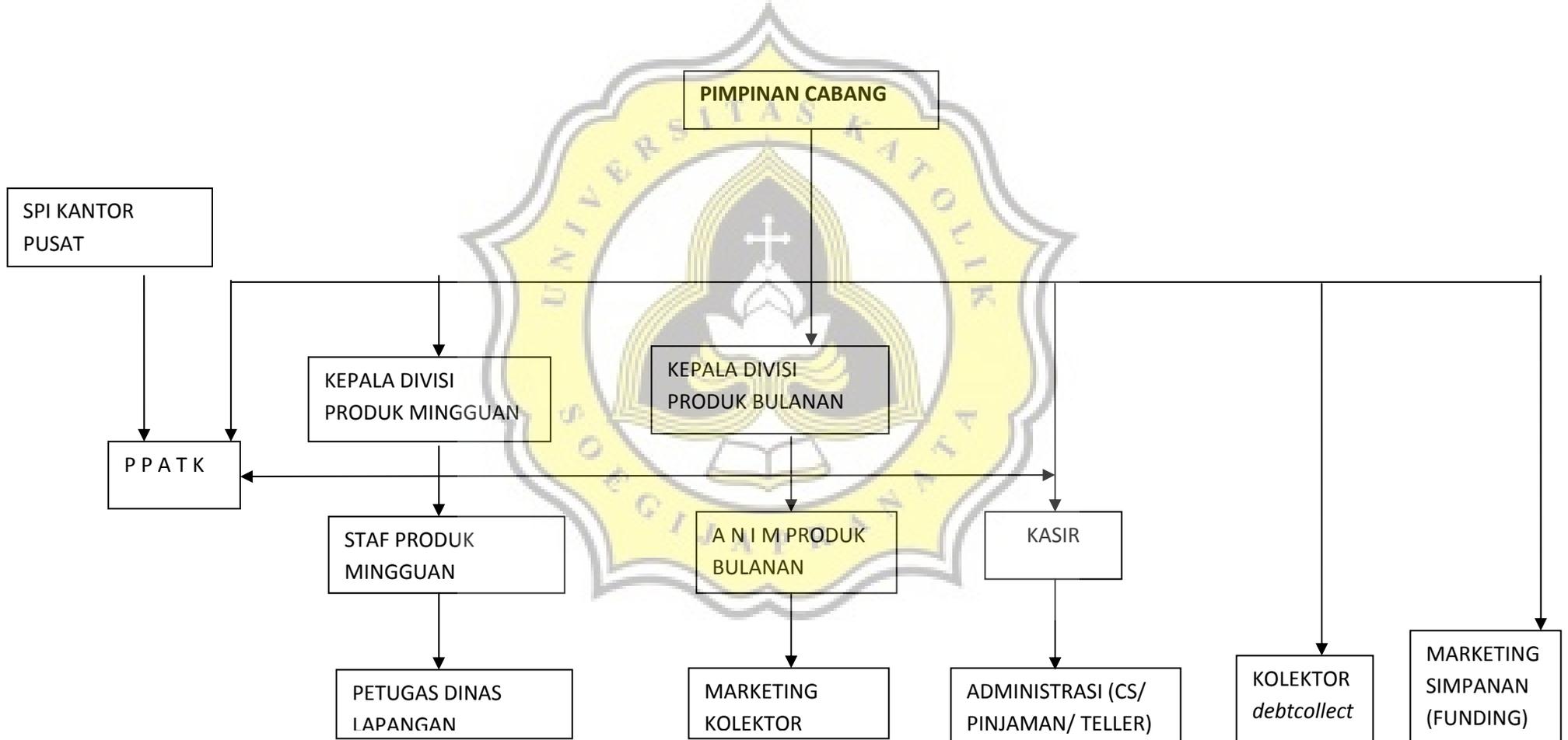


## LAMPIRAN 1

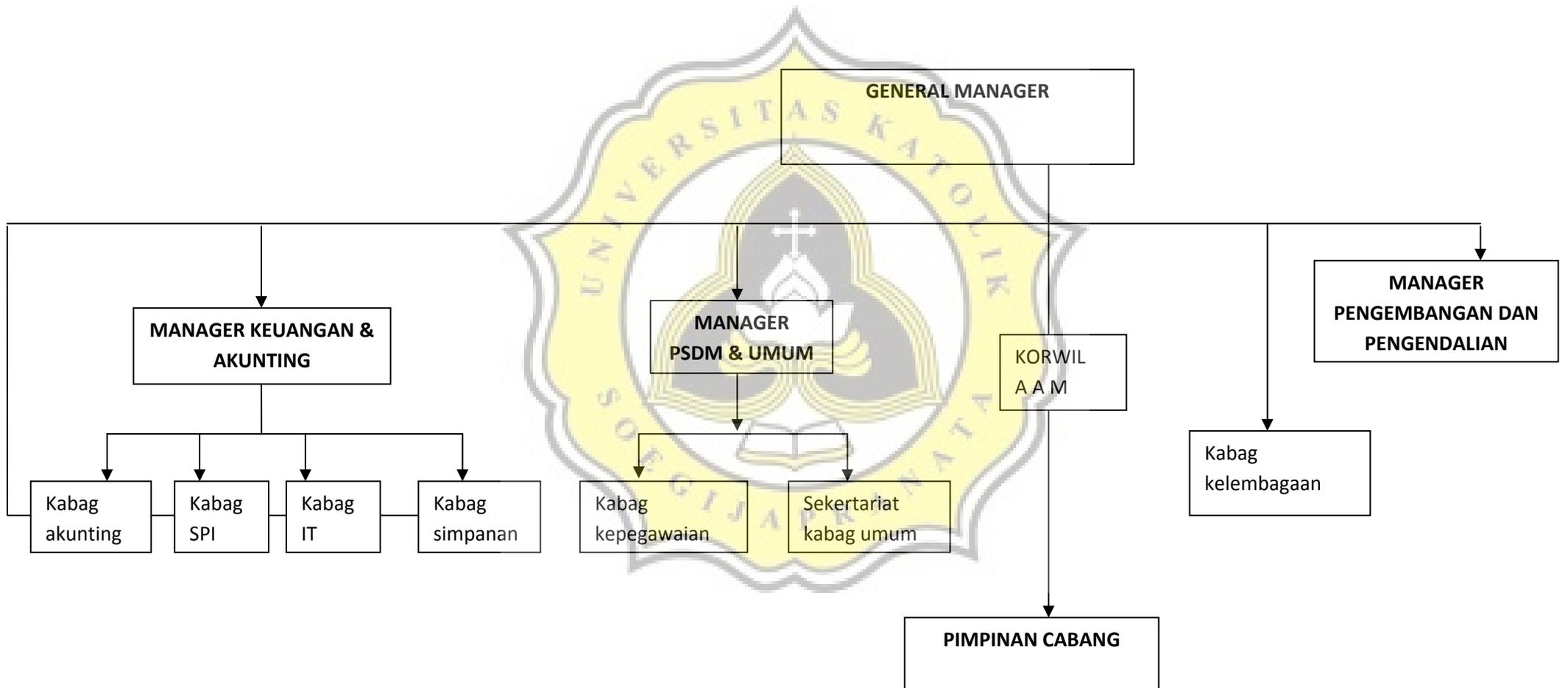
# STRUKTUR ORGANISASI



# STRUKTUR ORGANISASI KANTOR CABANG KSP BINA USAHA PAMARDI UTOMO



# STRUKTUR ORGANISASI KSP BINA USAHA PAMARDI UTOMO



# **LAMPIRAN 2**



# **SURAT IJIN PENELITIAN**



**UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA SEMARANG**

**FAKULTAS EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN**

**Jl. Pawiyatan Luhur IV / 1 Bendan Duwur Semarang – 50234**

---

Kepada Yth.

Bapak / Ibu Karyawan

Koperasi Simpan Pinjam Pamardi Utomo

Semarang

Dengan hormat,

Bersama dengan ini, saya selaku Mahasiswa Universitas Katolik Soegijapranata Semarang Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen :

Nama : NIKEN AYU

NIM : 06.30.0158

Memohon kesediaan Bapak / Ibu Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pamardi Utomo Semarang untuk memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang saya ajukan guna menunjang penelitian saya yang berjudul : **PERSEPSI KARYAWAN TENTANG MUTASI PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM PAMARDI UTOMO SEMARANG**

Jawaban yang Bapak / Ibu berikan atas pertanyaan yang saya ajukan sangat membantu penyelesaian penelitian yang tengah saya lakukan. Saya akan menjaga kerahasiaan jawaban yang Bapak / Ibu berikan. Atas partisipasi yang Bapak / Ibu berikan, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya

Niken Ayu

# **LAMPIRAN 3**

# **KUESIONER**



## I. DATA DITI RESPONDEN

1. Nama : .....
2. Usia : .....
3. Jenis kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
4. Pendidikan tertinggi : a. SLTA / Sederajat  
b. D III  
c. Sarjana S1  
d. Sarjana S2
5. Masa kerja :

No.	Masa Kerja	Posisi / Bagian
1.		
2.		
3.		

6. Pernah dimutasi :
  - a. Pernah
  - b. Tidak pernah

### PETUNJUK PENGISIAN JAWABAN

Kami mohon bapak ibu berkenan menjawab pertanyaan dibawah ini.

- Dengan memberikan tanda (x) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan keadaan dan situasi anda saat ini.
- Mohon untuk mengisi kolom jawaban pada pertanyaan terbuka sesuai dengan keadaan sesungguhnya, yaitu persepsi anda mengenai mutasi, rotasi , promosi dan demosi yang dilaksanakan di KSP Pamardi Utomo.
- Sebelumnya saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan bapak/ ibu yang telah berkenan mengisi kuesioner yang saya ajukan.

## II. Persepsi karyawan terhadap mutasi

### Rotasi

1. Menurut anda, apakah KSP Pamardi Utomo melakukan rotasi dilingkungan KSP Pamardi Utomo Semarang ?

a.	b.
Ya	Tidak

Jika Ya, apa alasan KSP Pamardi Utomo dalam melakukan rotasi menurut anda ?

.....  
.....

2. Berapa kali dilakukan rotasi di lingkungan KSP Pamardi Utomo selama setahun terakhir th 2009?

.....

3. Apakah KSP Pamardi Utomo melakukan rotasi di luar KSP Pamardi Utomo Semarang ?

a.	b.
Ya	Tidak

Jika Ya, ke KSP Pamardi utomo diwilayah mana ? .....

4. Apakah rotasi yang dilakukan di lingkungan KSP Pamardi Utomo pada satu jabatan dan tempat pekerjaan ?

a	b
Ya	Tidak

Jika Tidak, bagaimana?

.....  
.....

5. Apakah anda pernah mengalami rotasi ?

a	b
Ya	Tidak

Jika Ya, dari bagian jabatan pekerjaan apa dan berikan alasan anda dirotasi?

.....  
.....

6. Menurut anda apakah rotasi mampu memberikan manfaat secara pribadi bagi karyawan KSP Pamardi utomo Semarang?

a	b
Ya	Tidak

Jika Ya, mengapa? berikan alasan anda

.....

.....

Jika Tidak, Mengapa?berikan alasan anda

.....

.....

7. Menurut anda apakah rotasi memiliki tujuan bagi prusahaan?

a	b
Ya	Tidak

Jika Ya, sebutkan tujuan rotasi menurut anda

.....

.....

8. Menurut anda apakah rotasi menguntungkan perusahaan?

a	b
Ya	Tidak

Jika Ya, apa keuntungan perusahaan menurut anda?

