran nyata tentang proses promosi dan mutasi karyawan.

1.1 Kerangka Pikir

Promosi jabatan yang di laksanakan berdasarkan penilaian kejujuran, kemampuan, serta kecakapan karyawan dalam bekerja harus dilakukan dengan jujur dan objektif serta tidak pilih kasih. Setiap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi harus di prioritaskan untuk di promosikan, hal ini pula dapat mendorong karyawan yang lain untuk meningkatkan prestasi kerjanya agar kedepannya dapat peluang promosi yang diinginkan. Promosi hanya akan diperoleh jika karyawan yang bersangkutan telah memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan, Jimmi Sembiring (2010). Mutasi merupakan hal yang biasa dalam perusahaan. Tujuan mutasi adalah untuk lebih meningkatkan produktivitas karyawan dan memberikan suasana baru bagi karyawan agar tidak jenuh dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Gary Dessler (2008), pemindahan atau mutasi adalah "sebuah cara untuk memberikan kesempatan kepada karyawan yang mungkin tidak bisa kemana-mana lagi, kecuali keluar, untuk mendapatkan tugas lain dan barangkali merupakan suatu pertumbuhan pribadi.



1.2 Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2013) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian yaitu dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis adalah dugaan sementara yang mungkin benar atau salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai kesimpulan yang sifatnya sementara. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka disusun hipotesis sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Promosi jabatan terhadap Mutasi Karyawan pada Aston Samarinda Hotel & Conventioan Center.

Ha : Terdapat pengaruh antara Promosi jabatan terhadap Mutasi Karyawan pada Aston Samarinda Hotel & Conventioan Center.

2. METODOLOGI

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2015) penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap sampel dan populasi penelitian, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan dengan acak atau random sampling, sedangkan pegumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif atau bisa diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya.

Teknik sampel ini meliputi, *Simple Random Sampling, Proportionate stratified Random Sampling, Cluster Sampling*. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling* dengan jenis *Simple Random Sampling*. Menurut Sugiono (2014) bahwa: “dikatakan *Simple* (Sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen”. Untuk menentukan ukuran sampel dapat menggunakan cara Slovin, Dengan menggunakan solvin maka sampel dari populasi yang diambil yaitu jumlah karyawan yang kontrak sebanyak 108 populasi maka dapat ditemukan sampelnya sebagai berikut :

Tabel 1 : Data Objek Penelitian

No.	Departemen	Contract	DW	Total	Sampel
1	Admin & General	2	0	2	2
2	HRD	3	0	3	3
3	ACC	12	0	12	10
4	S & M	8	0	8	8
5	Housekeeping	16	13	29	14
6	Front Office	19	4	23	12
7	F & B Service	16	12	28	15
8	F & B Product	18	13	31	12
9	Engineering	14	2	16	9
Total		108	44	152	85

Sumber : Data Sekunder (2019)

Berdasarkan data deskriptif dari Tabel 1 dapat diketahui bahwa presentase responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 61 orang dengan presentase 71,76 %, sedangkan Perempuan sebanyak 24 orang dengan presentase 28,24 %. Dengan presentase pria sebesar 71,76 % maka menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah Laki-laki.

Tabel 2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi
Laki-laki	61	71,76%
Perempuan	24	28,24%
TOTAL	85	100%

Sumber : Data Primer (2019)

Berdasarkan data pada Tabel 2 diketahui bahwa karakteristik responden berusia dibawah 30 tahun dan diatas 30 tahun. Dengan presentase 63,53 % sebanyak 54 orang berusia dibawah 30 tahun, sedangkan presentase 36,47 % sebanyak 31 orang berusia diatas 30 tahun. Dan yang mendominasi dalam penelitian ini adalah responden berusia dibawah 30 tahun.

Tabel 3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi
≤ 30	54	63,53%
≥ 30	31	36,47%

TOTAL	85	100%
-------	----	------

Sumber : Data Primer (2019)

Berdasarkan data pada Tabel 3 diketahui juga karakteristik responden Berdasarkan Pendidikan terakhir yaitu sebanyak 54 orang dengan presentase 63,53 % , kemudian Pendidikan Diploma sebanyak 25 orang dengan presentase 29,41 % dan yang terakhir pendidikan S1 sebanyak 6 orang dengan presentase 7,06 % . Sehingga yang mendominasi pada karakteristik pendidikan terakhir ini adalah SMU.

