

**PENGARUH MUTASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BRATACO MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Dan Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis di
Universitas Medan Area**

Oleh :

**HENNO VEVA RAISYAH
168320220**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/7/20

Access From (repository.uma.ac.id)

**PENGARUH MUTASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BRATACO MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Dan Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis di
Universitas Medan Area**

Oleh :

HENNO VEVA RAISYAH
168320220

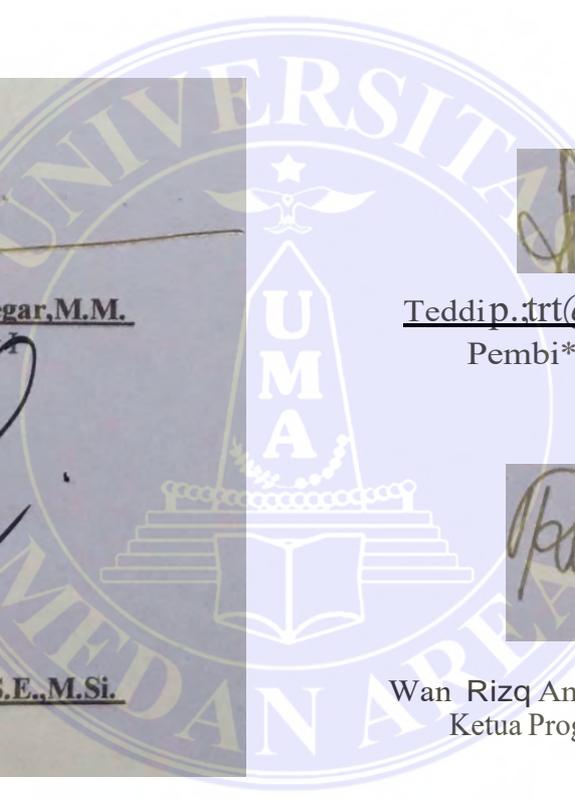


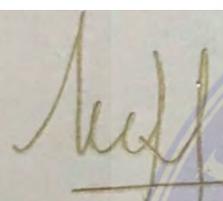
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2020**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Mutasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap C1)8
Karyawan PT. Brataco Medan
Nama : Henno Veva Raisyah
NPM : 168320220
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Ditetapkan Oleh :
Komisi Pembimbing




Ir. M. Yamin Siregar, M.M.
Pembimbing I


Teddi p. trt@ E. M.M.
Pembimbing II


Ihsan Efendi, S.E., M.Si.
Dekan


Wan Rizq Amelia, S.E., M.Si.
Ketua Program Studi

Tanggal Lulus : 06 Mei 2020

HALAMAN PERNYATAAN ORISJNILITAS

Saya menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penuhsan Skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditentukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 06 Mei 2020



IJI

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Henno Veva Raisyah
NPM : 168320220
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : “Pengaruh Mutasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Brataco Medan”. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan Skripsi saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 06 Mei 2020
Yang menyatakan,

Henno Veva Raisyah
16832021820

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Binjai, pada tanggal 13 November 1997 dari Ayah Iskandar dan Ibu Acun Sundari. Penulis merupakan anak kedua dari 3 bersaudara.

Tahun 2015 Penulis lulus dari SMA Negeri 5 Binjai dan pada tahun 2016 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

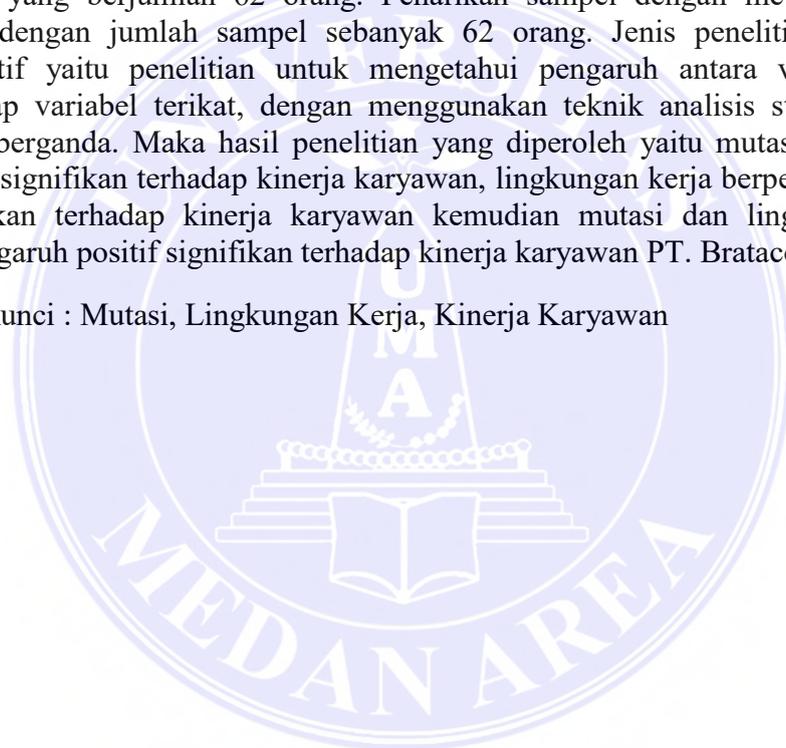


ABSTRAK

Pengaruh Mutasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Brataco Medan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah mutasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Brataco Medan, untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Brataco Medan, serta untuk mengetahui apakah mutasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap karyawan PT. Brataco Medan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT. Brataco Medan yang berjumlah 62 orang. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 62 orang. Jenis penelitian ini adalah Asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan menggunakan teknik analisis statistik regresi linear berganda. Maka hasil penelitian yang diperoleh yaitu mutasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan kemudian mutasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Brataco Medan.

Kata Kunci : Mutasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan



ABSTRACT

Effect of Mutations and Work Environment on Employee Performance

PT. Brataco Medan

This study aims to find out whether mutations have a significant positive effect on the performance of employees of PT. Brataco Medan, to find out whether the work environment has a significant positive effect on the performance of employees of PT. Brataco Medan, and to find out whether mutation and work environment have a significant positive effect on the employees of PT. Brataco Medan. The population in this study is all employees at PT. Brataco Medan, amounting to 62 people. Sampling with the method of saturated sampling with a total sample of 62 people. This type of research is associative research to determine the effect of independent variables on the dependent variable, using multiple linear regression statistical analysis techniques. Then the research results obtained are mutations significantly positive effect on employee performance, work environment has a significant positive effect on employee performance then mutation and work environment have a significant positive effect on the performance of employees of PT. Brataco Medan.

Keywords: Mutation, Work Environment, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Pengaruh Mutasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Brataco Medan”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat kelengkapan studi untuk menyelesaikan Program Sarjana konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Dalam menyelesaikan Skripsi, penulis mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini pertama sekali penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ayahanda Iskandar dan Ibunda Acun Sundari yang selalu memberikan do'a dan kasih sayang yang tak terhingga kepada penulis. Abangda Hildan Sumitra dan Adik tercinta Syafasabilla yang telah memberikan dukungan, motivasi dan semangat bagi penulis dalam menyelesaikan pendidikan penulis.

Dalam penyelesaian Skripsi ini, penulis mendapat bantuan, bimbingan, dorongan dari berbagai pihak sehingga Penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Pada kesempatan ini Penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, dukungan dan bantuan selama proses penyelesaian Skripsi ini. Secara khusus penulis tuturkan terima kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area

2. Bapak Dr. Ihsan Effendi,SE,M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Wan Rizca Amelia,SE,M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Yuni Syaputri,SE.,M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Bapak Drs. Muslim Wijaya,M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan bantuan selama proses perkuliahan.
6. Bapak Ir. M. Yamin Siregar, M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan saran-saran yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Teddi Pribadi,SE,MM. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan banyak kontribusi ilmu dan masukan-masukan serta koreksi dan saran hingga penulis bisa lebih maksimal dalam penulisan skripsi ini.
8. Ibu Wan Rizca Amelia,SE,M.Si. selaku Dosen Sekretaris Pembimbing yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam hal kuliah, serta telah memberikan masukan-masukan yang berharga kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
10. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.

11. Kepada Abang dan Adik tersayang Hildan Sumitra dan Syafasabilla dan seluruh keluarga atas doa motivasi dan dukungan secara moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
12. Untuk Sahabatku (Ela, Mira, Elin, Ade, Fitri dan Wanda) terima kasih tawanya, tangisnya, amarahnya, bencinya dan senangnya selama ini.
13. Genk Para Pejuang Skripsi (ando, Zuky dan Suhaila) terima kasih yang telah memberikan dukungan dan kebersamaannya selama ini.
14. Teman-teman seperjuangan Manajemen B3 Universitas Medan Area, yang telah memberikan semangatnya kepada penulis.
15. Serta semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, 06 Mei 2020

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Halaman Pernyataan Orisinilitas	iii
Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi Skripsi	iv
Riwayat Hidup	v
Abstrak	vi
<i>Abstract</i>	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Gambar.....	xiv
Daftar Lampiran	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
15.1	L
atar Belakang Masalah.....	1
15.2	R
rumusan Masalah	4
15.3	T
ujuan Penelitian.....	4
15.4	M
manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
2.1 Kinerja Karyawan	6
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	6
2.1.2 Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan.....	7
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	9
2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan	12
2.2 Mutasi	13
2.2.1 Pengertian Mutasi	13
2.2.2 Manfaat dan Tujuan Mutasi.....	15
2.2.3 Indikator Mutasi	18
2.3 Lingkungan Kerja	20
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	20
2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja	22
2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	24
2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	29
2.4 Penelitian Terdahulu	30
2.5 Kerangka Konseptual.....	31
2.6 Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Jenis Penelitian	37
3.2 Tempat Penelitian	37
3.3 Waktu Penelitian.....	37
3.4 Populasi dan Sampel.....	33
3.4.1 Populasi	38

3.4.2 Sampel.....	38
-------------------	----

3.5 Defenisi Operasional.....	38
3.6 Jenis dan Sumber Data.....	39
3.7 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.8 Teknik Analisis Data	40
3.8.1 Uji Validitas	41
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	41
3.9 Uji Asumsi Klasik	42
3.9.1 Uji Normalitas	42
3.9.2 Uji Multikolineritas	42
3.9.3 Uji Heteroskedastisitas	43
3.10 Uji Statistik.....	43
3.10.1 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	43
3.11 Uji Hipotesis	44
3.11.1 Uji Simultan (Uji F).....	44
3.11.2 Uji Parsial (Uji t)	44
3.11.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	44