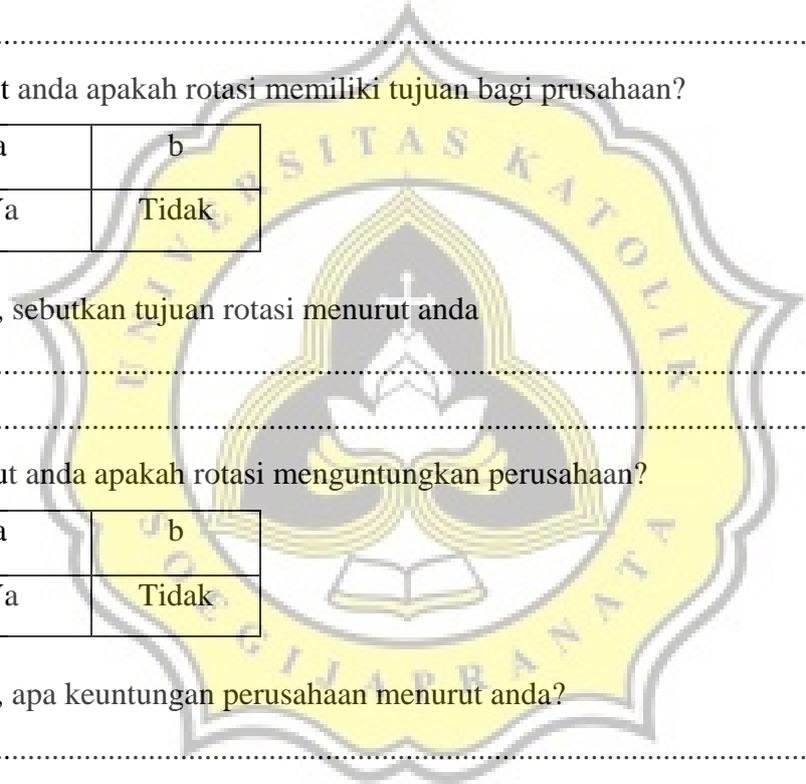
.....

.....

Jika Tidak, Mengapa?berikan alasan anda

.....

.....



9. Setahu anda apakah ada program rotasi dalam peraturan kepegawaian?

a	b
Ya	Tidak

Jika ya, mohon sebutkan program seperti apa?

.....  
.....  
.....

10. Apakah anda menyetujui program rotasi yang dilakukan KSP Pamardi utomo Semarang ?

a	b
Ya	Tidak

Jika Ya, mengapa?

.....

Jika Tidak, mengapa?

.....

**Promosi**

11. Menurut anda, apakah KSP Pamardi Utomo melakukan promosi dilingkungan KSP Pamardi Utomo Semarang ?

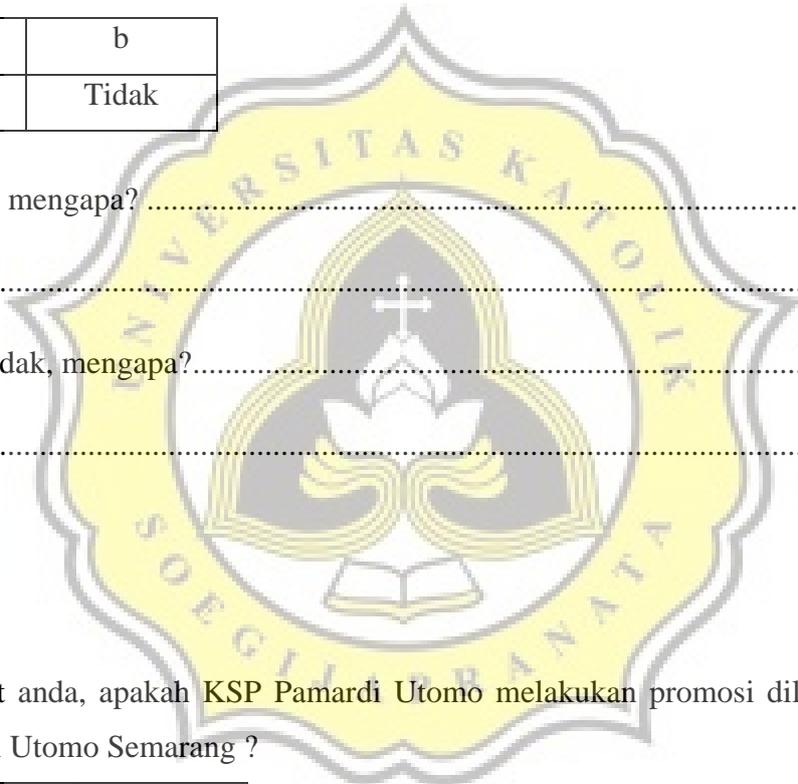
a.	b.
Ya	Tidak

Jika Ya, apa alasan KSP Pamardi Utomo dalam melakukan promosi menurut anda ?

.....  
.....

Jika Tidak berikan alasannya.....

.....



12. Berapa kali dilakukan promosi di lingkungan KSP Pamardi Utomo selama setahun terakhir th 2009?.....

13. Menurut anda, apakah promosi di KSP Pamardi Utomo Semarang perlu dilakukan ?

a.	b.
Ya	Tidak

Jika Ya, mengapa?

.....  
.....

Jika Tidak, mengapa?

.....  
.....

14. Apakah promosi pada KSP Pamardi Utomo Semarang bersifat terbuka ?

a.	b.
Ya	Tidak

Jika Ya, bagaimana bentuknya ?

.....  
.....

Jika Tidak, mengapa?

.....  
.....

15. Menurut anda apakah promosi mampu memberikan manfaat secara pribadi bagi karyawan KSP Pamardi utomo Semarang?

a	b
Ya	Tidak

Jika Ya, mengapa? berikan alasan anda

.....  
.....

Jika Tidak, Mengapa?berikan alasan anda

.....  
.....

16. Menurut anda apakah promosi memiliki tujuan bagi perusahaan?

a	b
Ya	Tidak

Jika Ya, sebutkan tujuan promosi menurut anda

.....  
.....  
.....

Jika Tidak, mengapa? Berikan alasan anda

.....  
.....

17. Menurut anda apakah promosi menguntungkan perusahaan?

a	b
Ya	Tidak

Jika Ya, apa keuntungan perusahaan menurut anda?

.....  
.....

Jika Tidak, Mengapa?berikan alasan anda

.....  
.....

18. Apakah promosi yang dilakukan di lingkungan KSP Pamardi Utomo mampu meningkatkan semangat kerja karyawan ?

a	b
Ya	Tidak

Jika Ya, mengapa?.....  
.....

Jika Tidak, dipindahkan di bagian apa biasanya promosi dilakukan ?

.....  
.....

19. Apakah anda pernah mengalami promosi ?

a	b
Ya	Tidak

Jika Ya, dari mana dan ke mana anda di promosi ? .....

.....

20. Apakah anda menyetujui program promosi yang dilakukan KSP pamardi utomo Semarang ?

a	b
Ya	Tidak

Jika Ya, mengapa?.....

.....

Jika Tidak, sebaiknya bagaimana ? .....

.....

### **Demosi**

21. Menurut anda, apakah KSP Pamardi Utomo Semarang sering melakukan demosi pada karyawan?

a.	b.
Ya	Tidak

Jika Ya, apa alasan KSP Pamardi Utomo dalam melakukan demosi ?

.....

.....

Jika tidak, berikan alasan anda?

.....

.....

22. Berapa kali dilakukan demosi di lingkungan KSP Pamardi Utomo Semarang selama setahun terakhir th 2009?

.....

23. Menurut anda, apakah demosi di KSP Pamardi Utomo Semarang perlu dilakukan?

a.	b.
Ya	Tidak

Jika Ya, mengapa ? .....

.....

Jika Tidak, mengapa ?.....

.....

24. Apakah demosi dilakukan di lingkungan KSP Pamardi Utomo pada satu jenis pekerjaan?

a	b
Ya	Tidak

Jika Ya, dibagian apa?

.....

Jika Tidak, dipindahkan di bagian apa biasanya demosi dilakukan ?

.....

25. Menurut anda apakah demosi mampu memberikan manfaat secara pribadi bagi karyawan KSP Pamardi utomo Semarang?

a	b
Ya	Tidak

Jika Ya, mengapa? berikan alasan anda

.....

.....

Jika Tidak, Mengapa?berikan alasan anda

.....

.....

26. Menurut anda apakah demosi memiliki tujuan bagi perusahaan?

a	b
Ya	Tidak

Jika Ya, sebutkan tujuan demosi menurut anda

.....  
.....

Jika Tidak, Mengapa?berikan alasan anda

.....  
.....

27. Menurut anda apakah demosi menguntungkan perusahaan?

a	b
Ya	Tidak

Jika Ya, apa keuntungan perusahaan menurut anda?

.....  
.....

Jika Tidak, Mengapa?berikan alasan anda

.....  
.....

28. Menurut anda, apakah KSP Pamardi Utomo melakukan demosi dilingkungan KSP Pamardi Utomo Semarang ?

a.	b.
Ya	Tidak

Jika Ya, apa alasan KSP Pamardi Utomo dalam melakukan demosi menurut anda ?

.....  
.....

Jika Tidak berikan alasannya

.....

.....  
29. Apakah anda pernah mengalami demosi ?

A	b
Ya	Tidak

Jika Ya, dari mana dan ke mana anda pada saat demosi

.....  
.....

30. Apakah demosi merupakan suatu ancaman bagi karir anda di KSP Pamardi Utomo ?

a	b
Ya	Tidak

Jika Ya, Mengapa?

.....  
.....

Jika Tidak, sebaiknya bagaimana ?

.....  
.....

31. Menurut anda apakah demosi merupakan suatu hukuman bagi karir anda di KSP Pamardi Utomo Semarang?

a	b
Ya	Tidak

Jika Ya, Mengapa?

.....  
.....

Jika Tidak, sebaiknya bagaimana ?

.....  
.....

### III. Pedoman Wawancara Mengenai Persepsi karyawan terhadap mutasi

1. Apakah keputusan mutasi berasal dari pimpinan Koperasi Simpan Pinjam Pamardi Utomo Semarang ?
2. Apakah mutasi yang dilakukan bersifat rutin ?
3. Di dalam proses mutasi, apakah pihak koperasi memberikan kesempatan kepada karyawan yang dimutasi untuk menerima atau menolak ?
4. Apakah mutasi berkaitan dengan promosi karyawan ?
5. Adakah permintaan mutasi dari pihak karyawan ?
6. Bagaimana bila karyawan menolak di mutasi ?
7. Apa sanksi bagi karyawan yang me nolak untuk dimutasi ?
8. Bagaimana pandangan saudara dengan program mutasi pada Koperasi Simpan Pinjam Pamardi Utomo Semarang ?
9. Apakah program mutasi pada Koperasi Simpan Pinjam Pamardi Utomo Semarang perlu dilakukan ?