Tabel 4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi
SMU	54	63,53%
DIPLOMA	25	29,41%
S1	6	7,06%
TOTAL	85	100%

Sumber : Data Primer (2019)

Berdasarkan data pada Tabel 4 untuk karakteristik responden berdasarkan Masa kerja, diketahui sebanyak 51 orang telah bekerja selama kurang dari 5 Tahun dengan presentase sebesar 60 % , kemudian untuk masa kerja di atas 6 tahun diketahui sebanyak 34 orang dengan presentase sebesar 40 % . Sehingga pada karakteristik Masa kerja ini di dominasi oleh masa kerja pegawai dibawah 5 tahun.

Tabel 5 : Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi
≤ 5 Tahun	51	60,00%
≥ 6 Tahun	34	40,00%
TOTAL	85	100%

Sumber : Data Primer (2019)

Hasil validitas program SPSS 21 ditunjukkan dengan besarnya *r tabel* dengan taraf signifikan 5 % sebesar 0,212. Adapun hasil uji validitas yang di distribusikan kepada 85 responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini :

Tabel 6 : Uji Validitas Variabel Promosi

Variabel	Promosi		
	Corrected item total Correlation	R Tabel	Keterangan
X1	0,712	0,212	Valid
X2	0,724	0,212	Valid
X3	0,775	0,212	Valid
X4	0,507	0,212	Valid
X5	0,612	0,212	Valid
X6	0,654	0,212	Valid
X7	0,739	0,212	Valid

Tabel 7 : Uji Validitas Variabel Mutasi

Variabel	Mutasi
----------	--------

	Corrected item total Correlation	R Tabel	Keterangan
Y1	0,648	0,212	Valid
Y2	0,630	0,212	Valid
Y3	0,495	0,212	Valid
Y4	0,637	0,212	Valid
Y5	0,616	0,212	Valid
Y6	0,651	0,212	Valid
Y7	0,619	0,212	Valid

Pengujian Reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha pada program SPSS 21. Pengukuran reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* (α) serta suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60(Ghozali, 2013). Hasil uji reliabilitas yang dilakukan, dijelaskan pada tabel berikut ini.

Tabel 8 : Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X	0,802	RELIABEL
Y	0,730	RELIABEL

Tabel 9 : Uji Nilai Signifikan

ANOVA					
Model	Sum Of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	51,569	1	51,569	21,824	0,000
Residual	196,125	83	2,363		
Total	247,694	84			

- a. Dependent Variabel : MUTASI
 - b. Predictors : (Constant), PROMOSI
- Sumber : Pengolahan data (2019)

Tabel 9 digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dari regresi. Kriteria dapat ditentukan berdasarkan uji nilai signifikansi (Sig), dengan ketentuan jika nilai Sig < 0,05. Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Sig = 0,000, berarti Sig < dari kriteria signifikan (0,05). Dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan , atau model persamaan regresi memenuhi kriteria.

Tabel 10 : Koefisien Regresi Sederhana

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,640	2,189		8,059	0,000
PROMOSI	0,344	0,074	0,456	4,672	0,000

- a. Dependent Variabel : MUTASI
- Sumber : Pengolahan data (2019)

Hasil perhitungan koefisien regresi sederhana diatas cimenperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 17,640 , koefisien variabel bebas Promosi adalah sebesar 0,344. Bentuk persamaan regresi berupa :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 17,640 + 0,344 X$$

Berdasarkan bentuk persamaan diatas dapat diartikan ;

- 1) Konstanta sebesar 17,640 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Mutasi adalah sebesar 17,840.
- 2) Koefisien Regresi variabel Promosi (X) sebesar 0,344 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai Promosi, maka nilai Mutasi bertambah 0,344. Koefisien regresi tersebut berilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah Positif.

Tabel 11 : Uji T (Uji Parsial)

Model	Coefficients			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,640	2,189		8,059	0,000
PROMOSI	0,344	0,074	0,456	4,672	0,000

a. Dependent Variabel : MUTASI

Sumber : Pengolahan data (2019)

Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka Haditerima dan H_0 ditolak. Dari hasil perhitungan t_{hitung} sebesar 4,672 diatas dibandingkan dengan t_{tabel} ($df = 83$) yaitu 1,988, taraf signifikan 5 %, jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan kata lain menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a) untuk pengujian kedua variabel. Dari point diatas maka dapat di ambil kesimpulan bahwa variabel promosi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Mutasi karyawan pada *Aston samarinda hotel & convention center*.