BAB VI HASIL DAN PEMBAHASAN.....45

4.1 Hasil Penelitian	45
4.1.1 PT. Brataco Medan	45
4.1.1.1 Gambaran Umum PT. Brataco Medan	45
4.1.1.2 Visi, Misi dan Tujuan PT. Brataco Medan.....	46
4.1.1.3 Struktur Organisasi.....	47
4.1.1.4 Deskripsi Pekerjaan.....	47
4.1.2 Penyajian Data Responden	52
4.1.3 Penyajian Data Angket Responden.....	53
4.1.4 Uji Instrumen	58
4.1.4.1 Uji Validitas	58
4.1.4.2 Uji Reliabilitas.....	60
4.1.5 Uji Asumsi Klasik	61
4.1.5.1 Uji Normalitas	61
4.1.5.2 Uji Heterokedastisitas.....	63
4.1.5.3 Uji Multikolinearitas	64
4.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda	65
4.1.7 Uji Hipotesis	67
4.1.7.1 Uji F (Uji Serentak).....	67
4.1.7.2 Uji Parsial (Uji t).....	68
4.1.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	70
4.2 Pembahasan Penelitian	71
4.2.1 Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja.....	71
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	72
4.2.3 Pengaruh Mutasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	73

BAB V PENUTUP.....75

UNIVERSITAS MEDAN AREA Kesimpulan.....	75
--	----

5.2 Saran.....76
Daftar Pustaka77



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3.1 Pelaksanaan Waktu Penelitian.....	37
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	39
Tabel 3.3 Bobot Nilai Angket	40
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	52
Tabel 4.2 Usia Responden.....	53
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Variabel Peran Mutasi (X_1).....	54
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X_2).....	55
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	56
Tabel 4.6 Data Hasil Uji Validitas	59
Tabel 4.7 Data Hasil Uji Reliabilitas.....	60
Tabel 4.8 Uji Normalitas Menggunakan <i>Kolmogorov-Sminornov</i>	63
Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas	65
Tabel 4.10 Uji Regresi Linear Berganda (Variabel X_1, X_2, Y)	66
Tabel 4.11 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	69
Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi.....	71

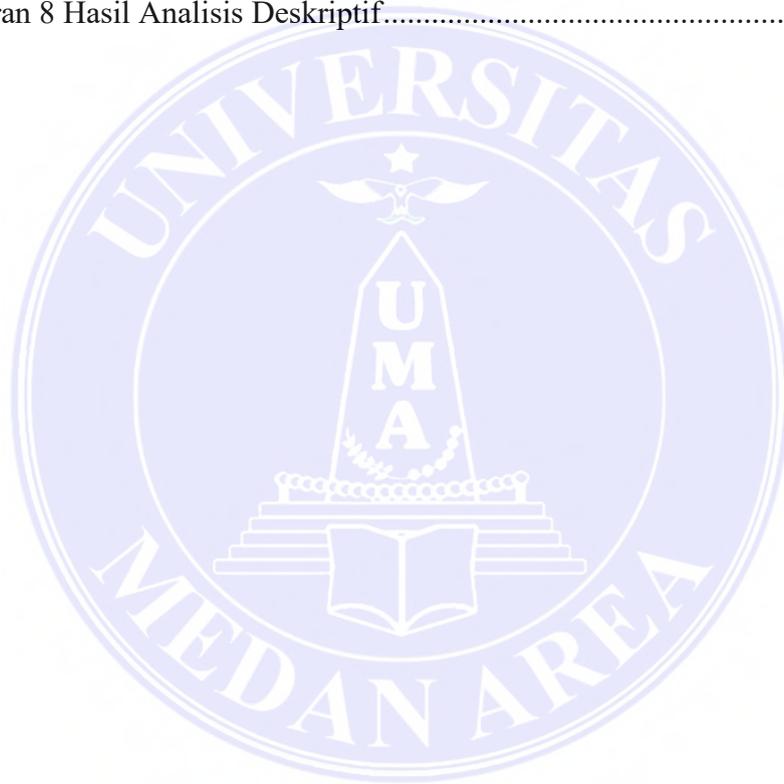
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Brataco Medan.....	47
Gambar 4.2 Uji Normalitas Analisis Grafik Histogram.....	61
Gambar 4.3 Uji Normalitas Analisis P-P Plot.....	62
Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas Analisis Grafik Scatterplot	64



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	80
Lampiran 2 Surat Izin Research/Survey	84
Lampiran 3 Surat Keterangan Melakukan Penelitian	85
Lampiran 4 Tabulasi Responden Uji Validitas	86
Lampiran 5 Tabulasi Kuesioner Responden.....	88
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas	92
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas.....	104
Lampiran 8 Hasil Analisis Deskriptif.....	105



BAB I

PENDAHULUAAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasional. Untuk itu diperlukan adanya suatu manajemen yang baik untuk mengatur orang tersebut secara efektif dan efisien, agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat terwujud. Suatu perusahaan dapat maju ataupun hancur akibat kualitas dan tingkah laku manusias yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Perusahaan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya adalah dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan padanya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai. Sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Pengaruh kinerja karyawan sangat besar dalam menentukan peningkatan prestasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dikemukakan oleh Kuswandi (2014:27) antara lain kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, mutasi, motivasi, lingkungan kerja serta kepemimpinan. Semua faktor tersebut pasti

berpengaruh, hanya saja ada yang dominan dan ada yang tidak dominan. Penelitian ini akan mengkaji pengaruh mutasi dan lingkungan kerja.

Kesempatan menduduki jabatan merupakan persoalan tersendiri yang dihadapi oleh seorang karyawan. Sebagian karyawan mendapatkan kesempatan yang baik dalam mendapatkan jabatan, namun sebagian karyawan lainnya kurang mendapatkan kesempatan. Karyawan dalam menduduki tergantung dari kepangkatan dan juga masalah prestasi kerja mereka. Namun sesungguhnya selain itu posisi jabatan juga memberikan peluang kepada karyawan untuk lebih mengenal manajer. Manajer dalam karyawan memegang kendali keputusan, oleh karenanya apabila karyawan dekat dengan pimpinan, maka mereka akan berkesempatan untuk menduduki jabatan dan bahkan memperoleh apa yang diinginkan.

Kebijakan manajer melakukan pergantian pimpinan maupun staf di sebuah perusahaan, sering disalah artikan sebagai hukuman. Kata hukuman mendominasi dalam menyikapi pergantian kepala dinas atau badan. Tidak hanya itu, karyawan golongan buntut pun kadang tidak luput dari keputusan para manajer untuk hengkang dari tempat kerja yang sudah lama ditekuninya. Sebagian pimpinan hanya bisa pasrah.

Adapun dalam pelaksanaan mutasi ada beberapa persoalan yang ditemukan di PT. Brataco Medan yaitu dalam melakukan mutasi sering sekali tidak mempertimbangkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi formal yang dimiliki, sehingga kadang staff yang dimutasi kurang memahami tugas tanggung jawabnya secara optimal, kemudian mutasi dilakukan sesuai

dengan kebutuhan pimpinan bukan berdasarkan kebutuhan organisasi, sehingga menimbulkan ketidakpuasan bagi karyawan yang di mutasi. Tentunya hal tersebut ditakutkan akan berpengaruh dengan kinerja karyawan.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pegawai adalah faktor lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2010:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawannya.

Adapun pada PT. Brataco Medan mengalami beberapa permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja yang disediakan yaitu fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan tidak mencukupi apabila dibandingkan dengan banyaknya jumlah tugas yang harus dikerjakan. Kemudian fasilitas kerja banyak yang disediakan sendiri oleh karyawannya. Padahal seharusnya untuk kebutuhan kantor sebaiknya disediakan perusahaan yang bersangkutan. Selain itu karyawan tidak bisa memaksimalkan mutu pekerjaannya dikarenakan PT. Braco Medan belum mempunyai laboratorium yang sesuai dengan standart yang memadai.

Dengan demikian penulis ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan “Pengaruh Mutasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Brataco Medan”.

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini diajukan dengan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah mutasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Brataco Medan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Brataco Medan?
3. Apakah mutasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Brataco Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan PT. Brataco Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Brataco Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh mutasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Brataco Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Memhami wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya terkait dengan variabel yang diteliti, pengaruh antar dan penyelesaian skripsi.

2. Bagi Instansi

Untuk memberikan saran dan masukan bagi pimpinan instansi, untuk dapat memperbaiki atau meningkatkan kinerja pegawai melalui mutasi dan lingkungan kerja.

3. Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi penelitian dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

4. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi khasanah Perpustakaan Universitas Medan Area serta memberikan referensi bagi seluruh mahasiswa dan kalangan akademis yang ingin mempelajari masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Serta sebagai suatu hasil karya yang dapat dijadikan sebagai bahan wacana dan pustaka bagi mahasiswa atau kalangan akademisi yang memiliki ketertarikan pada bidang yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pada dasarnya seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu performance yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut, selain itu performance yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuannya organisasi atau instansi dimana karyawan tersebut bekerja.

Performance atau kinerja perlu diukur oleh pimpinan agar dapat diketahui sejauh mana perkembangan kinerja dari seseorang pegawai pada khususnya dan organisasi pada umumnya.

Mangkunegara Anwar. P (2010 : 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kemudian menurut Sulistiyani Ambar .T (2016 : 223) "Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya". Hasibuan Malayu S.P.(2017:34) mengemukakan "kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".

Menurut Prihadi (2014 : 104)“Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang,kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan”.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson Terjemahaan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2011 : 78), “menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”.

Pengertian Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.1.2 Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan

Selain sebagai pendorong pegawai dalam menghasilkan sesuatu hasil kerja yang berpotensi memberikan keuntungan bagi perusahaan, kinerja akan mampu meningkatkan etos kerja yang mampu menciptakan sesuatu budaya organisasi.

a. Manfaat Kinerja Karyawan.

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh kekyayaan karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karya tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan,jalur, rencana dan pengembangan karir.

Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrytmen,

seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Disini manfaat dari penilaian untuk kinerja pegawai terdapat kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi adapun secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi.

Menurut Siagian Sondang .P. (2004:65) Kinerja adalah :

1. Penyesuaian- penyesuaian kompensasi.
2. kinerja.
3. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi , mutasi pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
4. Untuk kepentingan penelitian pegawai, membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

b. Tujuan Kinerja Karyawan.

Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari buah hasil kerjanya, dan tentunya kinerja akan mempunyai tujuan yang berguna bagi penilaian kinerja karyawan.

Adapun tujuan kinerja menurut Wahyudi Bambang (2002:101) adalah:

1. Tujuan Evaluasi.

Seorang manajer menilai kinerja dari masa lalu karyawan dengan menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja dan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi terminasi dan kompensasi.

2. Tujuan Pengembangan.

Seseorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

3. Tujuan pokok

Dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.

Menurut Syafarudin Alwi (2011 : 187) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development yang bersifat evaluasi harus menyelesaikan :

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
2. Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision
3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat development penilaian harus menyelesaikan

1. Prestasi riil yang dicapai individu
2. Kelemahan- kelemahan individu yang menghambat kinerja
3. Prestasi- prestasi yang dikembangkan.

Dan dari tujuan-tujuan yang sudah diterangkan di atas menunjukkan jika kinerja bukan hanya merupakan gambaran hasil kegiatan dalam suatu pekerjaan, tetapi juga merupakan kegiatan yang dapat di nilai sehingga pelakunya akan mengetahui apakah kinerjanya sudah sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Apabila kita membicarakan kinerja, tentunya perlu diketahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja. Karena kinerja merupakan bagian penting yang mampu mempengaruhi hasil dari setiap kegiatan yang dilakukan dalam suatu perusahaan.