## **LAMPIRAN 4**

# **JAWABAN KUESIONER**

## **TERBUKA**



No.	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja	Pernah Mutasi
1	Mariman Hasa	45	Laki-laki	SLTA	16 th	Pernah
2	Subeki Rismanto, SE	32	Laki-laki	S1	2 th	Tidak Pernah
3	Umi Fadhilah	26	Perempuan	S1	2 th	Pernah
4	DH. Windyaningrum	31	Perempuan	S1	4 th	Tidak Pernah
5	Tri Setyo Utomo	35	Laki-laki	SLTA	6 th	Tidak Pernah
6	Abdullah Mufid	29	Laki-laki	S1	4 th	Pernah
7	Adi	29	Laki-laki	S1	1 th	Tidak Pernah
8	Nur Rani Wulandari	22	Perempuan	SLTA	3 th	Pernah
9	Muhammad Shobri	31	Laki-laki	S1	4 th	Tidak Pernah
10	Muhammad Ridwan	22	Laki-laki	SLTA	1 th	Tidak Pernah
11	Puji	21	Perempuan	SLTA	2 th	Tidak Pernah
12	Lokita Purnamasari	27	Perempuan	S1	3 th	Tidak Pernah
13	Lilik Nurkholis	25	Laki-laki	SLTA	18 bln	Tidak Pernah
14	Ayu Reny Setiowati	23	Perempuan	S1	1 th	Tidak Pernah
15	Kresna Widi Atmoko	25	Laki-laki	S1	2 th	Tidak Pernah

16	Indah Setyorini	34	Perempuan	S1	8 th	Pernah
17	Bagus Prasetyo	28	Laki-laki	SLTA	5 th	Pernah
18	Dita Puspita	36	Perempuan	S1	9 th	Pernah
19	Andi Kusuma	39	Laki-laki	S1	8 th	Pernah
20	Zaki Ubaidillah	45	Laki-laki	SLTA	12 th	Pernah

#### Rotasi

No.	Nama	Usia	1	Alasan	2	3	
1	Mariman Hasa	45	Ya	kenaikan jabatan dignkn tng & pkrn di pos yg sama	Belum pernah	Tidak	-
2	Subeki Rismanto, SE	32	Ya	kenaikan jabatan pembentukan unit lain	tiap unit	Ya	semua wilayah jawatengah
3	Umi Fadhilah	26	Ya	menambah wawasan disetiap bagian cabang membutuhkan karyawan	2-3 kali	Ya	seluruh cabang kebanyak cabang
4	DH. Windyaningrum	31	Ya		tiap unit	Ya	
5	Tri Setyo Utomo	35	Ya	penyegaran pengecekan administrasi	1 kali	Tidak	
6	Abdullah Mufid	29	Ya	untuk perbaikan perkembangan kantor2 unit memberikan pengalaman	tidak tentu	Ya	jateng, jabar, DIY
7	Adi	29	Tidak		tiap unit	Ya	semua cabang
				untuk meningkatkan kompetensi karyawan			

8	Nur Rani Wulandari	22	Ya	penyegaran diri dari kejenuhan		Ya	seluruh unit2 ksp
				perluasan wawasan			
9	Muhammad Shobri	31	Ya	penyegaran	1 kali	Tidak	
10	Muhammad Ridwan	22	Tidak			Ya	tiap unit
11	Puji	21	Tidak			Ya	tiap unit
12	Lokita Purnamasari	27	Ya	agar karyawan terhindar dari dari rasa jenuh atau produktifitas yang menurun,	kurang 2x	Ya	Jateng, Jabar. DIY
				merupakan bag dr perkmbngn SDM			
13	Lilik Nurkholis	25	Ya	peningkatan mutu pekerjaan	belum tentu	Ya	semua cabang
14	Ayu Reny Setiowati	23	Ya	meningkatkan kualitas	belum tentu	Ya	semua cabang
15	Kresna Widi Atmoko	25	Ya	kualitas meningkat	1-3 kail	Ya	seluruh unit
16	Indah Setyorini	34	Ya	penyegaran	belum tentu	Ya	semua cabang
17	Bagus Prasetyo	28	Ya	penyegaran	belum tentu	Ya	Jateng, Jabar. DIY
18	Dita Puspita	36	Ya	meningkatkan kualitas	belum tentu	Ya	tiap unit
19	Andi Kusuma	39	Ya	meningkatkan kualitas	belum tentu	Ya	seuruh cabang
20	Zaki Ubaidillah	45	Ya	penyegaran	belum tentu	Ya	semua cabang

No.	Nama	Alasan	4	Alasan	5	Alasan
1	Mariman Hasa	-	Ya	mmbri pembnaan krn mlkkn keslhn dlm pekerjaan	Ya	1) dr staf ke pimpinan
		-				2) dari staf ke staf
2	Subeki Rismanto, SE	semua wilayah jawatengah	Tidak	setiap karyawan atau setiap jabatan bisa dirotasi kebagian lain	Tidak	
3	Umi Fadhilah	seluruh cabang	Ya	rotasi disemua posisi	Ya	teller menjadi pinjaman mingguan alasanya menambah wawasan dan pengetahuan menambah kekeluargaan
4	DH. Windyaningrum	kebanyak cabang	Tidak		Tidak	
5	Tri Setyo Utomo		Tidak		Ya	staff untuk pengecekan anggota
6	Abdullah Mufid	jateng, jabar, DIY	Tidak		Ya	dari staff dikantor cbg blora kestaff unit smg karena kekosongan jabatan
7	Adi	semua cabang	Ya	rotasi disemua posisi	Tidak	dari pinjaman menjadi teller bulanan
8	Nur Rani Wulandari	seluruh unit2 ksp	Tidak		Ya	
9	Muhammad Shobri		Tidak	rotasi dilakukan disemua posisi jabatan	Ya	cheeking nasabah
10	Muhammad Ridwan	tiap unit	Ya	rotasi disatu tempat	Tidak	

11	Puji	tiap unit	Ya	rotasi disatu jabatan	Tidak	
		Jateng, Jabar. DIY				dari Cs ke bagian tellr
12	Lokita Purnamasari		Ya	rotasi disatu tempat	Ya	
13	Lilik Nurkholis	semua cabang	Tidak		Ya	2) dari staf ke staf
14	Ayu Reny Setiowati	semua cabang	Tidak	bila dilakukan maka bisa jadi jabatannya akan naik	Tidak	
15	Kresna Widi Atmoko	seluruh unit	Ya	rotasi disatu tempat	Tidak	
16	Indah Setyorini	semua cabang	Ya	rotasi diantar kota	Ya	dari satff ke pimpinan
17	Bagus Prasetyo	Jateng, Jabar. DIY	Tidak		Ya	dari pinjaman kebulanan
18	Dita Puspita	tiap unit	Ya	rotasi disatu tempat	Ya	2) dari staf ke staf
19	Andi Kusuma	seuruh cabang	Tidak		Ya	dari pinjaman ke mingguan
20	Zaki Ubaidillah	semua cabang	Ya	rotasi diantar kota	Ya	dari satff ke pimpinan

No.	Nama	6	Alasan
1	Mariman Hasa	Ya	1) mnbh wwsn bru & ttngan yg bru 2) mnbh teman baru

2	Subeki Rismanto, SE	Ya	membantu unit2 kantor lain jika diperlukan
3	Umi Fadhilah	Ya	mengetahui seluk beluk tugas yang diberikan
4	DH. Windyaningrum	Ya	menghindari peyalahgunaan wewenang
5	Tri Setyo Utomo	Ya	untuk menghindari penyalahgunaan uang perusahaan
6	Abdullah Mufid	Ya	untuk pengkaderan karyawan memberikan motivasi kepada karyawan
7	Adi	Ya	merupakan suatu prestasi dalam bekerja kebijakan perusahaan untuk mengembangkan SDM karyawan
8	Nur Rani Wulandari	Ya	
9	Muhammad Shobri	Ya	dapt memberikan pengalaman lebih dibidang lembaga keuangan
10	Muhammad Ridwan	Ya	suatu prestasi dalam bekerja
11	Puji	Ya	suatu prestasi dalam bekerja untuk meningkatkan pengetahuan
12	Lokita Purnamasari	Ya	pengalaman kerja produktifitas serta efisiensi organisasi mutu proses kerja
13	Lilik Nurkholis	Ya	memberikan motivasi
14	Ayu Reny Setiowati	Ya	menambah jaringan dan teman ukuran prestasi dalam bekerja
15	Kresna Widi	Ya	

	Atmoko		
16	Indah Setyorini	Ya	mengisi kekurangan karyawan pada jabatan yang sama
17	Bagus Prasetyo	Ya	1) mnbh wwsn bru & ttngan yg bru
18	Dita Puspita	Ya	kebijakan perusahaan untuk mengembangkan sdm
19	Andi Kusuma	Ya	mengisi kekosongan jabatan
20	Zaki Ubaidillah	Ya	membantu unit2 kantor lain

No.	Nama	7	Alasan
1	Mariman Hasa	Ya	1) kenaikan jabatan 2) meningkatkan SDM
2	Subeki Rismanto, SE	Ya	memberikan contoh2 yang diterapkan dimasing2 unit
3	Umi Fadhilah	Ya	sebagai karyawati dapat bekerja disegala hal jika ada menambah pengetahuan ditiap tanggung jawab
4	DH. Windyaningrum	Ya	mengoptimalkan kontribusi karyawan trhdp perusahaan
5	Tri Setyo Utomo	Ya	bertambahnya ilmu pengetahuan untuk pengembangan perusahaan
6	Abdullah Mufid	Ya	
7	Adi	Ya	meningkatkan kerja secara personal karyawan
8	Nur Rani Wulandari	Tidak	

9	Muhammad Shobri	Ya	penyegaran dari kejenuhan bertambah ilmu pengetahuan
10	Muhammad Ridwan	Ya	untuk menciptakan kerja secara profesional karyawan
11	Puji	Ya	untuk menciptakan kerja secara profesional karyawan
12	Lokita Purnamasari	Ya	untuk meningkatkan pengetahuan dan pengalaman kerja mutu proses produktifitas serta efisiensi
13	Lilik Nurkholis	Ya	pengembangan kinerja perusahaan
14	Ayu Reny Setiowati	Ya	meningkatkan kerjasama kepada karyawan untuk peningkatan kinerja secara personal karyawan
15	Kresna Widi Atmoko	Ya	
16	Indah Setyorini	Ya	meningkatkan kinerja karyawan
17	Bagus Prasetyo	Ya	melatih karyawan menyesuaikan lingkungan baru
18	Dita Puspita	Ya	membantu unit yang kekurangan karyawan dgn jabatan yg sama
19	Andi Kusuma	Ya	kenaikan jabatan
20	Zaki Ubaidillah	Ya	penyegaran dari kejenuhan

No.	Nama	8	Alasan
1	Mariman Hasa	Ya	1) mengurangi tingkat penyalah gunaan keuangan
2	Subeki Rismanto, SE	Ya	penyegaran bagi karyawan menjdkan sdm yang berkualitas yang diunggulkan dan dapat dipercaya

3	Umi Fadhilah	Ya	
			menghindari penyelewengan
4	DH. Windyaningrum	Ya	
5	Tri Setyo Utomo	Ya	untuk penyegaran penyalahgunaan uang untuk peningkatan mutu dan peningkatan sdm karyawan
6	Abdullah Mufid	Ya	
7	Adi	Ya	mengisi kekosongan unit meningkatkan kredibilitas dan kinerja perusahaan sebagai tindakan pencegahan dan pengawasan bagi pegawai
8	Nur Rani Wulandari	Ya	agar tidak melakukan penyimpangan dalam pekerjaan
9	Muhammad Shobri	Ya	dapat menghindari penyelewengan
10	Muhammad Ridwan	Ya	meningkatkan kredibilitas kerja perusahaan
11	Puji	Ya	meningkatkan kredibilitas kerja perusahaan
12	Lokita Purnamasari	Ya	untuk perencanaan dan pengembangan karir dalam bekerja
13	Lilik Nurkholis	Ya	menjadikan perusahaan lebih berkembang
14	Ayu Reny Setiowati	Ya	dapat meningkatkan mutu dan kualitas meningkatkan kredibilitas dan kinerja perusahaan
15	Kresna Widi Atmoko	Ya	
16	Indah Setyorini	Ya	meningkatkan kinerja karyawan
17	Bagus Prasetyo	Ya	meningkatkan karir
18	Dita Puspita	Ya	dapat meningkatkan mutu dan kualitas

19	Andi Kusuma	Ya	penyegaran dari kejenuhan
20	Zaki Ubaidillah	Ya	menjdkan sdm yang berkualitas yang diunggulkan dan dapat dipercaya

No.	Nama	9	Alasan
1	Mariman Hasa	Tidak	-
			-
2	Subeki Rismanto, SE	Ya	program kenaikan jabatan dari marketing keadmin
3	Umi Fadhilah	Ya	kenaikan jabatan selalu melakukan rotasi saat cabang baru membutuhkan karyawan
4	DH. Windyaningrum	Ya	
5	Tri Setyo Utomo	Tidak	
6	Abdullah Mufid	Ya	perlu diatur agar tertib
7	Adi	Tidak	
8	Nur Rani Wulandari	Tidak	
9	Muhammad Shobri	Tidak	
10	Muhammad Ridwan	Tidak	
11	Puji	Tidak	
12	Lokita Purnamasari	Ya	kurang tahu pasti
13	Lilik Nurkholis	Ya	peraturan untuk keadilan
14	Ayu Reny Setiowati	Tidak	

			peningkatan jenjang karir
15	Kresna Widi Atmoko	Ya	
16	Indah Setyorini	Ya	jenjang karir
17	Bagus Prasetyo	Tidak	
18	Dita Puspita	Ya	peningkatan jenjang karir
19	Andi Kusuma	Ya	karir meningkat diatur sesuai kualitas pegawai
20	Zaki Ubaidillah	Ya	