Berdasarkan **Tabel 11** dapat diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Nilai tersebut dapat membuktikan hipotesis diterima, yang berarti bahwa “ Ada Pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel Promosi terhadap Mutasi karyawan pada Aston samarinda Hotel & Convention Center.

Tabel 12 :Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,456	0,208	0,199	1,537

a. Predictors : (Constant), PROMOSI

b. Dependent Variabel : MUTASI

Sumber : Pengolahan data (2019)

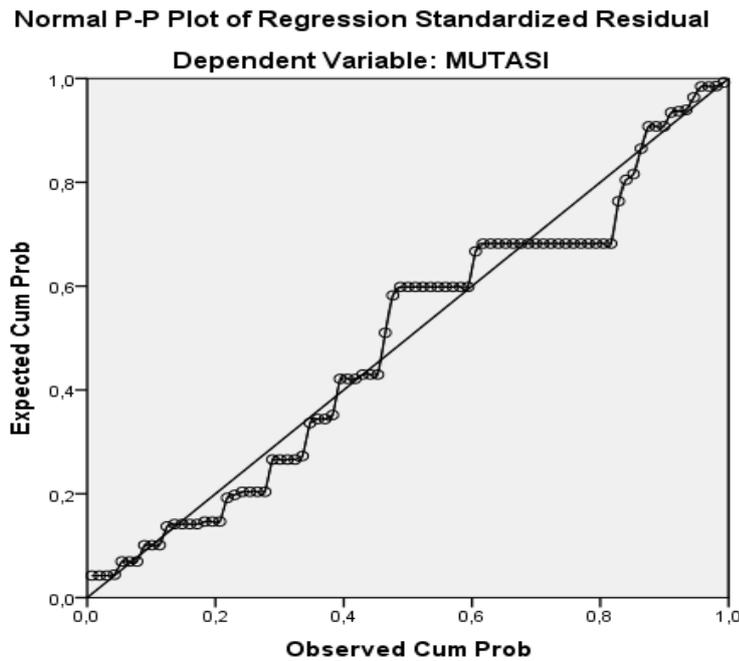
Maka, $0,199 \times 100 = 19,9 \%$

Kesimpulan :

Tabel 12 menunjukkan besarnya koefisien determinasi (r^2 square) = 0,199

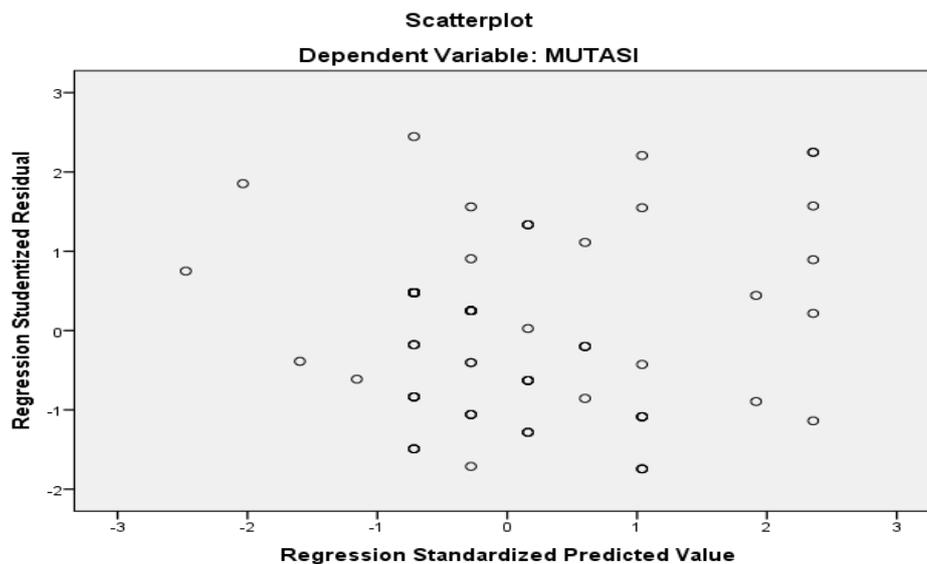
Besarnya kontribusi Promosi (X) terhadap Mutasi (Y) secara simultan adalah 19,9 % dan selebihnya di pengaruhi oleh faktor lain sebesar 80,1%.

Uji Normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.Uji Normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji P-Plot.