Menurut Prawirosentono (2009:27), factor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Efektifitas dan efisiensi.
2. Otoritas (wewenang)
3. Disiplin
4. Inisiatif

Adapun uraian dari masing-masing poin tersebut adalah:

1. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien .

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku . Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dan dari komponen-komponen yang mempengaruhi kinerja tersebut tentunya akan membawa seorang pegawai akan menjadi terukur kinerjanya.

Mathis Robert L dan Jackson John H (2011 : 82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka.
2. Motivasi yang diterima.
3. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Menurut Mangkunegara Anwar P. (2010:87) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain :

- a. Faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Dari poin-poin yang disampaikan di atas akan memberikan gambaran jika factor-faktor yang mempengaruhi kinerja juga merupakan hal sangat penting perlu di ketahui oleh setiap karyawan, agar mereka mendapat gambaran atas kegiatan yang sudah di lakukan.

2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Sering kali kinerja yang di miliki oleh seorang karyawan masih bersifat ngambang bagi si individu yang menjalaninya, karena mereka hanya tahu jika pekerjaan yang dilakukan merupakan kegiatan rutin yang belum tentu hasilnya bisa mendapat penghargaan dari pimpinannya. Untuk itu perlunya pimpinan membuat suatu guiden untuk menentukan ukuran kinerja karyawannya., sehingga jangan sampai kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan menjadi bias. Untuk itu dalam tulisan penelitian ini penuhi mengutip pendapat ahli mengenai indikator kinerja.

Menurut Robbins Stephen (2010:260), Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Jadi jelaslah apa yang disampaikan oleh Robbins di atas ternyata banyak indikator kinerja yang bisa dijadikan ukuran menilai kinerja dari seorang karyawan, sehingga karyawan akan bisa melaksanakan tugasnya berdasarkan indikator tersebut di atas.

2.2 Mutasi

2.2.1 Pengertian Mutasi

Kegiatan memindahkan tenaga kerja dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lain disebut mutasi. Akan tetapi, mutasi sebenarnya tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari suatu tempat ke

tempat lain. Jadi, mutasi lebih luas ruang lingkupnya ketimbang pemindahan. Salah satu perwujudan kegiatan mutasi adalah pemindahan tenaga kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain.

Kata mutasi atau pemindahan oleh sebagian masyarakat sudah dikenal, baik dalam lingkungan maupun di luar lingkungan perusahaan (pemerintahan). Mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat tenaga kerja ke tempat kerja lain. Akan tetapi mutasi tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari satu tempat ke tempat lain.

Perpindahan karyawan terjadi dalam setiap organisasi baik lembaga pemerintahan maupun organisasi perusahaan. Ada berbagai istilah perpindahan yang digunakan setiap organisasi, istilah yang umum digunakan adalah mutasi.

Seperti yang dijelaskan oleh Hasibuan Malayu SP.(2017:102) “Istilah-istilah yang sama pengertiannya dengan mutasi adalah pemindahan, alih tugas, transfer dan job rotation karyawan”. Mutasi memiliki banyak arti yang dijelaskan oleh para ahli.

Selain itu menurut Simamora Henry(2016:640) mengutarakan mutasi dengan istilah transfer: “Transfer adalah perpindahan seorang karyawan dari satu pekerjaan ke posisi lainnya yang gaji, tanggung jawab dan/atau jenjang organisasionalnya sama.

Hasibuan Malayu SP.(2017 : 102) menyatakan bahwa mutasi adalah perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam satu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam

fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan (pemerintahan) tersebut.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa mutasi diartikan sebagai perubahan mengenai atau pemindahan kerja/ jabatan lain dengan harapan pada jabatan baru itu dia akan lebih berkembang.

Berdasarkan uraian tersebut, mutasi dapat didefinisikan sebagai berikut. Mutasi adalah, kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja

Hakekatnya mutasi adalah bentuk perhatian pimpinan terhadap bawahan. Disamping perhatian internal, upaya peningkatan pelayanan kepada masyarakat adalah bagian terpenting dalam seluruh pergerakan yang terjadi dalam lingkup kerja pemerintahan.

2.2.2 Manfaat dan Tujuan Mutasi

a. Manfaat Mutasi

Pelaksanaan mutasi karyawan mempunyai banyak manfaat dan tujuan yang sangat berpengaruh kepada kemampuan dan kemauan kerja pegawai yang mengakibatkan suatu keuntungan bagi perusahaan itu sendiri. Mutasi pegawai ini merupakan salah satu metode dalam program pengembangan manajemen yang berfungsi untuk meningkatkan efektivitas manajer secara keseluruhan dalam pekerjaan dan jabatannya dengan memperluas pengalaman.

Menurut Simamora Henry (2008:66) manfaat pelaksanaan mutasi adalah:

1. Kebutuhan tenaga kerja di bagian atau unit yang kekurangan tenaga kerja tanpa merekrut dari luar.
2. Keinginan pegawai sesuai dengan pekerjaan.
3. Memberikan jaminan bagi pegawai bahwa dia tidak akan diberhentikan.
4. Tidak terjadi kejenuhan.
5. Motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, berkat tantangan dan situasi yang dihadapi.

Di masyarakat sering dipahami bahwa mutasi merupakan suatu bentuk hukuman dalam bidang karyawan. Anggapan demikian terutama datang dari pegawai yang merasa kurang mampu, kurang cakap atau kurang berhasil dalam menjalankan tugas serta pegawai yang merasa melakukan kesalahan. Anggapan demikian tentu saja tidak selalu benar. Terlepas dari sebab-sebab yang sesungguhnya ada, diadakannya mutasi bukanlah suatu hukuman jabatan. Mutasi adalah suatu hal yang wajar dalam setiap organisasi atau instansi, baik pemerintah maupun swasta.

Mutasi mengandung segi positif, yaitu

1. Mutasi adalah usaha menempatkan karyawan pada pekerjaan dan jabatan yang sesuai dengan kecakapan dan kemampuannya;
2. Mutasi adalah usaha meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan.
3. Mutasi adalah salah satu usaha menciptakan persaingan yang sehat diantara para karyawan.

b. Tujuan Mutasi

Dalam rangka perubahan organisasi biasanya perusahaan akan melakukan berbagai macam kebijaksanaan yang dianggap mampu memperbaiki roda

perusahaan, diantaranya mutasi. Dan biasanya mutasi akan mempunyai tujuan yang bermacam-macam tergantung rencana perusahaan. Menurut Hasibuan Malayu SP.(2017 : 102) antara lain, adalah:

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.
3. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan karyawan.
4. Untuk menghilangkan rasa bosan/ jemu terhadap pekerjaannya.
5. Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi.
6. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan.
7. Untuk mengatasi perselisihan antara sesama karyawan.
8. Untuk mengusahakan pelaksanaan prinsip orang tepat pada tempat yang tepat.

Menurut Dinnul Alfian Akbar ,(2010:35). Tujuan Mutasi adalah :

1. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan
2. Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan
3. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan karyawan
4. Untuk menghilangkan rasa bosan/jemu terhadap pekerjaannya
5. Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi
6. Untuk pelaksanaan hukuman/sanksi atas pelanggaran yang dilakukan
7. Untuk memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasinya

8. Untuk alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka
9. Untuk tindakan pengamanan yang lebih baik
10. Untuk penyesuaian pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan
11. Untuk mengatasi perselisihan antara sesama karyawan

Dari tujuan-tujuan mutasi di atas telah menjelaskan jika sebenarnya mutasi itu sangat diperlukan dalam suatu organisasi, namun apabila mutasi dilakukan dengan tujuan yang baik akan memberikan kepuasan bagi pegawai yang dimutasi.

2.2.3 Indikator Mutasi

Setiap pelaksanaan mutasi karyawan, perusahaan memilih dan menetapkan terlebih dahulu dasar pertimbangan yang akan dijadikan pedoman untuk memilih karyawan mana yang akan dimutasikan, pada umumnya perusahaan memilih dasar pertimbangan atau landasan yang berbeda dalam menentukan pegawai yang akan dimutasikan.

Menurut Wahyudi Bambang (2012 :170) :

1. Promosi

Suatu promosi diartikan sebagai perubahan posisi atau jabatan atau pekerjaan dari tingkat yang lebih tinggi ke tingkat yang lebih rendah.

2. Demosi

Merupakan suatu bentuk mutasi vertikal yang berupa penurunan pangkat atau jabatan atau pekerjaan ke tingkat yang lebih rendah.

3. Penangguhan kenaikan pangkat

Memindahkan seorang tenaga kerja yang seharusnya menduduki pangkat atau jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi ke posisi atau jabatan semula.

4. Pembebastugasan

Pembebastugasan atau lebih dikenal dengan *Skorsing* merupakan suatu bentuk mutasi vertikal yang dilakukan dengan pembebastugasan seseorang tenaga kerja dari posisi atau jabatan atau pekerjaannya, tetapi masih memperoleh pendapatan secara penuh.

5. Transfer

Suatu bentuk mutasi horizontal yang dilakukan dengan memindahkan untuk sementara waktu seorang tenaga kerja pada jabatan tertentu sampai jabatan tertentu sampai pejabat yang definitif menempati posnya

6. Job Rotation

Suatu job rotation perputaran jabatan merupakan suatu bentuk mutasi personal yang dilakukan secara horizontal. Bentuk mutasi semacam ini biasanya dilakukan dengan tujuan antara lain untuk menambah pengetahuan seseorang tenaga kerja dan menghindarkan terjadinya kejenuhan.

Menurut Hasibuan, Malayu SP (2017:103) dasar pertimbangan mutasi adalah sebagai berikut :

1. Mutasi Vertikal

Mutasi Vertika dapat diartikan sebagai suatu bentuk perubahan posisi/jabatan/pekerjaan yang lebih tinggi atau rendah tingkatannya, yang biasanya diikuti dengan perubahan pendapatan.

2. Mutasi Horizontal.

Mutasi Horizontal merupakan pemindahan karyawan dari posisi jabatan/pekerjaan ke pekerjaan lain tetapi masih dalam tingkat yang sama.

Menurut Simamora (2008:641) indikator mutasi yaitu, (1) promosi, (2) demosi, (3) pensiun muda, (4) keusangan karyawan, (5) karyawan stabil, dan (6) karyawan padam.

Dari indikator-indikator yang disampaikan oleh para ahli tersebut maka dapat disimpulkan jika mutasi merupakan fenomena yang terjadi di dalam suatu organisasi yang bermanfaat bagi kemajuan karyawan.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. berikut ini paparan dari beberapa ahli tentang pengertian lingkungan kerja

Sedarmayati (2015:1) mendefinisikan “Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”.

Hal ini senada dengan Wursanto (2016:56) yang juga mendefinisikan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai”. Selanjutnya menurut Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Berdasarkan definisi pendapat para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan dapat diperoleh. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencana sistem kerja yang efisien.

2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Pada saat lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tentram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal.

Sutrisno (2017:34) dalam pengertiannya menjelaskan jenis-jenis lingkungan kerja “Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja.dengan demikian sebenarnya kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja”.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2015:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Sedarmayanti (2003) mendefinisikan bahwa “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.”