No.	Nama	10	Alasan
1	Mariman Hasa	Tidak	-
2	Subeki Rismanto, SE	Ya	dapat memberikan suasana baru saling memberikan contoh yang baik memberikan bantuan unit lain jika dibutuhkan mencetak manusia yang memiliki sdm yang berkualitas dan berkuantitas
3	Umi Fadhilah	Ya	
4	DH. Windyaningrum	Tidak	karna harus menyesuaikan diri lagi
5	Tri Setyo Utomo	Ya	peningkatan kinerja
6	Abdullah Mufid	Ya	bisa memberikan motivasi kerja karyawan mengurangi rasa jenuh dari tekanan lingkungan dan pekerjaan
7	Adi	Ya	untuk peningkatan kinerja
8	Nur Rani Wulandari	Ya	meningkatkan kemampuan pegawai karena seorang pegawai dapat-- mengerjakan berbagai tipe pekerjaan

9	Muhammad Shobri	Ya	untuk menunjang jenjang karir karyawan
10	Muhammad Ridwan	Ya	untuk meningkatkan kinerja
11	Puji	Ya	untuk meningkatkan kinerja
12	Lokita Purnamasari	Ya	agar tidak timbul kebosanan dan bahkan kejenuhan dalam bekerja
13	Lilik Nurkholis	Ya	memberikan motivasi kerja
14	Ayu Reny Setiowati	Ya	memperbanyak kenalan dan jaringan untuk peningktn kinerja karyawan
15	Kresna Widi Atmoko	Ya	
16	Indah Setyorini	Tidak	
17	Bagus Prasetyo	Ya	meningkatkan kinerja pegawai
18	Dita Puspita	Ya	memberikan motivasi kerja menambah jaringan
19	Andi Kusuma	Ya	
20	Zaki Ubaidillah	Tidak	

#### Promosi

No.	Nama	11	Alasan
1	Mariman Hasa	Tidak	- -
2	Subeki Rismanto, SE	Tidak	mendorong dan menambah semangat kerja

3	Umi Fadhilah	Ya	
			untuk memberikan kesempatan dalam karir karyawan untuk berprestasi
4	DH. Windyaningrum	Ya	
5	Tri Setyo Utomo	Ya	penunjang karir
6	Abdullah Mufid	Ya	karena ada kekosongan pada unit penunjang karir karyawan adanya karyawan yang berprestasi
7	Adi	Ya	
			memberikan penghargaan kepd karyawan yang berkompeten dan
8	Nur Rani Wulandari	Ya	berkinerja baik untuk mengembangkan karir
9	Muhammad Shobri	Ya	sebagai apresiasi bagi karyawan berprestasi
10	Muhammad Ridwan	Ya	karena ada karyawan yang berprestasi
11	Puji	Ya	karena ada karyawan yang berprestasi
			memberikan peran penting bagi setiap karyawan/karyawati
12	Lokita Purnamasari	Ya	kepercayaan dan pengetahuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan/ i untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi
			memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab, serta
			penghasilan yang semakin besar bagi karyawan
13	Lilik Nurkholis	Ya	penunjang karir karyawan
14	Ayu Reny Setiowati	Ya	untuk memberikan info yang dibutuhkan
			karna terdapt karyawan yang berprestasi dlm bekerja
15	Kresna Widi Atmoko	Ya	
16	Indah Setyorini	Ya	mendorong semangat kerja
17	Bagus Prasetyo	Ya	penunjang karir

18	Dita Puspita	Ya	mendorong semangat kerja
19	Andi Kusuma	Ya	meningkatkan prestasi
20	Zaki Ubaidillah	Tidak	

No.	Nama	13	Alasan	14	Alasan
1	Mariman Hasa	Tidak	-	Tidak	-
2	Subeki Rismanto, SE	Ya	menambah mendorong dan memotivasi karyawan untuk maju	Ya	ditawarkan kepada karyawan yang bersangkutan dalam bentuk marketing seluruh karyawan dan kepala cabang
3	Umi Fadhilah	Ya	untuk meningkatkan prestasi karyawan	Ya	hanya mengacu pada surat pemberangkatan/sp dr pimpinan
4	DH. Windyaningrum	Ya	jenjang karir	Tidak	
5	Tri Setyo Utomo	Ya	jenjang karir yang lebih baik	Ya	setiap karyawan bisa mengajukan rotasi pd pimpinan
6	Abdullah Mufid	Ya	untuk pengkaderan dari memajukan perkembangan perusahaan	Ya	adanya surat pengangkatan atau percobaan jabatan
7	Adi	Ya	untuk motivasi setiap karyawan	Ya	adanya surat pengangkatan dan karyawan juga dpt mengajukan promosi
8	Nur Rani Wulandari	Ya	dapat meningkatkan kinerja karyawan dpt memberikan semangat kerja kpd karyawan saat mlkkn pekerjaan	Tidak	hanya mengacu pada pimpinan dan surat pindah
9	Muhammad	Ya	sebagai motivasi agar	Ya	selalu ditawarkan kepada

	Shobri		lebih berprestasi		karyawan yang bersangkutan
10	Muhammad Ridwan	Ya	untuk motivasi karyawan	Ya	ditawarkan kepada karyawan yang bersangkutan
11	Puji	Ya	untuk motivasi karyawan	Ya	ditawarkan kepada karyawan yang bersangkutan
			promosi akan memberikan status sosial, wewenang dan tanggung jawab dan penghasialn yang bertambah untuk karyawan		
12	Lokita Purnamasari	Ya	memberikan motivasi karyawan untuk lebih baik dlm jenjang karir	Ya	ditawarkan kepada karyawan yang bersangkutan
13	Lilik Nurkholis	Ya		Tidak	belum tentu promosi bs sesuai yg diinginkan karyawan
14	Ayu Reny Setiowati	Ya	dapat meningkatkan kinerja karywan	Ya	ditawarkan kepada karyawan yang bersangkutan
			dpt mmberikan semangat kerja kpd karyawan saat mlkkn pekerjaan		
			untuk memotivasi semangat kerja		setiap karyawan yang yg berprestasi dan telah dirasa cukup selama ms kerja
15	Kresna Widi Atmoko	Ya		Ya	
16	Indah Setyorini	Ya	jenjang karir yang lebih baik	Ya	adanya surat pemberangkatan
17	Bagus Prasetyo	Ya	untuk motivasi karyawan	Ya	ditawarkan kepada karyawan yang bersangkutan
18	Dita Puspita	Ya	untuk motivasi karyawan	Ya	karyawan bisa mengajukan
19	Andi Kusuma	Ya	jenjang karir yang lebih baik	Ya	ditawarkan kepada karyawan yang bersangkutan
20	Zaki Ubaidillah	Tidak		Tidak	

No.	Nama	15	Alasan
1	Mariman Hasa	Tidak	-
			-
2	Subeki Rismanto, SE	Ya	dapat memberikan pengalaman dan wawasan lebih giat dalam bekerja
3	Umi Fadhilah	Ya	agar lebih semangat dalam bekerja
4	DH. Windyaningrum	Ya	
5	Tri Setyo Utomo	Ya	untuk jenjang karir
6	Abdullah Mufid	Ya	agar lebih semangat dalam menjalankan pekerjaan
			agar karyawan termotivasi sehingga meningkatkan kinerja perusahaan
7	Adi	Ya	
8	Nur Rani Wulandari	Ya	karyawan akan bekerja lebih giat dapat mempertinggi loyalitas perusahaan memajukan perusahaan
9	Muhammad Shobri	Ya	memberikan semangat baru lebih termotivasi sehingga bisa dan mampu memberikan motivasi kpd karyawan lain
10	Muhammad Ridwan	Ya	agar karyawan lebih termotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja perushan
11	Puji	Ya	agar karyawan lebih termotivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja perushan
12	Lokita Purnamasari	Ya	agar perusahaan akan terhindar dari masalah2 yang menghambat peningkatan keluaran
13	Lilik Nurkholis	Ya	menumbuhkn motivasi dan semangat trhdp karyawan lain
14	Ayu Reny Setiowati	Ya	menumbuhkn motivasi dan semangat trhdp karyawan lain
			agar seluruh karyawan termotivasi
15	Kresna Widi Atmoko	Ya	memiliki semangat kerja hingga bisa meningkatkan kredibilitas perusahaan
16	Indah Setyorini	Ya	agar lebih semangat dalam bekerja

17	Bagus Prasetyo	Ya	dapat mempertinggi loyalitas perusahaan
18	Dita Puspita	Ya	menumbuhkn motivasi dan semangat trhdp karyawan lain
19	Andi Kusuma	Ya	memberi pengalaman dan wawasan
20	Zaki Ubaidillah	Ya	jenjang karir

No.	Nama	16	Alasan
1	Mariman Hasa	Tidak	- -
2	Subeki Rismanto, SE	Ya	dapat membantu kenaikan target yang sudah ditntukan perusahaan dapat menambah tanggung jawab baru dapat menambah wawasan baru sebagai ajang atau wadah memilih karyawan dgn sdm yang berkualitas
3	Umi Fadhilah	Ya	
			untuk menciptakan kader2 yang berkualitas dan profesional
4	DH. Windyaningrum	Ya	
5	Tri Setyo Utomo	Ya	untuk kemajuan perusahaan dalam kualitas kinerja karyawan
6	Abdullah Mufid	Ya	untuk memiliki kader2 yang berkualitas dan propesional
			untuk kelangsungan maju atau tidaknya kinerja karyawan
7	Adi	Ya	
8	Nur Rani Wulandari	Ya	dapat mengembangkan suatau perencanaan sdm secara menyeluruh-- dalam menghadapi masa depan perusahaan untuk penyegaran dijabatan atau bagian tertentu
9	Muhammad Shobri	Ya	

10	Muhammad Ridwan	Ya	untuk kemajuan perusahaan motivasi karyawan
11	Puji	Ya	untuk kemajuan perusahaan motivasi karyawan utk menjg kestabilan penjualan ketika terjadi lesu pasar
12	Lokita Purnamasari	Ya	untk mendapatkan kenaikan penjualan dan profit membedakan serta mengunggulkan produk dibandingkan produk pesaing memberikan citra produk dimata konsumen sesuai dgn yang diinginkan
13	Lilik Nurkholis	Ya	jenjang karir bagi karyawan
14	Ayu Reny Setiowati	Ya	jenjang karir bagi karyawan
15	Kresna Widi Atmoko	Ya	untuk kelangsungan kinerja karyawan dan organisasi
16	Indah Setyorini	Ya	jenjang karir
17	Bagus Prasetyo	Ya	untuk kemajuan perusahaan
18	Dita Puspita	Ya	mengembangkan sdm
19	Andi Kusuma	Ya	kader2 yang berkualitas
20	Zaki Ubaidillah	Tidak	