Gambar 1 :Hasil Pengujian Normalitas P-Plot

Uji Heteroskedastisitas, Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan Variance dari Residual satu ke Residual lainnya. Jika variance dari satu residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka terjadi homokedastisitas, jika berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 2 : Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot

3. HASIL DAN DISKUSI

Berdasarkan hasil Uji Koefisien Regresi sederhana diketahui hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar 0,000 ($0,000 < 0.05$). nilai tersebut dapat membuktikan Hipotesis Diterima, yang berarti bahwa “ ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel Promosi terhadap Mutasi karyawan” Mutasi dipengaruhi langsung oleh Promosi. Promosi yang baik dapat memberikan motivasi tersendiri kepada setiap karyawan untuk dapat

meningkatkan kinerja nya sehingga menjadi penilaian tersendiri dari Perusahaan untuk memberikan promosi jabatan yang sesuai dan pantas untuk karyawan tertentu.

Kemudian dari hasil uji T , didapatkan hasil thitung > ttabel, yaitu $4,672 > 1,988$, dengan taraf signifikan 5 % membuktikan bahwa Hipotesis H_a diterima, artinya Variabel promosi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap mutasi karyawan . Pada hasil Uji F , diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 21,824 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $21,824 > 3,95$ dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Promosi berpengaruh terhadap mutasi karyawan pada *Aston samarinda hotel & convention center* dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap mutasi karyawan.

Dari hasil uji diatas, membuktikan bahwa promosi Jabatan berpengaruh secara simultan terhadap Mutasi karyawan, ini dibuktikan dari catatan data sekunder yang dicatat dan dijadikan pegangan agar kemudian tetap dipertahankan dan memotivasi pada karyawan untuk selalu memberikan hasil yang terbaik agar mendapatkan promosi jabatan di perusahaan tersebut.

4.KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara promosi terhadap mutasi pada Aston Samarinda Hotel & Convention Center. Promosi jabatan yang sudah berjalan dan dilakukan oleh Aston Hotel Samarinda sudah terstruktur dengan baik dan sangat diharapkan dapat menjadi dasar motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas sehingga apa yang diharapkan perusahaan yaitu peningkatan pelayanan terhadap pelanggan dapat tercapai serta hasilnya berimbas pada karyawan itu sendiri. Proses Mutasi karyawan pun sudah sangat baik dilakukan yang mana menjadi salah satu penyemangat tersendiri bagi karyawan yang memang sudah memenuhi syarat, yang tentunya diharapkan perusahaan untuk dapat meningkatkan produktifitas dan kineja dari karyawan tersebut. Sehingga kepuasan pelanggan dapat terpenuhi dan meningkatkan pencapaian tersendiri bagi Aston samarinda Hotel & Convention Center.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 2010 .Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktik. Yogyakarta : Renika Cipta.
- Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., M.M Jurnal ilmiah Integritas Vol.1. 2015 <https://docplayer.info/35041527-Pengaruh-promosi-jabatan-dan-mutasi-terhadap-prestasi-kerja-pegawai-pt-bank-mandiri-persero-cabang-ahmad-yani-medan.html> (diakses tanggal 20 Februari 2019)
- Sugiyono . 2015 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* . Bandung AFABETA
<http://pusattesis.com/uji-heteroskedatisitas/> (diakses tanggal 25 Maret 2019)
<https://docplayer.info/42990549-Bab-iv-pembahasan-4-1-analisis-data-uji-asumsi-klasik-uji-asumsi-klasik-dilakukan-untuk-melihat-apakah-model-regresi-untuk.html> (diakses tanggal 25 Maret 2019)
<http://www.literasiinformasi.com/2017/11/definisi-penelitian-kuantitatif-menurut.html> (diakses tanggal 11 Maret 2019)
<https://www.indonesiastudents.com/pengertian-populasi-menurut-para-ahli-lengkap/> (diakses tanggal 15 Maret 2019)
<https://tepenr06.wordpress.com/2011/10/30/teknik-pengumpulan-data/> (diakses tanggal 20 Maret 2019)
<https://jagoteori.com/pengertian-uji-validitas-dan-reliabilitas-menurut-definisi-para-ahli/> (diakses tanggal 21 Maret 2019)
<http://lontar.ui.ac.id/file?file=digital/121607-T%2025800-Pengaruh%20independensi-Analisis.pdf> (diakses tgl 25 April 2019)
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/29452/Chapter%20II.pdf;jsessionid=A46E132CDB86E552B6077BBAF6D437E9?sequence=4> (diakses tanggal 25 April 2019)