Ahli lain yang menyinggung lingkungan non fisik adalah Nitisemito Alex(2010:171-173) “Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan”. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik saling berkaitan. Kedua lingkungan kerja tersebut harus memadai dan kondusif. Jika salah satu lingkungan tidak bagus maka akan berpengaruh terhadap perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara atau suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan lingkungan organisasi.

Dan pada lingkungan nonfisik baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Dalam bukunya Sedarmayanti (2005:45) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.”

Faktor-faktor Lingkungan kerja nonfisik

1. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya
2. Hubungan kerja antara sesama rekan kerja.

Hal senada juga disimpulkan oleh ahli lainnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Nitisemito Alex (dalam Sunyoto, 2010: 38) adalah sebagai berikut:

1. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang di peroleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam diri karyawan yang bekerja.

Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif, yaitu:

a. Kepemimpinan yang baik.

Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik dan tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang. Seorang pemimpin yang baik harus benar-benar mengerti lingkungan sekitarnya, termasuk di dalamnya apa yang diperlukan oleh para karyawan, agar mereka termotivasi untuk lebih giat bekerja.

b. Distribusi informasi yang baik.

Pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan. Kecepatan melakukan tindakan akan tergantung dari informasi yang cepat dipahami ataukah tidak. Semakin baik distribusi informasi yang diperoleh, maka akan semakin cepat pula dilakukan tindakan dan bahkan mempercepat pengambilan keputusan.

c. Kondisi kerja yang baik.

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Segenap fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan bagi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan atau organisasi. Tentu saja dengan harapan semakin lengkap fasilitas yang dimiliki, akan semakin baik kinerja dan produktivitasnya pun mengalami peningkatan yang berarti.

d. Sistem pengupahan yang jelas.

Seluruh karyawan mengerti dan jelas berapa upah yang bakal diterima. Para karyawan dapat menghitung sendiri jumlah upah yang akan diterima dengan mudah. Sehingga ini akan menambah tingkat keyakinan para karyawan terhadap

pihak perusahaan, dengan demikian akan dapat menimbulkan saling percaya di antara mereka

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Disamping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

4. Penerangan

Dalam hal penerangan di sini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga disini penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka dua hal yang harus diperhatikan, yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

- a. Penerangan yang baik dalam ruangan kerja akan memberikan keuntungan sebagai berikut:
 - b. Menaikkan produksi dan menekan biaya kerja
 - c. Memperbesar ketepatan sehingga akan memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan
 - d. Meningkatkan pemeliharaan gedung dan kebersihan parik secara umum
 - e. Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi
 - f. Memudahkan pengamatan atau pengawasan
 - g. Memperbaiki moral para pekerja
 - h. Lebih mudah untuk melihat, sehingga memudahkan untuk melanjutkan kegiatan produksi oleh para pekerja terutama para pekerja yang tua umurnya dan mengurangi ketegangan di antara para pekerja
 - i. Penggunaan ruang yang lebih baik.
 - j. Mengurangi perputaran tenaga kerja.
 - k. Mengurangi terjadinya kerusakan dari barang-barang yang dikerjakan dan mengurangi hasil yang perlu dikerjakan kembali.
5. Sirkulasi udara

Untuk sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan pengaturan suhu udara. Cara untuk mengatur suhu udara sebagai berikut :

a. Ventilasi yang cukup

Ruangan dengan ventilasi yang baik dapat menjamin pertukaran udara, sehingga akan mengurangi hawa panas yang di rasakan oleh para karyawan dalam bekerja, karena udara di dalam ruangan akan menjadi terasa sejuk dan tidak lembab, serta tidak kotor. Hal ini membantu memelihara kesehatan pekerja.

b. Pemasangan kipas angin atau AC

Sirkulasi udara dapat dibantu dengan pemasangan kipas angin yang proporsional dengan luas ruang kerja. Di samping itu agar ruang kerja menjadi nyaman dan sejuk dapat pula dipasang AC, sehingga membuat para karyawan menjadi lebih betah dalam mengerjakan pekerjaannya.

c. Pemasangan *humidifier*, Dengan alat pengatur kelembaban suhu udara, maka akan dapat diketahui tingkat kelembaban udara di ruang kerja dan ini dapat sebagai upaya *preventif*, agar para karyawan bekerja dengan lebih tenang.

6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

Faktor-faktor yang dirangkum oleh Sunyoto diatas sudah merangkum lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik. Dimana kedua faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap lingkungan kerja.

2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja sangat berhubungan dengan faktor-faktro yang mempengaruhi lingkungan kerja. Berikut ini beberapa faktor-faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2005:21) pada lingkungan fisik diantaranya adalah:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap ditempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Keamanan di tempat kerja

Indikator-indikator yang dipaparkan diatas merupakan gabungan dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Dimana dengan melihat indikator tersebut kita bisa meneliti keadaan lingkungan kerja di suatu organisasi. Ahli lain yang memaparkan indikator dari lingkungan kerja ini adalah Mangkunegara (2010:105) menurutnya ada beberapa indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja. Indikator lingkungan kerja, yaitu

1. Kebersihan
2. Penerangan
3. Kebisingan
4. Suhu
5. Tata ruang

6. Hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan

Indikator-indikator yang dari kedua ahli di atas. Dapat di simpulkan indikator lingkungan kerja yang sesuai dengan penelitian ini yaitu:

1. Penerangan
2. Sirkulasi udara
3. Keamanan kerja
4. Kebersihan
5. Kebisingan
6. Penggunaan warna
7. Hubungan

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini disajikan pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1 : Penelitian terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	A. Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negera (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta	Variabel bebas (X) : Lingkungan Kerja Variabel terikat (Y) : Kinerja Pegawai	Hasil penelitian adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2	Muhammad Sabari (2014)	Pengaruh Mutasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas	Variabel bebas : (X ₁) : Mutasi (X ₂) : Lingkungan Kerja Variabel terikat : (Y) : Kinerja	Hasil penelitian adalah dimana mutasi (X ₁) dan lingkungan kerja (X ₂) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

		Pelabuhan Talang Dukuah Jambi		pegawai (Y) Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Talang Dukuah Jambi
3	Farida Hanum Nasution (2017)	Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan	Variabel bebas : (X) : mutasi Variabel terikat : (Y) : kinerja	Hasil penelitian adalah dimana mutasi (X) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Perindustrian dan Perdagangan
4	Kasmawati (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sermani Steel Makassar	Variabel bebas : (X) : lingkungan kerja Variabel terikat : (Y) : lingkungan kerja	Hasil penelitian adalah dimana lingkungan (X) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT. Sermani Steel Makassar
5	Muhammad Afif Arfianto (2018)	Pengaruh Mutasi Kerja dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Tahu Baxo Ibu Pudji Ungaran)	Variabel bebas : (X ₁) : mutasi (X ₂) : lingkungan kerja Variabel terikat : (Y) : kinerja karyawan	Hasil penelitian adalah dimana mutasi (X ₁) dan lingkungan kerja (X ₂) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Tahu Baxo Ibu Pudji Ungaran

2.5 Kerangka konseptual.

Berdasarkan pada uraian teori yang telah di kemukakan serta permasalahan yang ada, maka perlu dibuat suatu kerangka konseptual penelitian. Tujuannya adalah, untuk memberikan kemudahan dalam mengkaji kondisi yang di teliti. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini :

1. Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai hubungan pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pascasarjana Universitas Andalas menurut jurnal ekonomi Vol 2 No 2 Maret 2015 Lila Fitri Alsyani ,”Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Mutasi merupakan kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain. Akan tetapi, mutasi sebenarnya tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari suatu tempat tempat lain. Jadi, mutasi lebih luas ruang lingkungnya ketimbang pemindahan Selain itu mutasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di Pasca Sarjana Universitas Andalas. Kemudian Wahyudi (2002;166) mengemukakan bahwa mutasi adalah suatu posisi/ pekerjaan/ tempat kerja dari seorang karyawan yang dilakukan baik secara vertikal maupun horisontal. Wahyudi juga mengemukakan bahwa mutasi jabatan merupakan bentuk mutasi personal yang dilakukan secara horisontal (perpindahan jabatan/ pekerjaan. Tempat pada tingkat yang sama) tanpa diikuti dengan perubahan tingkat wewenang, tanggung jawab, status, kekuasaan dan pendapatannya dengan tujuan untuk menambah pengetahuan tenaga kerja dan menghindari kejenuhan.

Kemudian Hendri Dodi dalam tesisnya berjudul “Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Area Solok” mutasi terlihat dari adanya mutasi pegawai yang dirasakan kurang adil yang dilakukan oleh instansi, dimana pegawai yang seharusnya tidak dimutasikan terjadi pemutasian sebaliknya pegawai yang seharusnya dimutasi tidak

dimutasi..Adanya mutasi yang belum sesuai dengan skill dan kemampuan seseorang pegawai sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan .

Kemudian selai itu Pemimpin dan perusahaan harus mampu melaksanakan mutasi karyawan/pegawai berdasarkan kebutuhan perusahaan, dan sebaiknya mutasi dilaksanakan berdasar acuan atau refrensi yang di atur baik dalam undang-undang yang dibuat oleh pemerintah jika pegawai pemerintah atau aturan yang diatur oleh perusahaan jika karyawan swasta, sehingga mutasi dapat berjalan baik dan dapat diterima oleh semua pihak yang terkait dalam proses mutasi tersebut.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam Jurnal Dalam Jurnal Penelitian Bisnis (JAB)|Vol. 13 No. 1 Agustus 2014| yang dilakukan oleh Aldo Herlambang, dkk dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT.Karmand Mitra Andalan Surabaya Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan .Kemudian Arta Adi Kusuma dari Universitas Negeri Semarang dalam Tesis berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang juga menyimpulkan jika lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja “hal itu sesuai dengan pendapat yang disampaikan Nitisemito (2010:183) tentang “Lingkungan kerja merupakan suatu lingkup atau ruang yang ada di tempat seseorang tersebut bekerja dan secara langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan dalam bekerja”. Lingkungan kerja yang nyaman akan momotivasi karyawan untuk menyukai pekerjaannya, menyukai pekerjaan berarti memperbaiki kinerja terhadap organisasi karyawan makin tinggi. Dari hal tersebut lingkungan kerja memiliki korelasi positif dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman akan menurunkan kinerja

karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan itu.

3. Pengaruh Mutasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut organisasi baik organisasi swasta maupun pemerintah inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Suatu organisasi harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian manajemen salah satunya menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia. Fenomena perubahan berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut organisasi baik organisasi swasta maupun pemerintah untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan.