No.	Nama	17	Alasan
1	Mariman Hasa	Tidak	- -
2	Subeki Rismanto, SE	Ya	dapat menambah anggota2 baru dapat menaikan target yang ditentukan oleh perusahaan memberikan motivasi setiap karyawan
3	Umi Fadhilah	Ya	

			untuk jenjang karir
4	DH. Windyaningrum	Ya	untuk mendapatkan pengalaman dalam tanggung jawab yang lebih besar
5	Tri Setyo Utomo	Ya	agar perusahaan terus berkembang
6	Abdullah Mufid	Ya	terciptanya karyawan yang mempunyai semangat dan motivasi kerja yang tinggi
7	Adi	Ya	agar perusahaan terus berkembang
8	Nur Rani Wulandari	Tidak	
9	Muhammad Shobri	Ya	agar perusahaan terus berkembang
10	Muhammad Ridwan	Ya	perusahaan terus berkembang
11	Puji	Ya	perusahaan terus berkembang
12	Lokita Purnamasari	Ya	mempengaruhi tingkat penjualan sehingga keuntungan yang diharapkan perusahaan dapat meningkatkan keuntungan promosi secara khusus
13	Lilik Nurkholis	Ya	menjadikan kualitas perusahaan lebih baik
			perusahaan akan mendapatkn karyawan2 baru yang lebih berkualitas
14	Ayu Reny Setiowati	Ya	
15	Kresna Widi Atmoko	Ya	agar karyawan dan perusahaan dapat terus berkembang dengan pemikiran yang baru
16	Indah Setyorini	Ya	perusahaan terus berkembang
17	Bagus Prasetyo	Ya	menjadikan kualitas perusahaan lebih baik
18	Dita Puspita	Ya	perusahaan akan mendapatkn karyawan2 baru yang lebih berkualitas
19	Andi Kusuma	Ya	motivasi karyawan

20	Zaki Ubaidillah	Tidak	
----	-----------------	-------	--

No.	Nama	18	Alasan
1	Mariman Hasa	Tidak	-
			-
2	Subeki Rismanto, SE	Ya	karena setiap ada promosi bisa menambah jumlah anggota baru dapat tercapai target dari karyawan itu sendiri
			otomatis sebagai peningkat semangat kerja
3	Umi Fadhilah	Ya	
4	DH. Windyaningrum	Ya	promosi jabatan banyak dinanti2 oleh karyawan
5	Tri Setyo Utomo	Ya	untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan
6	Abdullah Mufid	Ya	promosi jabatan banyak dinanti2 oleh karyawan meningkatkan motivasi kerja para karyawan
7	Adi	Ya	
8	Nur Rani Wulandari	Ya	akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jwb penghasilan yang semakin bertambah pasti bisa meningkatkan motivasi kerja para karyawan
9	Muhammad Shobri	Ya	
10	Muhammad Ridwan	Ya	meningkatkan motivasi kerja karyawan
11	Puji	Ya	meningkatkan motivasi kerja karyawan
12	Lokita Purnamasari	Ya	akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jwb penghasilan yang semakin bertambah
13	Lilik Nurkholis	Ya	jenjang karir

			mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan
14	Ayu Reny Setiowati	Ya	
15	Kresna Widi Atmoko	Ya	meningkatkan motivasi kerja
16	Indah Setyorini	Ya	meningkatkan motivasi kerja karyawan
17	Bagus Prasetyo	Ya	jenjang karir
18	Dita Puspita	Ya	promosi jabatan banyak dinanti2 oleh karyawan
19	Andi Kusuma	Ya	akan memberikan status sosial,wewenang, tanggung jwb penghasilan yang semakin bertambah
20	Zaki Ubaidillah	Ya	peningkat semangat kerja

No.	Nama	19	Alasan	20	Alasan
1	Mariman Hasa	Tidak	- -	Tidak	- -
2	Subeki Rismanto, SE	Tidak		Ya	dapat meningkatkan semangat kerja
3	Umi Fadhilah	Tidak		Ya	asal bersifat positif untuk karyawan
4	DH. Windyaningrum	Tidak		Ya	kenaikan karir karyawan
5	Tri Setyo Utomo	Tidak		Ya	menunjang karir karyawan
6	Abdullah Mufid	Ya	dari marketing kestaff dari staff ke KADIV	Ya	terjadinya suasana baru untuk menciptakan karyawan lebih giat meningkatkan kinerja untuk menunjang karir karyawan
7	Adi	Tidak		Ya	
8	Nur Rani Wulandari	Tidak		Tidak	
			dari DPL ke		untuk penunjang karir jabatan

			STAFF		karyawan
9	Muhammad Shobri	Ya		Ya	
10	Muhammad Ridwan	Tidak		Ya	untuk menunjang kinerja karyawan
11	Puji	Tidak		Ya	untuk menunjang kinerja karyawan
12	Lokita Purnamasari	Ya	cs ke teller	Ya	akan memberikan status sosial,wewenang, tanggung jwb penghasilan yang semakin bertambah
13	Lilik Nurkholis	Ya	marketing ke staff	Ya	memberikan suasana baru dalam pekerjaan
					untuk menunjang kinerja karyawan
14	Ayu Reny Setiowati	Ya	marketing ke staff	Ya	
15	Kresna Widi Atmoko	Tidak		Ya	setiap karyawan membutuhkan jenjang karir yang telah ditentukan
16	Indah Setyorini	Ya	staff ke kadiv	Tidak	
17	Bagus Prasetyo	Tidak		Ya	untuk menunjang kinerja karyawan
18	Dita Puspita	Tidak		Ya	suasana baru
19	Andi Kusuma	Ya	staff ke pimpinan	Ya	semangat kerja
20	Zaki Ubaidillah	Tidak		Tidak	

Demosi

No.	Nama	Demosi	
		21	Alasan
1	Mariman Hasa	Tidak	-
			-
2	Subeki Rismanto, SE	Ya	Jika ada atau untuk menghindari penyelewengan
3	Umi Fadhilah	Ya	Tidak selalu melakukan demosi
4	DH. Windyaningrum	Tidak	
5	Tri Setyo Utomo	Tidak	
6	Abdullah Mufid	Tidak	
7	Adi	Tidak	
8	Nur Rani Wulandari	Tidak	
9	Muhammad Shobri	Tidak	
10	Muhammad Ridwan	Tidak	
11	Puji	Tidak	
12	Lokita Purnamasari	Tidak	
13	Lilik Nurkholis	Tidak	
14	Ayu Reny Setiowati	Tidak	
15	Kresna Widi Atmoko	Tidak	
16	Indah Setyorini	Tidak	

17	Bagus Prasetyo	Tidak	
18	Dita Puspita	Tidak	
19	Andi Kusuma	Tidak	
20	Zaki Ubaidillah	Tidak	

No.	Nama	23	Alasan
1	Mariman Hasa	Tidak	- -
2	Subeki Rismanto, SE	Ya	supaya bagi karyawan yang terkena demosi tersebut lebih ditingkatkan prestasinya
3	Umi Fadhilah	Ya	jika ada karyawan yang tidak mampu menunjukkan peningkatan sdm/dbwh standr
4	DH. Windyaningrum	Ya	memacu karyawan agar menyelesaikan tugas dan tanggung jawab scr optimal
5	Tri Setyo Utomo	Ya	untuk mengetahui mengapa kinerja karyawan turun untuk merestrukturisasi kinerja karyawan karena ada karyawan yang tidak bisa menjalankan pekerjaan dg optimal
6	Abdullah Mufid	Ya	untuk merestrukturisasi kinerja karyawan
7	Adi	Ya	
8	Nur Rani Wulandari	Tidak	untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan yang dinilai satgnan
9	Muhammad Shobri	Ya	

10	Muhammad Ridwan	Ya	untuk menghindari penyelwengan2
11	Puji	Ya	untuk menghindari penyelwengan2
12	Lokita Purnamasari	Tidak	
13	Lilik Nurkholis	Tidak	
14	Ayu Reny Setiowati	Tidak	menurunkan semangat kerja
15	Kresna Widi Atmoko	Ya	untuk merotasi karyawan yang ada
16	Indah Setyorini	Ya	
17	Bagus Prasetyo	Ya	
18	Dita Puspita	Ya	
19	Andi Kusuma	Ya	
20	Zaki Ubaidillah	Tidak	

No.	Nama	24	Alasan
1	Mariman Hasa	Tidak	-
2	Subeki Rismanto, SE	Tidak	dibagian mana saja
3	Umi Fadhilah	Tidak	bisa dari bagian kepala cabang mnjd kepala divisi
4	DH. Windyaningrum	Tidak	
5	Tri Setyo Utomo	Ya	marketing

6	Abdullah Mufid	Tidak	tidak tentu bisa dari KACAB ke KADIV, KADIV ke STAFF, KASIR ke TELLER. DII
			marketing
7	Adi	Ya	
8	Nur Rani Wulandari	Tidak	
			biasanya turun jabatan dari pimpinan ke staff
9	Muhammad Shobri	Tidak	
10	Muhammad Ridwan	Ya	marketing
11	Puji	Ya	marketing
12	Lokita Purnamasari	Tidak	
13	Lilik Nurkholis	Tidak	
14	Ayu Reny Setiowati	Tidak	staff ke pinjaman
15	Kresna Widi Atmoko	Ya	lebih sering pada mk
16	Indah Setyorini	Tidak	
17	Bagus Prasetyo	Ya	
18	Dita Puspita	Tidak	
19	Andi Kusuma	Tidak	
20	Zaki Ubaidillah	Tidak	

No.	Nama	25	Alasan
1	Mariman Hasa	Tidak	-
			-
2	Subeki Rismanto, SE	Ya	kinerja karyawan lebih ditingkatkan
			agar karyawan dapat berproduktif dengan baik
3	Umi Fadhilah	Ya	
4	DH. Windyaningrum	Ya	intropeksi diri karyawan
5	Tri Setyo Utomo	Ya	agar karyawan dapat bekerja lebih baik
			intropeksi diri karyawan
6	Abdullah Mufid	Ya	
			agar karyawan meyakini bahwa demosi diberikan untuk perubahan agar lebih baik
7	Adi	Ya	
8	Nur Rani Wulandari	Tidak	
			perusahaan lebih berkembang dan tidak meremehkan karyawan
9	Muhammad Shobri	Ya	
10	Muhammad Ridwan	Ya	agar karyawan meyakini bahwa demosi diberikan untuk perubahan agar lebih baik
11	Puji	Ya	agar karyawan meyakini bahwa demosi diberikan untuk perubahan agar lebih baik
12	Lokita Purnamasari	Tidak	
13	Lilik Nurkholis	Tidak	
14	Ayu Reny Setiowati	Tidak	menurunkan semangat kerja

15	Kresna Widi Atmoko	Ya	dpt mengukur kinerja karyawan dan manajemen organisasi apakah bermanfaat secara internal atau tidak
16	Indah Setyorini	Ya	
17	Bagus Prasetyo	Ya	
18	Dita Puspita	Ya	
19	Andi Kusuma	Ya	
20	Zaki Ubaidillah	Tidak	

No.	Nama	26	Alasan
1	Mariman Hasa	Tidak	- -
2	Subeki Rismanto, SE	Ya	supaya terhindar dari karyawan yang kinerjanya kurang bagus untuk kemajuan perusahaan menghindari tindak2 penyelewengan untuk mengukur bobot dan tanggung jawab dlm pekerjaan
3	Umi Fadhilah	Ya	
4	DH. Windyaningrum	Ya	menghindari penyelewengan2 mengurangi karyawan yang kinerjanya kurang bagus
5	Tri Setyo Utomo	Ya	perusahaan mampu menyeleksi karyawan yang kinerjanya baik dan tidak baik  untuk mengetahui tinggi rendahnya kualitas/kinerja karyawan
6	Abdullah Mufid	Ya	agar perusahaan mampu menilai kinerja mana yg baik dn krg baik
7	Adi	Ya	

8	Nur Rani Wulandari	Tidak	
			nilai positifnya bertujuan untuk perkembangan karyawan
9	Muhammad Shobri	Ya	
10	Muhammad Ridwan	Ya	agar perusahaan mampu menilai kinerja mana yg baik dn krg baik
11	Puji	Ya	agar perusahaan mampu menilai kinerja mana yg baik dn krg baik
12	Lokita Purnamasari	Tidak	
13	Lilik Nurkholis	Tidak	
14	Ayu Reny Setiowati	Ya	meningkatkan kinerja yang lebih baik
			untuk memberikan manfaat pada organisasi dan manajemen perusahaan
15	Kresna Widi Atmoko	Ya	
16	Indah Setyorini	Tidak	
17	Bagus Prasetyo	Ya	
18	Dita Puspita	Ya	
19	Andi Kusuma	Ya	
20	Zaki Ubaidillah	Tidak	

No.	Nama	27	Alasan
1	Mariman Hasa	Tidak	-
			-

2	Subeki Rismanto, SE	Ya	
			untuk mengetahui sifat dan karakteristik karyawan
3	Umi Fadhilah	Ya	
4	DH. Windyaningrum	Ya	dapat membantu thindar dari karyawan yang kinerjanya kurang
5	Tri Setyo Utomo	Ya	
			untuk mengetahui sifat dan karakteristik karyawan
6	Abdullah Mufid	Ya	
			kinerja perusahaan bisa menjadi lebih baik
7	Adi	Ya	karyawan yang kinerjanya kurang baik dpt dikurangi
8	Nur Rani Wulandari	Tidak	
			perusahaan akan menjadi lebih baik karna memperhatikan karyawan2 yang kinerjanya kurang atau yang melakukan penyelewengan
9	Muhammad Shobri	Ya	
10	Muhammad Ridwan	Ya	kinerja perusahaan bisa menjadi lebih baik dapat membantu thindar dari karyawan yang kinerjanya kurang
11	Puji	Ya	kinerja perusahaan bisa menjadi lebih baik
12	Lokita Purnamasari	Tidak	
13	Lilik Nurkholis	Tidak	
14	Ayu Reny Setiowati	Ya	mendapatkan karywan yang lebih baik
			untuk merifres atau menyegarkan organisasi secara internal
15	Kresna Widi Atmoko	Ya	
16	Indah Setyorini	Ya	

17	Bagus Prasetyo	Ya	
18	Dita Puspita	Tidak	
19	Andi Kusuma	Ya	
20	Zaki Ubaidillah	Tidak	

No.	Nama	28	Alasan
1	Mariman Hasa	Tidak	-
			-
2	Subeki Rismanto, SE	Ya	untuk meningkatkan kinerja karyawan yang sudah buruk
3	Umi Fadhilah	Tidak	
4	DH. Windyaningrum	Tidak	
5	Tri Setyo Utomo	Tidak	ksp merupakan yang terbaik jd tidak ada demosi
6	Abdullah Mufid	Tidak	
			ksp merupakan yang terbaik jd tidak ada demosi
7	Adi	Tidak	
8	Nur Rani Wulandari	Tidak	
9	Muhammad Shobri	Tidak	
10	Muhammad Ridwan	Tidak	ksp merupakan yang terbaik jd tidak ada demosi
11	Puji	Tidak	ksp merupakan yang terbaik jd tidak ada demosi

12	Lokita Purnamasari	Tidak	
13	Lilik Nurkholis	Tidak	
14	Ayu Reny Setiowati	Ya	kinerja yang kurang baik
15	Kresna Widi Atmoko	Ya	karna karyawan tersebut dinilai bermasalah dalam menjalankan tanggung jawab kerja
16	Indah Setyorini	Tidak	
17	Bagus Prasetyo	Tidak	
18	Dita Puspita	Tidak	
19	Andi Kusuma	Tidak	
20	Zaki Ubaidillah	Tidak	

No	Nama	29	Alasan	30	Alasan
		1	Mariman Hasa	Tidak	-
			-		-
2	Subeki Rismanto, SE	Tidak		Tidak	supaya karyawan mematuhi peraturan perusahaan
3	Umi Fadhilah	Tidak		Ya	
					malah sebagai motivasi dalam memperbaiki kinerja
4	DH. Windyaningrum	Tidak		Ya	

5	Tri Setyo Utomo	Tidak	Tidak	demosi bukan ancaman tapi merupakan sangsi atau hukuman yang kurang berprestasi
6	Abdullah Mufid	Tidak	Yaa	yaa klo tidak bisa menjalankan dengan baik maka konsekuensinya harus keluar dari pekerjaan
7	Adi	Tidak	Tidak	demosi bukan ancaman tapi merupakan sangsi atau hukuman yang kurang berprestasi
8	Nur Rani Wulandari	Tidak	Tidak	
9	Muhammad Shobri	Tidak	Tidak	
10	Muhammad Ridwan	Tidak	Tidak	demosi bukan ancaman tapi merupakan sangsi atau hukuman yang kurang berprestasi
11	Puji	Tidak	Tidak	demosi bukan ancaman tapi merupakan sangsi atau hukuman yang kurang berprestasi
12	Lokita Purnamasari	Tidak	Tidak	
13	Lilik Nurkholis	Tidak	Tidak	
14	Ayu Reny Setiowati	Tidak	Ya	karna karir harusnya naik bukannya turun
15	Kresna Widi Atmoko	Tidak	Ya	karna kita dinilai kuarang dalam tanggung jwb kerja
16	Indah Setyorini	Tidak	Yaa	

17	Bagus Prasetyo	Tidak		Tidak
18	Dita Puspita	Tidak		Ya
19	Andi Kusuma	Tidak		Ya
20	Zaki Ubaidillah	Tidak		Tidak

No.	Nama	31	Alasan
1	Mariman Hasa	Tidak	-
2	Subeki Rismanto, SE	Tidak	sebagai motivasi agar menjadi lebih baik
3	Umi Fadhilah	Tidak	sebagai motivasi agar kinerja lebih baik
4	DH. Windyaningrum	Tidak	
5	Tri Setyo Utomo	Ya	karena tidak ada peningkatan dalam kinerja
6	Abdullah Mufid	Tidak	sebagai motivasi kinerja
7	Adi	Ya	karena tidak ada peningkatan dalam kinerja
8	Nur Rani Wulandari	Tidak	
9	Muhammad Shobri	Ya	
10	Muhammad Ridwan	Ya	karena tidak ada peningkatan dalam kinerja
11	Puji	Ya	karena tidak ada peningkatan dalam kinerja

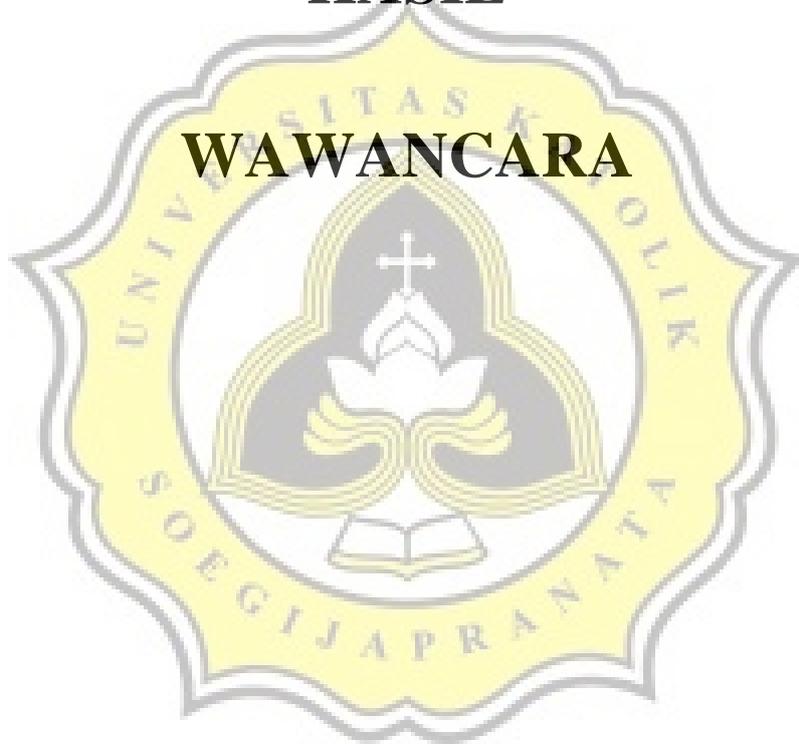
12	Lokita Purnamasari	Tidak	
13	Lilik Nurkholis	Tidak	
14	Ayu Reny Setiowati	Tidak	melakukan kinerja yang lebih baik
15	Kresna Widi Atmoko	Ya	karna kita tidak sepenuhnya melakukan tanggung jawab dalam kerja yang diserahkan kpd kita
16	Indah Setyorini	Tidak	
17	Bagus Prasetyo	Ya	
18	Dita Puspita	Tidak	
19	Andi Kusuma	Tidak	
20	Zaki Ubaidillah	Tidak	



# **LAMPIRAN 5**

## **HASIL**

### **WAWANCARA**



## HASIL WAWANCARA PIMPINAN

Nama : Siswanto

Lama bekerja: 20 th

Umur : 45th

Jabatan : Pimpinan Cabang

1. Apakah keputusan mutasi berasal dari pimpinan Koperasi Simpan Pinjam Pamardi Utomo Semarang ?

*“Iya Pimpinan bisa mengajukan dengan pertimbangan karyawan pun boleh mengajukan. Tetapi fom2 tidak disediakan hanya melihat dari karyawan apakah bisa dimutasi atau tidak.”*

2. Apakah mutasi yang dilakukan bersifat rutin ?

*“Bersifat Tidak rutin muatsi dilakukan jika ada kekosongan jabatan dan ada kesalahan karyawan, dan ada yang dipromosikan.”*

3. Di dalam proses mutasi, apakah pihak koperasi memberikan kesempatan kepada karyawan yang dimutasi untuk menerima atau menolak ?

*“Bisa menolak dan ada sangsinya bisa dia keluar melihat kondisi internal cabang ini. Hampir keseluruhan dimutasikan dan berangkat tetapi ttp ada pertimbangan dari general manajer dan aturan2 peraturan perusahaan.”*

4. Apakah mutasi berkaitan dengan promosi karyawan ?

*“ ada sebagai kenaikan jabatan untuk karyawan yang berprestasi dan biasanya surat keputusan ada pada kami pihak pimpinan karena sesuai kebijakan yaitu karyawan dirasa mampu dan memiliki kinerja yang baik”*

5. Adakah permintaan mutasi dari pihak karyawan ?

*“banyak biasanya karyawan yang dipindahkan alasannya hanya untuk dekat dengan keluarga”*

6. Bagaimana bila karyawan menolak di mutasi ?

*“Ya kita mencari alasannya terlebih dahulu mengapa dia menolak kemudian dilakukan pertimbangan-pertimbangan, bila dirasa tidak bisa diterima alasannya terpaksa karyawan harus keluar”*

7. Apa sanksi bagi karyawan yang me nolak untuk dimutasi ?

*“ya dikeluarkan dan disuruh mengundurkan diri”*

8. Bagaimana pandangan saudara dengan program mutasi pada Koperasi Simpan Pinjam Pamardi Utomo Semarang ?

*“mutasi ada 3 aspek: Aspek formasi mengisi kekosongan unit dan memberikan penyegaran pada lingkungan yang baru, untuk meningkatkan motivasi dan kedisiplinan. Promosi dengan kenaikan jabatan contohnya cabang a dipindah ke marketing kolektor lapangan staff teller jadi kasir. Panismen: mutasi bermuatan pada demosi bisa jabatan sama tetapi jabatan tetap sama karna panismen dia dipindahkan”*

9. Apakah program mutasi pada Koperasi Simpan Pinjam Pamardi Utomo Semarang perlu dilakukan ?

*“Perlu sehingga sebagai faktor penyadaran diri dan evaluasi diri. sehingga memunculkan rasa tanggung jawab loyalitas dan dedikasi pimpinan. contohnya dicabang c dipindah ke cabang yang lebih rendah kepentingan keluarga semakin dijauhkan. Manfaat: ada penyegaran dari konflik yang tidak bisa diatasi. Konflik antar karyawan, menghindari kepentingan pribadi seperti karyawan yang menikah, cuti, dll solusinya dengan mutasi. Memberikan proses pembinaan sehingga dia memiliki kedewasaan dari jenjang karir. Hambatannya : tidak bisa sekaligus secara teknis, harus menyesuaikan waktu mental karyawan.”*



HASIL WAWANCARA I

Nama : Rani

Lama bekerja: 5th

Umur : 22 th

Jabatan : Teller

1. Apakah keputusan mutasi berasal dari pimpinan Koperasi Simpan Pinjam Pamardi Utomo Semarang ?

*“ Iya mutasi selalu berasal dari pimpinan kerana segala aktifitas permutasian diKSP berhubungan langsung dengan pimpinan”*

2. Apakah mutasi yang dilakukan bersifat rutin ?

*“ Tidak pasti tergantung tiap unit yang kosong artinya mutasi biasanya dulakukan ketika ada cabang baru membutuhkan tenaga kerja “*

3. Di dalam proses mutasi, apakah pihak koperasi memberikan kesempatan kepada karyawan yang dimutasi untuk menerima atau menolak ?