Untuk memenuhi kebutuhan tersebut diatas, pengaruh mutasi menjadi sangat penting guna meningkatkan kinerja para karyawan sebagai aset sumber daya agar dapat bekerja sesuai dengan arah dan kebijakan perusahaan. Peran kepemimpinan yang secara efektif memerlukan tindakan mutasi yang benar-benar bisa diterima oleh karyawan sehingga mereka bisa dengan taat menjalankan pekerjaan yang ditugaskan

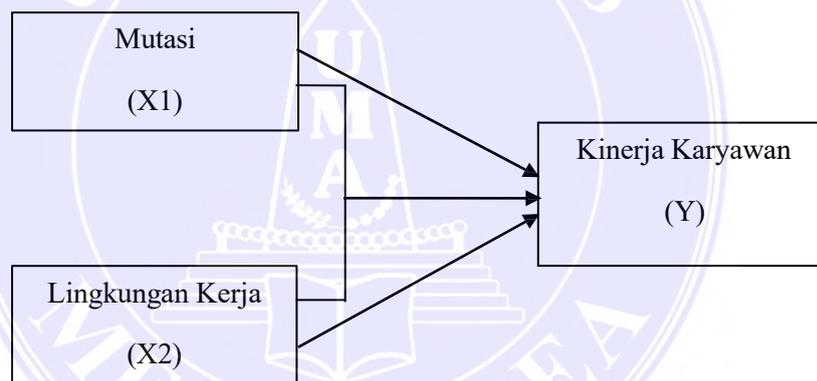
Disamping tipe kepemimpinan juga Motivasi dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini sejalan dengan yang dikatakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2005:95) menjelaskan bahwa dengan adanya perhatian perusahaan terhadap karyawan tentunya akan meningkatkan produktivitas karyawan, dimana motivasi

adalah pemberian daya penggerakan yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT.Brataco Medan adalah mutasi, motivasi, dan lingkungan kerja. Mutasi, dan lingkungan kerja dapat memacu semangat kerja maka diharapkan meningkatkan Kinerja karyawan di PT.Brataco Medan dapat meningkat dengan baik, sehingga permasalahan tunggakan penyelesaian pekerjaan dapat teratasi.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut diatas adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran



2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas suatu rumusan masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya secara empiris. kerangka pemikiran sebagaimana diuraikan di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan dari penelitian ini adalah:

H¹ :Ada pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan di PT.Brataco Medan.

H² :Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di

PT.Brataco Medan.

H³ :Ada pengaruh Mutasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja kinerja karyawan di PT.Brataco Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

3.2 Tempat Penelitian

Penelitian berlokasi di Kantor PT. Brataco Medan. Jl Iskandar Muda No. 22 Medan.

3.3 Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor PT.Brataco Medan. Jl Iskandar Muda No. 22 Medan yang akan dilaksanakan dari bulan Oktober 2019 sampai Januari 2020.

Tabel 3.1 : Pelaksanaan Waktu Penelitian

No.	Nama Kegiatan	2019			2020			
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
1	Pembuatan Proposal							
2	Seminar Proposal							
3	Pengumpulan Data							
4	Analisa Data							
5	Penyusunan Skripsi							
6	Seminar Hasil							
7	Penyelesaian Skripsi							
8	Sidang Meja Hijau							

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan di pilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Brataco Medan sebanyak 62 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan untuk menyimpulkan atau menggambarkan populasi. Pemilihan sampel dengan metode yang tepat dapat menggambarkan kondisi populasi sesungguhnya yang akurat, dan dapat menghemat biaya penelitian secara efektif. Sampel yang terlalu kecil dapat menyebabkan penelitian tidak dapat menggambarkan kondisi populasi yang sesungguhnya. Sebaliknya, sampel yang terlalu besar dapat mengakibatkan pemborosan biaya penelitian. Adapun teknik dalam menentukan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) sampling jenuh teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam hal ini sampel yang digunakan semua populasi yang berjumlah 62 orang.

3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.2 : Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala Ukur
1	Mutasi (X_1)	1) Promosi 2) Demosi 3) Pensiun Muda 4) Keuangan Karyawan 5) Karyawan Stabil 6) Karyawan Padam	Skala Likert
2	Lingkungan Kerja (X_2)	1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja 2) Temperatur/Suhu Udara di Tempat Kerja 3) Kelembapan di Tempat Kerja 4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja 5) Kebisingan di Tempat Kerja 6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja 7) Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja 8) Tata Warna di Tempat Kerja 9) Keamanan Kerja	Skala Likert
3	Kinerja Karyawan (Y)	1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Ketepatan waktu 4) Efektivitas 5) kemandirian	Skala Likert

Sumber: Simamora (2008), Sedarmayanti (2015) Tjiptono (2014) Robbins (2010)

3.6 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.3 : Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data menggunakan uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengukuran mengukur apa

yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2010:135).

3.8.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17.00, dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $R_{hitung} > R_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika $R_{hitung} < R_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha* . Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliable
2. Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliable
3. Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliable
4. Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliable
5. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.
2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah: a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.9.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali,2011:160).

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi,2008:172).

3.10 Uji Statistik

3.10.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel. Model regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 17.00 for windows* yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

X₁ = Variabel bebas (*Mutasi*)

X₂ = Variabel bebas (*lingkungan kerja*)

a = Konstanta

b_{1,2} = Koefisien Regresi

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

3.11.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

3.11.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan yang telah dilakukan maka terdapat beberapa kesimpulan :

1. Berdasarkan uji parsial mutasi (X_1), nilai t_{hitung} diperoleh 8,971 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 2,002 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 8,971 > t_{tabel} 2,002 dan nilai $p-value$ pada kolom sig. 0,000 < 0,05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan uji parsial lingkungan kerja (X_2), nilai t_{hitung} diperoleh 5,629 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 2,002 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 5,629 > t_{tabel} 2,002 dan nilai $p-value$ pada kolom sig. 0,004 < 0,05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji simultan, nilai F_{hitung} > F_{tabel} diperoleh 162,199 > 3,15 artinya positif. Sementara nilai $p-value$ diperoleh pada kolom sig 0,000 < 0,05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mutasi dan lingkungan kerja secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran, yaitu :

Disarankan kepada pimpinan PT.Brataco Medan.

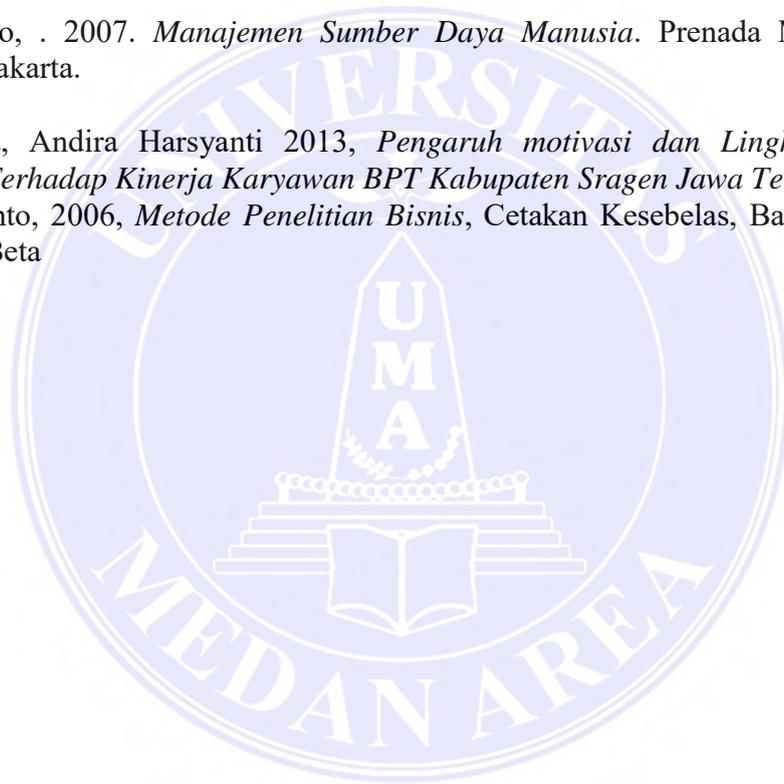
1. Berdasarkan penemuan penelitian maka perlunya PT.Brataco Medan Sebaiknya dalam menjalankan mutasi harus sesuai prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan .dan dalam menjalankan mutasi harus sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap lingkungan kerja, karena variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu dengan struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerja sama dan budaya organisasi, sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Dimmul Alfian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Alsyadi, Lili Fitri dkk 2015, *Pengaruh Mutasi Terhadap kinerja Karyawan Pasca Sarjana Universitas Andalas, Jurnal Ekonomi, Volume 2 nomor 22*
- Alwy, Syafaruddin, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pada PT. Yudistira Ghalia Indonesia.
- Arfianto, Muhammad Afif. 2018. Pengaruh Mutasi Kerja dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Tahu Baxo Ibu Pudji Ungaran). *Skripsi*. Semarang : Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Walisongo
- Arikunto, Suharsimi, 2005, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bayu, Prawiro 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Budianto, A. Aji Tri dan Amelia Katini. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 3 No,1*
- Doni, Hendri 2015, *Pengaruh Mutasi Terhadap kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Area Solok, Tesis*
- Flippo, Edwin B, 2005. *Manajemen Personalia*. Edisi Keenam Jilid 2. Jakarta : Penerbit Erlangga, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pada PT. Yudistira Ghalia Indonesia
- Gibson, L. James, John M Ivancevich, and James H. Donnelly, 2005. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*, Edisi Sembilan (Terjemahan Agus Dharma). Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Herlambang, Aldo dkk 2014, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bagian Produksi PT.Karmand Mitra Andalas Surabaya, Jurnal Penelitian Bisnis, Volume 13 nomor 1*

- Kasmawati. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sermani Steel Makassar. *Skripsi*. Makassar : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar
- Kuswandi, 2004. *Manajemen Personalia*. Edisi Keenam Jilid 2. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Malthis, Robert ,2010 , *Manajemen Prilaku Organisasi*, diterjemahkan Agus Dharma,Edisi II, Gramedia Jakarta
- Mankunegara, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Mc Clelland . 2003. *Human Motivation*. New York Cambrigde University Press
- Moekijat. . 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2 Jilid 3* ,Jakarta , Penerbit Erlangga
- Nasution, Farida Hanum. 2017. Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan. *Jurnal Publik*. Vol. 3 No. 2
- Nitisemito, Ales. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar, Bali Universitas Udayana
- Pigor, Paul 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan oleh Nasution Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Prawirosetono 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Prihadi. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management*, Jilid 2. Jakarta: Gunung Agung.
- Robbins, Stephen P, 2010. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid I. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sabari, Muhammad. 2014. Pengaruh Mutasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Talang Dukuh Jambi. *Tesis*. Jakarta : Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
- Sastrohadiwiryo ,2002 , *Manajemen Prilaku Organisasi*, Dharma,Edisi II, Gramedia Jakarta.
- Sedarmayanti, . 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta,Erlangga Indonesia
- Siagian. Sondang P, . 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.