*“ Tidak bisa diberi kesempatan untuk memilih menerima atau menolak biasanya dari awal sudah tertera pada perjanjian kerja sejak awal dan harus mau pindah kemana ja karena termasuk dalam kontrak kerja.”*

4. Apakah mutasi berkaitan dengan promosi karyawan ?

*“ iya sangat berkaitan karena berhubungan dengan jenjang karir karyawan. ”*

5. Adakah permintaan mutasi dari pihak karyawan ?

*“ Ada karena biasanya dari karyawan yang mengajukan diri untuk dimutasi”*

6. Bagaimana bila karyawan menolak di mutasi ?

*“ Karyawan tidak dapat menolak adanya mutasi karena biasanya banyak karyawan yang mau menerima jika harus dimutasikan jarang ada yang menolak dan yang menolak biasanya langsung mengundurkan diri”*

7. Apa sanksi bagi karyawan yang me nolak untuk dimutasi ?

*“ Tidak ada sanksinya jika ada yang menolak langsung akan dengan sendirinya mengindurkan diri”*

8. Bagaimana pandangan saudara dengan program mutasi pada Koperasi Simpan Pinjam Pamardi Utomo Semarang ?

*“ Pandangan saya tentang mutasi sangat bermanfaat karena untuk kenakan jabatan, peningkatan kinerja karyawan dan menghilangkan rasa bosan atau jenuh dari rutinitas pekerjaan dan lingkungan. dengan adanya mutasi pula penyelewengan-penyelwengan bisa teratasi dan tidak berkelanjutan. ”*

9. Apakah program mutasi pada Koperasi Simpan Pinjam Pamardi Utomo Semarang perlu dilakukan ?

*“ Perlu untuk mengisi kekosongan unit lain, penyegaran, untuk menghindari kinerja karyawan yang tidak bagus dan kelemahannya biasanya dari adaptasi dengan lingkungan. ”*

## HASIL WAWANCARA II

Nama : Mariman Hasa

Lama bekerja: 16th

Umur : 47 th

Jabatan : Pimpinan mingguan

1. Apakah keputusan mutasi berasal dari pimpinan Koperasi Simpan Pinjam Pamardi Utomo Semarang ?  
*"Iya berasal dari pimpinan pusat, tapi ada juga dari permintaan karyawan itu sendiri."*
2. Apakah mutasi yang dilakukan bersifat rutin ?  
*"Tidak pasti tergantung cabang lain membutuhkan karyawan atau tidak."*
3. Di dalam proses mutasi, apakah pihak koperasi memberikan kesempatan kepada karyawan yang dimutasi untuk menerima atau menolak ?  
*"Iya biasanya pimpinan memberi tahu dahulu jika ada mutasi jadi biasanya banyak yang menerima mau tidak mau tidak bisa menolak."*
4. Apakah mutasi berkaitan dengan promosi karyawan ?  
*"Iya berkaitan sekali karna mutasi yang berkaitan dengan promosi untuk melihat jenjang karir karyawan."*
5. Adakah permintaan mutasi dari pihak karyawan ?  
*"Ada biasanya yang ingin dimutasi yang berkaitan dengan promosi dan jauh dari keluarga."*
6. Bagaimana bila karyawan menolak di mutasi ?  
*"Biasanya langsung mengundurkan diri."*
7. Apa sanksi bagi karyawan yang me nolak untuk dimutasi ?  
*"Sangsinya langsung keluar atau mengundurkan diri."*
8. Bagaimana pandangan saudara dengan program mutasi pada Koperasi Simpan Pinjam Pamardi Utomo Semarang ?  
*"Pandangan tentang mutasi adalah:*
  - *Untuk kenaikan karir*
  - *Menambah wawasan dan pengalaman*
  - *Menambah rekan kerja*
  - *Belajar menyesuaikan pada lingkungan yang baru"*

9. Apakah program mutasi pada Koperasi Simpan Pinjam Pamardi Utomo Semarang perlu dilakukan ?

*“Perlu untuk semangat kerja karyawan dan untuk menghilangkan kejenuhan karyawan terhadap rutinitas pekerjaan. Kendalanya biasanya bila jauh dari keluarga, penyesuaian lingkungan terhadap orang2 baru dari sikap dan karakternya, tanggung jawab yang lebih besar.”*

### HASIL WAWANCARA III

Nama : Lilik Norkholis

Lama bekerja: 4th

Umur : 25 th

Jabatan : Staff

1. Apakah keputusan mutasi berasal dari pimpinan Koperasi Simpan Pinjam Pamardi Utomo Semarang ?  
*“iya berasal dari pimpinan langsung”*
2. Apakah mutasi yang dilakukan bersifat rutin ?  
*“ Tidak pasti tergantung unit yang membutuhkan karyawan”*
3. Di dalam proses mutasi, apakah pihak koperasi memberikan kesempatan kepada karyawan yang dimutasi untuk menerima atau menolak ?  
*“diberi kesempatan untuk menerima atau menolak tetapi harus ada alasan yang jelas”*
4. Apakah mutasi berkaitan dengan promosi karyawan ?  
*“iya sangat berkaitan untuk jenjang karir karyawan”*
5. Adakah permintaan mutasi dari pihak karyawan ?  
*“Iya ada dari karyawan biasanya dari unit atau cabang lain yang sekiranya dia betah maka bisa mengajukan untuk pindah”*
6. Bagaimana bila karyawan menolak di mutasi ?  
*“Tidak ada yang menolak”*
7. Apa sanksi bagi karyawan yang me nolak untuk dimutasi ?  
*“Sangsinya tidak ada biasanya karyawan langsung mengundurkan diri sesudah sk keluar”*

8. Bagaimana pandangan saudara dengan program mutasi pada Koperasi Simpan Pinjam Pamardi Utomo Semarang ?

*“Peluang, jenjang karir, menambah pengalaman dan pengetahuan,sefi negatifnya biasanya dari nasabah2 baru yang susah,masalah lingkungan, permasalahan pribadi”*

9. Apakah program mutasi pada Koperasi Simpan Pinjam Pamardi Utomo Semarang perlu dilakukan ?

*Perlu*

#### HASIL WAWANCARA IV

Nama :Abdulah Mafik

Lama bekerja: 4th

Umur : 29 th

Jabatan : Staff

1. Apakah keputusan mutasi berasal dari pimpinan Koperasi Simpan Pinjam Pamardi Utomo Semarang ?

*iya semuanya berasal langsung dari pimpinan*

2. Apakah mutasi yang dilakukan bersifat rutin ?

*Mutasi tidak rutin melihat kondisi perusahaan dan kekosongan jabatan*

3. Di dalam proses mutasi, apakah pihak koperasi memberikan kesempatan kepada karyawan yang dimutasi untuk menerima atau menolak ?

*Bisa menolak tergantung kinerja. Jika sekiranya memiliki alasan yang tepat, maka setiap karyawan bisa menolak tetapi semua tergantung pimpinan.*

*Jika sekiranya karyawan yang menolak memang harus dipindahkan maka harus tetap pindah jadi bisa melalui banyak pertimbangan*

4. Apakah mutasi berkaitan dengan promosi karyawan ?

*Iya berkaitan ada kenaikan jabatan*

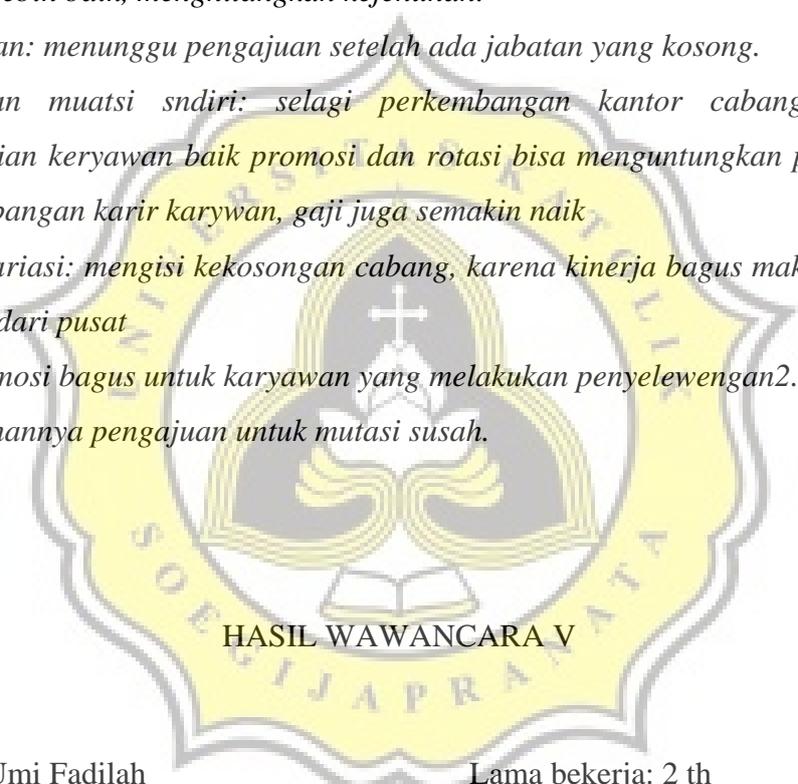
5. Adakah permintaan mutasi dari pihak karyawan ?

*Ada seperti saya dulu berasal dan masuk dari ksp cabang blora kemudian saya mengajukan untuk mutasi kesmg agar dekat dengan keluarga.*

6. Bagaimana bila karyawan menolak di mutasi ?

*Tidak bisa menolak jika menolak otomatis langsung harus mengajukan pengunduran diri*

7. Apa sanksi bagi karyawan yang me nolak untuk dimutasi ?  
*Keluar dari pekerjaan*
8. Bagaimana pandangan saudara dengan program mutasi pada Koperasi Simpan Pinjam Pamardi Utomo Semarang ?  
*Selagi mutasi bermaksud baik dan tidak merugikan dan memberatkan karyawan saya rasa baik untuk perkembangan karir*
9. Apakah program mutasi pada Koperasi Simpan Pinjam Pamardi Utomo Semarang perlu dilakukan ?  
*Perlu untuk kebaikan sendiri, efek pribadi, kinerja optimal, ada semangat kerja, hasil bekerja lebih baik, menghilangkan kejenuhan.*  
*Hambatan: menunggu pengajuan setelah ada jabatan yang kosong.*  
*Kelebihan muatsi sndiri: selagi perkembangan kantor cabang maka peran pemutasian keryawan baik promosi dan rotasi bisa menguntungkan perusahaan dan pengembangan karir karyawan, gaji juga semakin naik*  
*Ada 2 variasi: mengisi kekosongan cabang, karena kinerja bagus maka ada kenaikan jabatan dari pusat*  
*Kalo demosi bagus untuk karyawan yang melakukan penyelewengan2.*  
*Kelemahannya pengajuan untuk mutasi susah.*



HASIL WAWANCARA V

Nama :Umi Fadilah

Lama bekerja: 2 th

Umur : 26 th

Jabatan : Staff Pinjaman

1. Apakah keputusan mutasi berasal dari pimpinan Koperasi Simpan Pinjam Pamardi Utomo Semarang ?  
*Iya pengajuannya bisa daripimpinan dan dari pusat*
2. Apakah mutasi yang dilakukan bersifat rutin ?  
*Tidak rutin tergantung perusahaan jika ada jabatan yang kosong*
3. Di dalam proses mutasi, apakah pihak koperasi memberikan kesempatan kepada karyawan yang dimutasi untuk menerima atau menolak ?