- Simamora 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar, Bali Universitas Indonesia..
- Siswanto, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI
- Soedirman. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Stoner, James A.F., R. Edward Freeman, and Daniel R. Gilbert, 2006. *Manajemen*. Jilid I dan II (Terjemahan Alexander Sindoro). Jakarta : Simon & Schuster (Asia) Pte. Ltd.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kesebelas, Bandung: Alpha Beta
- Sutrisno, . 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Widyia, Andira Harsyanti 2013, *Pengaruh motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPT Kabupaten Sragen Jawa Tengah*, Tesis
- Wursanto, 2006, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kesebelas, Bandung: Alpha Beta



Lampiran 1

KUESIONER

PENGARUH MUTASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BRATACO MEDAN

Bapak/Ibu/Saudara/i responde yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediaannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I. DATA RESPONDEN (No. Responden)

1. Nama : _____ *tidak wajib diisi
2. Usia : a. 20 – 25 Thn b. 26 – 30 Thn c. 31-35 Thn d. >36 Thn
3. Jenis Kelamin : a) Pria b) Wanita

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom yang Anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju (diberi nilai 5)

S = Setuju (diberi nilai 4)

N = Netral (diberi nilai 3)

TS = Tidak Setuju (diberi nilai 2)

STS = Sangat Tidak Setuju (diberi nilai 1)

III. DAFTAR PERTANYAAN

1. VARIABEL BEBAS MUTASI (X_1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
Promosi						
1	Karyawan yang telah memenuhi masa kerja lebih dari empat tahun akan mendapatkan promosi jabatan					
2	Lama bekerja menjadi salah satu tolak ukur mendapat promosi					
Demosi						
3	Perusahaan melakukan demosi terhadap karyawan yang bermasalah					
4	Keburukan dalam menjalankan pekerjaan merupakan faktor karyawan di demosi					
Pensiun Muda						
5	Saya setuju jika karyawan ingin pensiun muda					
6	Saya ingin pension muda					
Keusangan karyawan						
7	Saya jika karyawan Di mutasi jika sudah lama menepati posisi terlalu lama					
8	Saya sudah terlalu lama diposisi sekarang					
Karyawan Stabil						
9	Perusahaan tidak akan memberikan sanksi bagi karyawan yang memberikan kinerja yang biasa					
10	Karyawan yang diberi hak yang sama jika melakukan kesalahan maupun dalam mencapai prestasi pada perusahaan					
Karyawan Padam						
11	Saya setuju jika karyawan diistirahatkan					
12	Saya menyukai mutasi dilakukan bagi karyawan agar karyawan jangan menjadi jenuh					

2. VARIABEL BEBAS LINGKUNGAN KERJA (X₂)

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
Penerangan Cahaya ditempat kerja						
13	Karyawan yang bekerja tidak terganggu akan pencahayaan pada tempat kerja.					
Temperatur Suhu Udara ditempat kerja						
14	Suhu udara ditempat bekerja cukup baik sehingga tidak menimbulkan atau merasa kepanasan/kegerahan.					
Kelembaban ditempat kerja						
15	Saya selalu merasa ruangan kerja ditempat saya cukup kelembabannya.					
Keamanan ditempat kerja						
16	Keberadaan satuan pengamanan yang ada sangat membantu sekali agar konsentrasi bekerja tetap terjaga.					
Sirkulasi udara ditempat kerja						
17	Saya menyukai ruangan kerja yang sirkulasinya baik					
Kebisingan di tempat kerja						
18	Suasana ruang kerja ditempat saya bekerja sangat tenang,sehingga sangat membantu konsentrasi karyawan dalam bekerja					
Getaran mekanis ditempat kerja						
19	Saya kurang menyukai getaran akibat dari getaran mekanis					
Bau Tidak sedap dalam ruangan						
20	Sebaiknya ruangan kerja tidak berbau					
Tata warna tempat kerja						
21	Penggunaan tata warna ruangan kerja baik.					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA KARYAWAN (Y)

No	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
Kualitas						
19	Saya senantiasa selalu teliti dalam mengerjakan tugas sehingga meminimalkan tingkat kesalahan					
20	Saya selalu menyesuaikan hasil kerja dengan perintah yang diberikan					
Kuantitas						
21	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan sesuai arahan					
22	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu yang diberikan					
Ketepatan Waktu						
23	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai arahan perusahaan					
24	Saya dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan dengan cepat dan tepat waktu					
Efektivitas						
25	Saya bekerja secara efektif agar pekerjaan yang dilakukan cepat selesai					
26	Karyawan mampu menggunakan waktu secara efisien dalam melaksanakan segala tugas yang dibebankan kepadanya.					
Kemandirian						
27	Saya mampu bekerja sendiri atas pekerjaan yang di berikan					
28	Karyawan mampu menggunakan waktu secara efisien dalam melaksanakan segala tugas yang dibebankan kepadanya.					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak.

Lampiran 2

SURAT IZIN RESEARCH/SURVEY



UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kualan No. 1 Medan Estate Trip (061) 7366876, 7368148, 7364348, 7368781, Fax. (061) 7366998
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 791 Medan Trip (061) 8235802, 8201914, Fax. (061) 8226331
Email : univ.medan@uma.ac.id Website: uma.ac.id/ekonomi.fakultas.ac.id email.fakultas.ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 050/FEB.1/01.10/II/2020
Lamp. :
Perihal : Izin Research / Survey

03 Februari 2020

Kepada, Yth, Pimpinan
PT. Brataco Medan

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : HENNO VEVA RAISYAH
N P M : 168320220
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Mutasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Brataco Medan

Untuk diberi izin Research / survey di Instansi / Perusahaan yang Saudara pimpin, Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah suatu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu

Dapat kami tambahkan bahwa Research / survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Teddi Priyadi, SE, MM

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertinggal

Lampiran 3

SURAT KETERANGAN MELAKSANAKAN PENELITIAN

BRATACHEM
The Modern Chemical Company

PT. BRATACO CHEMIKA MEDAN
Jalan Iskandar Muda No. 22 Medan Sumatera Utara 20112
Website : www.bratachem.com Telepon (061) 4148272

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN
Nomor : XXX / BC4 / 2020

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Ali Sutrisno, SH, MH
Jabatan : Manager PT. Brataco Chemika Medan

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Henno Veva Raisyah
NPM : 16.832.0220
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Universitas : Universitas Medan Area

Telah selesai melakukan penelitian di PT. Brataco Chemika Medan selama 1 minggu terhitung mulai tanggal 05 Februari 2020 sampai dengan 15 Februari 2020 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "PENGARUH MUTASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BRATACO MEDAN".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

Medan, 15 Februari 2020
Manager PT. Brataco Chemika Medan


Ali Sutrisno, SH, MH

Lampiran 4

TABULASI RESPONDEN UJI VALIDITAS

Responden	KUESIONER PERTANYAAN																															Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
1	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	134
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	153	
3	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	134	
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	153	
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	153	
6	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	134	
7	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	147	
8	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	153	
9	5	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	119	
10	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	153	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93	
12	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	153	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	93	
14	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	110	
15	5	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	129	
16	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	135	
17	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	135
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	3	137	
19	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	153	

TABULASI KUESIONER RESPONDEN

Responden	KUESIONER PERTANYAAN																															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
1	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	138
2	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	132
3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	146
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	149
5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	129
6	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	148
7	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	134
8	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	131
9	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	128
10	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	136
11	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	148
12	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128
13	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	142
14	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	144
15	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	142

35	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	142	
36	5	5	5	5	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3	122	
37	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	138	
38	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	146	
39	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	3	130	
40	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	132	
41	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	141	
42	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	125	
43	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	136	
44	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	148	
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	121	
46	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	148	
47	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	150
48	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	150
49	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	109	
50	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	147	
51	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	147	
52	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	150	
53	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	150	

Lampiran 6

HASIL UJI VALIDITAS

Correlations

	PI	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	PI0	PI1	PI2	PI3	PI4	PI5	PI6	PI7	PI8	PI9	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	PTotal
PI Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1	.292	1.000	1.000	.545	1.000	.545	.334	.334	.334	.365	.390	1.000	1.000	1.000	.390	1.000	.334	.884	1.000	1.000	.292	1.000	1.000	.545	1.000	.545	.199	.334	.334	.365	.837
		.117	0.000	0.000	.002	0.000	.002	.071	.071	.071	.047	.033	0.000	0.000	0.000	.033	0.000	.071	.000	0.000	0.000	.117	0.000	0.000	.002	0.000	.002	.292	.071	.071	.047	.000
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.292	1	.292	.292	.288	.292	.288	.364	.364	.134	.188	.469	.292	.292	.292	.469	.292	.134	.263	.292	.292	1.000	.292	.292	.288	.292	.288	.047	.364	.134	.188	.414
	.117		.117	.117	.123	.117	.123	.048	.048	.480	.319	.009	.117	.117	.117	.009	.117	.480	.160	.117	.117	0.000	.117	.117	.123	.117	.123	.805	.048	.480	.319	.023
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

P3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1,000**	.292	1	1,000**	.545**	1,000**	.545**	.334	.334	.334	.365*	.390*	1,000**	1,000**	1,000**	.390*	1,000**	.334	.884*	1,000**	1,000**	.292	1,000**	1,000**	.545**	1,000**	.545**	.199	.334	.334	.365*	.837**		
		0,000	.117	0,000	0,000	.002	0,000	.002	.071	.071	.071	.047	.033	0,000	0,000	0,000	.033	0,000	.071	.000	0,000	.117	0,000	0,000	.002	0,000	.002	.292	.071	.071	.047	.000			
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30		
P4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1,000**	.292	1,000**	1	.545**	1,000**	.545**	.334	.334	.334	.365*	.390*	1,000**	1,000**	1,000**	.390*	1,000**	.334	.884*	1,000**	1,000**	.292	1,000**	1,000**	.545**	1,000**	.545**	.199	.334	.334	.365*	.837**		
		0,000	.117	0,000	0,000	.002	0,000	.002	.071	.071	.071	.047	.033	0,000	0,000	0,000	.033	0,000	.071	.000	0,000	.117	0,000	0,000	.002	0,000	.002	.292	.071	.071	.047	.000			
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.545**	.288	.545**	1	.545**	1,000**	.708**	.708**	.708**	.620**	.610*	.545**	.545**	.545**	.545**	.610*	.545**	.708**	.743*	.545**	.545**	.288	.545**	.545**	1,000**	.545**	1,000**	.495*	.708**	.708**	.620**	.821**		
		.002	.123	.002	.002	.002	0,000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.002	.002	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.123	.002	.002	.002	.002	.002	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

P6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1,000**	.292	1,000**	1,000**	.545**	1	.545**	.334	.334	.334	.365*	.390*	1,000**	1,000**	1,000**	.390*	1,000**	.334	.884*	1,000**	1,000**	.292	1,000**	1,000**	.545**	1,000**	.545**	.199	.334	.334	.365*	.837**
		0,000	.117	0,000	0,000	.002		.002	.071	.071	.071	.047	.033	0,000	0,000	0,000	.033	0,000	.071	.000	.000	.117	0,000	0,000	.002	0,000	.002	.292	.071	.071	.047	.000	
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.545**	.288	.545**	.545**	1,000**	.545**	1	.708**	.708**	.708**	.620**	.610*	.545**	.545**	.545**	.610*	.545**	.708**	.743*	.545**	.545**	.288	.545**	.545**	1,000**	.545**	1,000**	.495*	.708**	.708**	.620**	.821**
		.002	.123	.002	.002	.000	.002		.000	.000	.000	.000	.000	.002	.002	.002	.000	.002	.000	.000	.000	.123	.002	.002	.000	.002	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.334	.364*	.334	.334	.708**	.334	1	1,000**	.806**	.888**	.621*	.334	.334	.334	.621*	.334	.806**	.491**	.334	.334	.364*	.334	.334	.708**	.334	.708**	.713*	1,000**	.806**	.888**	.749**	
		.071	.048	.071	.071	.000	.071		.000	.000	.000	.000	.071	.071	.071	.000	.071	.000	.006	.071	.071	.048	.071	.071	.000	.071	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

P9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.334	.364*	.334	.334	.708**	.334	.708**	1.000**	1	.806**	.888**	.621*	.334	.334	.334	.621*	.334	.806**	.491**	.334	.334	.364*	.334	.334	.708**	.334	.708**	.713*	1.000**	.806**	.888**	.749**
		.071	.048	.071	.071	.000	.071	.000	.000		.000	.000	.000	.071	.071	.071	.000	.071	.000	.006	.071	.071	.048	.071	.071	.000	.071	.000	.000	.000	.000	.000	.000
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PI0	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.334	.134	.334	.334	.708**	.334	.708**	.806**	.806**	1	.888**	.621*	.334	.334	.334	.621*	.334	1.000**	.491**	.334	.334	.134	.334	.334	.708**	.334	.708**	.872**	.806**	1.000**	.888**	.740*
		.071	.480	.071	.071	.000	.071	.000	.000	.000		.000	.000	.071	.071	.071	.000	.071	.000	.006	.071	.071	.480	.071	.071	.000	.071	.000	.000	.000	.000	.000	.000
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PI1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.365*	.188	.365*	.365*	.620**	.365*	.620**	.888**	.888**	.888**	1	.698**	.365*	.365*	.365*	.698**	.365*	.888**	.501**	.365*	.365*	.188	.365*	.365*	.620**	.365*	.620**	.920*	.888**	.888**	1.000**	.764**
		.047	.319	.047	.047	.000	.047	.000	.000	.000	.000		.000	.047	.047	.047	.000	.047	.000	.005	.047	.047	.319	.047	.047	.000	.047	.000	.000	.000	.000	.000	.000
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

PI 2	Pea rson Corr elati on Sig. (2- taile d) N	.3 90 *	.4 69 **	.3 90 *	.3 90 *	.61 n* 90 *	.3 90 *	.61 n* 90 *	.6 21* 90 *	.6 21* 90 *	.6 21* 90 *	.6 98 **	1	.3 90 *	.3 90 *	.3 90 *	1.0 00 **	.3 90 *	.6 21* 90 *	.4 79 **	.3 90 *	.3 90 *	.4 69 **	.3 90 *	.3 90 *	.61 n* 90 *	.3 90 *	.61 n* 90 *	.6 52 **	.6 21* 90 *	.6 21* 90 *	.6 98 **	.71 4* 90 *	
		.0 33	.0 09	.0 33	.0 33	.0 00	.0 33	.0 00	.0 00	.0 00	.0 00	.0 00	.0 33	.0 33	.0 33	.0 00	.0 33	.0 00	.0 00	.0 07	.0 33	.0 33	.0 09	.0 33	.0 33	.0 00	.0 00	.0 00	.0 00	.0 00	.0 00	.0 00	.0 00	.0 00
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PI 3	Pea rson Corr elati on Sig. (2- taile d) N	1.0 00 **	.2 92	1.0 00 **	1.0 00 **	.5 45 **	1.0 00 **	.5 45 **	.3 34	.3 34	.3 34	.3 65 *	.3 90 *	1	1.0 00 **	1.0 00 **	.3 90 *	1.0 00 **	.3 34	.8 8 4* 90 *	1.0 00 **	1.0 00 **	.2 92	1.0 00 **	1.0 00 **	.5 45 **	1.0 00 **	.5 45 **	.19 9	.3 34	.3 34	.3 65 *	.8 37 **	
		0, 00 0	.11 7	0, 00 0	0, 00 0	.0 02	0, 00 0	.0 02	.0 71	.0 71	.0 71	.0 47	.0 33	0, 00 0	0, 00 0	.0 33	0, 00 0	0, 00 0	.0 71	.0 00 0	0, 00 0	0, 00 0	.11 7	0, 00 0	0, 00 0	.0 02	0, 00 0	.0 02	.2 92	.0 71	.0 71	.0 47	.0 00 0	
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PI 4	Pea rson Corr elati on Sig. (2- taile d) N	1.0 00 **	.2 92	1.0 00 **	1.0 00 **	.5 45 **	1.0 00 **	.5 45 **	.3 34	.3 34	.3 34	.3 65 *	.3 90 *	1	1.0 00 **	1.0 00 **	.3 90 *	1.0 00 **	.3 34	.8 8 4* 90 *	1.0 00 **	1.0 00 **	.2 92	1.0 00 **	1.0 00 **	.5 45 **	1.0 00 **	.5 45 **	.19 9	.3 34	.3 34	.3 65 *	.8 37 **	
		0, 00 0	.11 7	0, 00 0	0, 00 0	.0 02	0, 00 0	.0 02	.0 71	.0 71	.0 71	.0 47	.0 33	0, 00 0	0, 00 0	.0 33	0, 00 0	0, 00 0	.0 71	.0 00 0	0, 00 0	0, 00 0	.11 7	0, 00 0	0, 00 0	.0 02	0, 00 0	.0 02	.2 92	.0 71	.0 71	.0 47	.0 00 0	
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

PI 5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1,00**	.292	1,00**	1,00**	.545**	1,00**	.545**	.334	.334	.334	.365*	.390*	1,00**	1,00**	1	.390*	1,00**	.334	.884*	1,00**	1,00**	.292	1,00**	1,00**	.545**	1,00**	.545**	.199	.334	.334	.365*	.837**
		0,000	.117	0,000	0,000	.002	0,000	.002	.071	.071	.071	.047	.033	0,000	0,000		.033	0,000	.071	.000	.000	.117	0,000	0,000	.002	0,000	.002	.292	.071	.071	.047	.000	
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PI 6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.390*	.469**	.390*	.390*	.61n*	.390*	.61n*	.621*	.621*	.621*	.698**	1,00**	.390*	.390*	.390*	.390*	.390*	.621*	.479**	.390*	.390*	.469**	.390*	.390*	.61n*	.390*	.61n*	.652**	.621*	.621*	.698**	.714*
		.033	.009	.033	.033	.000	.033	.000	.000	.000	.000	.000	0,000	.033	.033	.033	.033	.033	.000	.007	.033	.033	.009	.033	.033	.000	.033	.000	.000	.000	.000	.000	.000
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PI 7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1,00**	.292	1,00**	1,00**	.545**	1,00**	.545**	.334	.334	.334	.365*	.390*	1,00**	1,00**	1,00**	.390*	1,00**	.334	.884*	1,00**	1,00**	.292	1,00**	1,00**	.545**	1,00**	.545**	.199	.334	.334	.365*	.837**
		0,000	.117	0,000	0,000	.002	0,000	.002	.071	.071	.071	.047	.033	0,000	0,000	0,000	.033	0,000	.071	.000	.000	.117	0,000	0,000	.002	0,000	.002	.292	.071	.071	.047	.000	
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

PI 8	Pea rson Corr elati on Sig. (2- taile d) N	.3 34	.13 4	.3 34	.3 34	.7 08 **	.3 34	.7 08 **	.8 06 **	.8 06 **	1.0 00 **	.8 88 **	.6 21* *	.3 34	.3 34	.3 34	.6 21* *	.3 34	1	.4 91 **	.3 34	.3 34	.13 4	.3 34	.3 34	.7 08 **	.3 34	.7 08 **	.8 72 **	.8 06 **	1.0 00 **	.8 88 **	.7 4 0*
PI 9	Pea rson Corr elati on Sig. (2- taile d) N	.8 84 **	.2 63	.8 84 **	.8 84 **	.7 43 **	.8 84 **	.7 43 **	.4 91* *	.4 91* *	.4 91* *	.5 01* *	.4 79 **	.8 84 **	.8 84 **	.8 84 **	.4 79 **	.8 84 **	.4 91* *	1	.8 84 **	.8 84 **	.2 63	.8 84 **	.8 84 **	.7 43 **	.8 84 **	.7 43 **	.31 9	.4 91* *	.4 91* *	.5 01* *	.8 78 **
P 2 0	Pea rson Corr elati on Sig. (2- taile d) N	1.0 00 **	.2 92	1.0 00 **	1.0 00 **	.5 45 **	1.0 00 **	.5 45 **	.3 34	.3 34	.3 34	.3 65* *	.3 90* *	1.0 00 **	1.0 00 **	1.0 00 **	.3 90* *	1.0 00 **	.3 34	.8 8 4* *	1	1.0 00 **	.2 92	1.0 00 **	1.0 00 **	.5 45 **	1.0 00 **	.5 45 **	.19 9	.3 34	.3 34	.3 65* *	.8 37 **

P 21	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1.00**	.292	1.00**	1.00**	.545**	1.00**	.545**	.334	.334	.334	.365*	.390*	1.00**	1.00**	1.00**	.390*	1.00**	.334	.884*	1.00**	1	.292	1.00**	1.00**	.545**	1.00**	.545**	.199	.334	.334	.365*	.837**	
		0.000	.117	0.000	0.000	.002	0.000	.002	.071	.071	.071	.047	.033	0.000	0.000	0.000	.033	0.000	.071	.000	0.000	.117	.000	0.000	.002	0.000	.002	.292	.071	.071	.047	.000		
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P 22	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.292	1.00**	.292	.292	.288	.292	.288	.364*	.364*	.134	.188	.469**	.292	.292	.292	.469**	.292	.134	.263	.292	.292	1	.292	.292	.288	.292	.288	.047	.364*	.134	.188	.414*	
		.117	0.000	.117	.117	.123	.117	.123	.048	.048	.480	.319	.009	.117	.117	.117	.009	.117	.480	.160	.117	.117	.117	.117	.117	.123	.117	.123	.805	.048	.480	.319	.023	
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P 23	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1.00**	.292	1.00**	1.00**	.545**	1.00**	.545**	.334	.334	.334	.365*	.390*	1.00**	1.00**	1.00**	.390*	1.00**	.334	.884*	1.00**	1.00**	.292	1	1.00**	.545**	1.00**	.545**	.199	.334	.334	.365*	.837**	
		0.000	.117	0.000	0.000	.002	0.000	.002	.071	.071	.071	.047	.033	0.000	0.000	0.000	.033	0.000	.071	.000	0.000	.117	.000	.117	.000	.002	0.000	.002	.292	.071	.071	.047	.000	
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