*Tidak biasanya langsung menerima tidak bisa menolak*

4. Apakah mutasi berkaitan dengan promosi karyawan ?

*Iya berkaitan untuk karir*

5. Adakah permintaan mutasi dari pihak karyawan ?

*Ada biasanya karyawan melakukan pengajuan untuk dirotasi atau mutasi biar dekat dengan rumah dan keluarga*

6. Bagaimana bila karyawan menolak di mutasi ?

*Langsung mengundurkan diri*

7. Apa sanksi bagi karyawan yang me nolak untuk dimutasi ?

*Keluar dari pekerjaannya*

8. Bagaimana pandangan saudara dengan program mutasi pada Koperasi Simpan Pinjam Pamardi Utomo Semarang ?

*Pandangan saya mutasi sangat bermanfaat untuk mengisi kekosongan cabang, menambah wawasan, menambah kekeluargaan, pengalaman,teman,pengetahuan dalam pekerjaan.*

*Seperti saya yang tadinya dari posisi bulanan yang biasanya menghitung atau mengetik dipindah ke mingguan yang cara kerjanya lebih manual*

9. Apakah program mutasi pada Koperasi Simpan Pinjam Pamardi Utomo Semarang perlu dilakukan ?

*Perlu tetapi jangan sesering mungkin: klo sudah betah dipindah akan sangat memberatkan karyawan karena penyesuaiannya terhadap lingkungan sangat susah.*

*Hambatannya: kurang cocok pada pimpinan, beda karakter tiap karyawan*

## HASIL WAWANCARA VI

Nama : Tri Setyo utomo

Lama bekerja: 6 th

Umur : 35th

Jabatan : PDL Staff

1. Apakah keputusan mutasi berasal dari pimpinan Koperasi Simpan Pinjam Pamardi Utomo Semarang ?

*Iya berasal dari pimpinan*

2. Apakah mutasi yang dilakukan bersifat rutin ?  
*Tidak pasti tergantung situasi perusahaan*
3. Di dalam proses mutasi, apakah pihak koperasi memberikan kesempatan kepada karyawan yang dimutasi untuk menerima atau menolak ?  
*Biasanya harus mau ditempatkan dimana saja*
4. Apakah mutasi berkaitan dengan promosi karyawan ?  
*Iya untuk jenjang karir*
5. Adakah permintaan mutasi dari pihak karyawan ?  
*Iya ada biasanya pengajuan untuk promosi sendiri*
6. Bagaimana bila karyawan menolak di mutasi ?  
*Langsung mengundurkan diri tetapi karyawan banyak yang tidak menolak*
7. Apa sanksi bagi karyawan yang me nolak untuk dimutasi ?  
*Keluar dari perusahaan*
8. Bagaimana pandangan saudara dengan program mutasi pada Koperasi Simpan Pinjam Pamardi Utomo Semarang ?  
*Pandangan saya mutasi sangat baik jika ada karyawan yang berkualitas bisa meminta pengajuan kenaikan jabatan, tetapi sayangnya tidak bisa menolak harus tetap mau dimutasikan kemana saja*
9. Apakah program mutasi pada Koperasi Simpan Pinjam Pamardi Utomo Semarang perlu dilakukan ?  
*Perlu untuk kenaikan jabatan, untuk melihat kualitas karyawan, mengurangi atau memberikan hukuman pada karyawan yang melakukan penyelewengan, menghilangkan kejenuhan dan menambah pengetahuan*

## HASIL WAWANCARA VII

Nama : Muhamad Shobri

Lama bekerja: 5 th

Umur : 31th

Jabatan : PDL Staff

1. Apakah keputusan mutasi berasal dari pimpinan Koperasi Simpan Pinjam Pamardi Utomo Semarang ?

*Iya berasal dari pimpinan dan pengajuan karyawan*

2. Apakah mutasi yang dilakukan bersifat rutin ?

*Tidak rutin tergantung permintaan pusat*

3. Di dalam proses mutasi, apakah pihak koperasi memberikan kesempatan kepada karyawan yang dimutasi untuk menerima atau menolak ?

*Yang saya tahu biasanya pertama karyawan ditawarkan dulu baru dulu baru nanti bisa memutuskan atau menolak, tapi sekarang karyawan tidak bisa menolak tetapi tetap dalam tahap kawasan dari pimpinan*

4. Apakah mutasi berkaitan dengan promosi karyawan ?

*Iya sangat berkaitan: karena untuk jenjang karir*

5. Adakah permintaan mutasi dari pihak karyawan ?

*Yang saya tahu, belum ada. Biasanya dari pimpinan.*

6. Bagaimana bila karyawan menolak di mutasi ?

*Selama dia memiliki alasan yang masuk akal dan sesuai dengan kinerjanya dia dapat menolak*

7. Apa sanksi bagi karyawan yang me nolak untuk dimutasi ?

*Sanksinya: bisa dikeluarkan tetapi kembali lagi pada alasannya untuk menolak jika sekiranya diketahui benar-benar dipindahkan tetapi menolak sanksinya harus mengundurkan diri*

8. Bagaimana pandangan saudara dengan program mutasi pada Koperasi Simpan Pinjam Pamardi Utomo Semarang ?

*Pandangan saya: mutasi disini sangat baik karena berguna untuk penyegaran jenjang karir, motivasi untuk maju, tanggung jawab yang lebih tinggi, tertantang menambah pengetahuan dan wawasan*

9. Apakah program mutasi pada Koperasi Simpan Pinjam Pamardi Utomo Semarang perlu dilakukan ?

*Perlu: karena bisa menguntungkan perusahaan dan karyawan, untuk karyawan bisa untuk menghilangkan rasa jenuh dan bosan dan jenjang karir. Perusahaan untuk pengembangan SDM karyawan yang berkompeten*

*Kelemahan: Penyesuaian terhadap lingkungan baru.*

## HASIL WAWANCARA VIII

Nama : Fajar

Lama bekerja: 3th

Umur : 24th

Jabatan : PDL

1. Apakah keputusan mutasi berasal dari pimpinan Koperasi Simpan Pinjam Pamardi Utomo Semarang ?  
*Tidak bisa menolak sehingga tidak bisa menentukan sendiri dan sesuai dengan pimpinan.*
2. Apakah mutasi yang dilakukan bersifat rutin ?  
*Tidak rutin*
3. Di dalam proses mutasi, apakah pihak koperasi memberikan kesempatan kepada karyawan yang dimutasi untuk menerima atau menolak ?  
*Ya berkaitan untuk kenaikan jabatan bagi karyawan yang memiliki prestasi yang bagus.*
4. Apakah mutasi berkaitan dengan promosi karyawan ?  
*Ada kebanyakan untuk promosi.*
5. Adakah permintaan mutasi dari pihak karyawan ?  
*Langsung disuruh mengundurkan diri kalau tidak biasanya pimpinan menanyakan dulu alasan karyawan menolak kemudian pimpinan baru melakukan pertimbangan apakah karyawan mau menolak atau tidak.*
6. Bagaimana bila karyawan menolak di mutasi ?

*Langsung disuruh mengundurkan diri kalau tidak biasanya pimpinan menanyakan dulu alasan karyawan menolak kemudian pimpinan baru melakukan pertimbangan apakah karyawan mau menolak atau tidak.*

7. Apa sanksi bagi karyawan yang me nolak untuk dimutasi ?

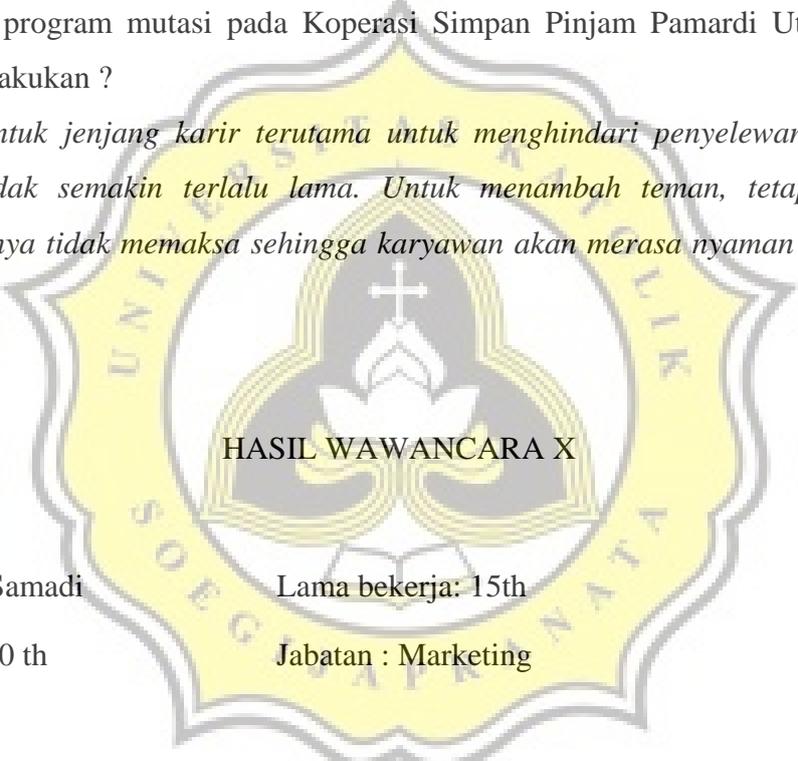
*Pengunduran diri.*

8. Bagaimana pandangan saudara dengan program mutasi pada Koperasi Simpan Pinjam Pamardi Utomo Semarang ?

*Mutasi perpindahan kerja pada karyawan yang bisa membantu karyawan untuk menghilangkan rasa jenuh pada lingkungan kantor, untuk jenjang karir, untuk prestasi kerja dan menambah wawasan dan pengalaman.*

9. Apakah program mutasi pada Koperasi Simpan Pinjam Pamardi Utomo Semarang perlu dilakukan ?

*Perlu untuk jenjang karir terutama untuk menghindari penyelewangan yang ada. Agar tidak semakin terlalu lama. Untuk menambah teman, tetapi mutasi juga seharusnya tidak memaksa sehingga karyawan akan merasa nyaman dengan adanya mutasi.*



HASIL WAWANCARA X

Nama : Samadi

Lama bekerja: 15th

Umur : 40 th

Jabatan : Marketing

1. Apakah keputusan mutasi berasal dari pimpinan Koperasi Simpan Pinjam Pamardi Utomo Semarang ?

*Iya dari pimpinan.*

2. Apakah mutasi yang dilakukan bersifat rutin ?

*Tidak rutin.*

3. Di dalam proses mutasi, apakah pihak koperasi memberikan kesempatan kepada karyawan yang dimutasi untuk menerima atau menolak ?

*Tidak bisa menolak.*

4. Apakah mutasi berkaitan dengan promosi karyawan ?

*Menurut saya tidak ada promosi*

5. Adakah permintaan mutasi dari pihak karyawan ?

*Tidak ada permintaan dari karyawan.*

6. Bagaimana bila karyawan menolak di mutasi ?

*Melakukan pengunduran diri.*

7. Apa sanksi bagi karyawan yang me nolak untuk dimutasi ?

*Sanksinya dikeluarkan.*

8. Bagaimana pandangan saudara dengan program mutasi pada Koperasi Simpan Pinjam Pamardi Utomo Semarang ?

*Pandangan saya: saya tidak sanggup dengan adanya mutasi secara pribadi karena jauh dari keluarga*

9. Apakah program mutasi pada Koperasi Simpan Pinjam Pamardi Utomo Semarang perlu dilakukan ?

*Perlu tetapi pribadi saya tidak bisa menerima adanya mutasi*

*Kelemahannya mutasi sendiri susah beradaptasi dengan lingkungan dalam menangani nasabah yang ruwet*