P 24	Pea rson Corr elati on Sig. (2- taile d) N	1,0 00 **	.2 92	1,0 00 **	1,0 00 **	.5 45 **	1,0 00 **	.5 45 **	.3 34	.3 34	.3 34	.3 65 *	.3 90 *	1,0 00 **	1,0 00 **	1,0 00 **	.3 90 *	1,0 00 **	.3 34	.8 8 4* 4*	1,0 00 **	1,0 00 **	.2 92	1,0 00 **	1	.5 45 **	1,0 00 **	.5 45 **	.19 9	.3 34	.3 34	.3 65 *	.8 37 **	
		0, 00 0	.11 7	0, 00 0	0, 00 0	.0 02	0, 00 0	.0 02	.0 71	.0 71	.0 71	.0 47	.0 33	0, 00 0	0, 00 0	0, 00 0	.0 33	0, 00 0	.0 71	.0 0 0	0, 00 0	0, 00 0	.11 7	0, 00 0	0, 00 0	.0 02	0, 00 0	.0 02	.2 92	.0 71	.0 71	.0 47	.0 0 0	
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P 25	Pea rson Corr elati on Sig. (2- taile d) N	.5 45 **	.2 88	.5 45 **	.5 45 **	1,0 00 **	.5 45 **	1,0 00 **	.7 08 **	.7 08 **	.7 08 **	.6 20 **	.61 0*	.5 45 **	.5 45 **	.5 45 **	.61 0*	.5 45 **	.7 08 **	.7 4 3* 3*	.5 45 **	.5 45 **	.2 88	.5 45 **	.5 45 **	1	.5 45 **	1,0 00 **	.4 9 5* 5*	.7 08 **	.7 08 **	.6 20 **	.8 21 **	
		.0 02	.12 3	.0 02	.0 02	0, 00 0	.0 02	0, 00 0	.0 00	.0 00	.0 00	.0 00	.0 00	.0 02	.0 02	.0 02	.0 00	.0 02	.0 00	.0 00	.0 02	.0 02	.12 3	.0 02	.0 02	.0 02	.0 02	.0 02	0, 00 0	.0 05	.0 00	.0 00	.0 00	.0 00
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P 26	Pea rson Corr elati on Sig. (2- taile d) N	1,0 00 **	.2 92	1,0 00 **	1,0 00 **	.5 45 **	1,0 00 **	.5 45 **	.3 34	.3 34	.3 34	.3 65 *	.3 90 *	1,0 00 **	1,0 00 **	1,0 00 **	.3 90 *	1,0 00 **	.3 34	.8 8 4* 4*	1,0 00 **	1,0 00 **	.2 92	1,0 00 **	1,0 00 **	.5 45 **	1	.5 45 **	.19 9	.3 34	.3 34	.3 65 *	.8 37 **	
		0, 00 0	.11 7	0, 00 0	0, 00 0	.0 02	0, 00 0	.0 02	.0 71	.0 71	.0 71	.0 47	.0 33	0, 00 0	0, 00 0	0, 00 0	.0 33	0, 00 0	.0 71	.0 0 0	0, 00 0	0, 00 0	.11 7	0, 00 0	0, 00 0	.0 02	0, 00 0	.0 02	.2 92	.0 71	.0 71	.0 47	.0 0 0	
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

P 27	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.545**	.288	.545**	.545**	1.000**	.545**	1.000**	.708**	.708**	.708**	.620**	.610*	.545**	.545**	.545**	.610*	.545**	.708**	.743*	.545**	.545**	.288	.545**	.545**	1.000**	.545**	1	.495*	.708**	.708**	.620**	.821**
		.002	.123	.002	.002	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.002	.002	.000	.002	.000	.000	.002	.123	.002	.002	.000	.002		.005	.000	.000	.000	.000	
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P 28	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.199	.047	.199	.199	.495**	.199	.495**	.713*	.713*	.872**	.920**	.652**	.199	.199	.199	.652**	.199	.872**	.319	.199	.199	.047	.199	.199	.495**	.199	.495**	1	.713*	.872**	.920**	.606*
		.292	.805	.292	.292	.005	.292	.000	.000	.000	.000	.000	.092	.292	.292	.292	.000	.292	.000	.086	.292	.292	.805	.292	.292	.005	.292	.005		.000	.000	.000	.000
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P 29	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.334	.364*	.334	.334	.708**	.334	.708**	1.000**	1.000**	.806**	.888**	.621*	.334	.334	.334	.621*	.334	.806**	.491**	.334	.334	.364*	.334	.334	.708**	.334	.708**	.713*	1	.806**	.888**	.749**
		.071	.048	.071	.071	.000	.071	.000	.000	.000	.000	.000	.071	.071	.071	.000	.071	.000	.006	.071	.071	.048	.071	.071	.000	.071	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

P30	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.334	.134	.334	.334	.708**	.334	.708**	.806**	.806**	1.000**	.888**	.621*	.334	.334	.334	.621*	.334	1.000**	.491**	.334	.334	.134	.334	.334	.708**	.334	.708**	.872**	.806**	1	.888**	.740*
		.071	.480	.071	.071	.000	.071	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.071	.071	.071	.000	.071	.000	.006	.071	.071	.480	.071	.071	.000	.071	.000	.000	.000	.000	.000	
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
P31	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.365*	.188	.365*	.365*	.620**	.365*	.620**	.888**	.888**	.888**	1.000**	.698**	.365*	.365*	.365*	.698**	.365*	.888**	.501**	.365*	.365*	.188	.365*	.365*	.620**	.365*	.620**	.920*	.888**	.888**	1	.764**
		.047	.319	.047	.047	.000	.047	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.047	.047	.047	.000	.047	.000	.005	.047	.047	.319	.047	.047	.000	.047	.000	.000	.000	.000	.000	.000
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PTot	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.837**	.414*	.837**	.837**	.821*	.837**	.821*	.749**	.749**	.740**	.764**	.714**	.837**	.837**	.837**	.714**	.837**	.740**	.878**	.837**	.837**	.414*	.837**	.837**	.821*	.837**	.821*	.606*	.749**	.740**	.764**	1
		.000	.023	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.023	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30



** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Lampiran 7

HASIL UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,977	31

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	131,47	345,982	,824	,975
P2	132,37	359,482	,383	,977
P3	131,47	345,982	,824	,975
P4	131,47	345,982	,824	,975

P5	131,50	347,776	,808	,976
P6	131,47	345,982	,824	,975
P7	131,50	347,776	,808	,976
P8	131,70	346,700	,728	,976
P9	131,70	346,700	,728	,976
P10	131,70	346,976	,719	,976
P11	131,80	345,821	,744	,976
P12	132,00	344,759	,688	,976
P13	131,47	345,982	,824	,975
P14	131,47	345,982	,824	,975
P15	131,47	345,982	,824	,975
P16	132,00	344,759	,688	,976
P17	131,47	345,982	,824	,975
P18	131,70	346,976	,719	,976
P19	131,57	341,978	,867	,975
P20	131,47	345,982	,824	,975
P21	131,47	345,982	,824	,975
P22	132,37	359,482	,383	,977
P23	131,47	345,982	,824	,975
P24	131,47	345,982	,824	,975
P25	131,50	347,776	,808	,976
P26	131,47	345,982	,824	,975
P27	131,50	347,776	,808	,976
P28	131,83	347,316	,571	,977
P29	131,70	346,700	,728	,976
P30	131,70	346,976	,719	,976
P31	131,80	345,821	,744	,976

Lampiran 8

HASIL ANALISIS DESKRIPTIF

1. VARIABEL MUTASI (X_1)

Promosi (1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	3,2	3,2	3,2
	S	25	40,3	40,3	43,5
	SS	35	56,5	56,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Promosi (2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	3,2	3,2	3,2
	S	25	40,3	40,3	43,5
	SS	35	56,5	56,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Demosi (1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	3,2	3,2	3,2
	S	19	30,6	30,6	33,9
	SS	41	66,1	66,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Demosi (2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	3,2	3,2	3,2
	S	19	30,6	30,6	33,9
	SS	41	66,1	66,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Pensiun Muda (1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	12,9	12,9	12,9
	S	37	59,7	59,7	72,6
	SS	17	27,4	27,4	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Pensiun Muda (2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	14,5	14,5	14,5
	S	27	43,5	43,5	58,1
	SS	26	41,9	41,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Keusangan Karyawan (1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	29	46,8	46,8	46,8
	SS	33	53,2	53,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Keusangan Karyawan (2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	29	46,8	46,8	46,8
	SS	33	53,2	53,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Karyawan Stabil (1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	4,8	4,8	4,8
	S	21	33,9	33,9	38,7
	SS	38	61,3	61,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Karyawan Stabil (2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	3,2	3,2	3,2
	S	21	33,9	33,9	37,1
	SS	39	62,9	62,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Karyawan Padam (1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	11	17,7	17,7	17,7
	S	43	69,4	69,4	87,1
	SS	8	12,9	12,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Karyawan Padam (2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	11	17,7	17,7	17,7
	S	43	69,4	69,4	87,1
	SS	8	12,9	12,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

2. VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X_2)

Penerangan Cahaya Ditempat Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	3,2	3,2	3,2
	S	33	53,2	53,2	56,5
	SS	27	43,5	43,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Temperatur Suhu Udara Ditempat Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	3,2	3,2	3,2
	S	33	53,2	53,2	56,5
	SS	27	43,5	43,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Kelembapan Ditempat Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	1,6	1,6	1,6
	S	20	32,3	32,3	33,9
	SS	41	66,1	66,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Keamanan Ditempat Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	1,6	1,6	1,6
	S	20	32,3	32,3	33,9
	SS	41	66,1	66,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Sirkulasi Udara Ditempat Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	3,2	3,2	3,2
	S	55	88,7	88,7	91,9
	SS	5	8,1	8,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Kebisingan Ditempat Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	3,2	3,2	3,2
	S	33	53,2	53,2	56,5
	SS	27	43,5	43,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Getaran Mekanis Ditempat Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	3,2	3,2	3,2
	S	33	53,2	53,2	56,5
	SS	27	43,5	43,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Bau Tidak Sedap Dalam Ruangan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	1,6	1,6	1,6
	S	20	32,3	32,3	33,9
	SS	41	66,1	66,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Tata Warna Tempat Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	1,6	1,6	1,6
	S	20	32,3	32,3	33,9
	SS	41	66,1	66,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

3. VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Kualitas (1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	3,2	3,2	3,2
	S	33	53,2	53,2	56,5
	SS	27	43,5	43,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Kualitas (2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	3,2	3,2	3,2
	S	33	53,2	53,2	56,5
	SS	27	43,5	43,5	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Kuantitas (1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	1,6	1,6	1,6
	S	20	32,3	32,3	33,9
	SS	41	66,1	66,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Kuantitas (2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	14,5	14,5	14,5
	S	27	43,5	43,5	58,1
	SS	26	41,9	41,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Ketepatan Waktu (1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	29	46,8	46,8	46,8
	SS	33	53,2	53,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Ketepatan Waktu (2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	29	46,8	46,8	46,8
	SS	33	53,2	53,2	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Efektivitas (1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	4,8	4,8	4,8
	S	21	33,9	33,9	38,7
	SS	38	61,3	61,3	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Efektivitas (2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	3,2	3,2	3,2
	S	21	33,9	33,9	37,1
	SS	39	62,9	62,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Kemandirian (1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	2	3,2	3,2	3,2
	S	21	33,9	33,9	37,1
	SS	39	62,9	62,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

Kemandirian (2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	11	17,7	17,7	17,7
	S	43	69,4	69,4	87,1
	SS	8	12,9	12,9	100,0
	Total	62	100,0	100,0	