

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MUTASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELINDO  
(PERSERO) CABANG BELAWAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Memenuhi Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**NAMA : RAIHAN NURILAHIAH K**  
**NPM : 1805160417**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muehtar Basri No. 3 (961) 66224567 Medan 20238



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam kesempatan yang berbahagia pada hari Rabu, tanggal 12 Oktober 2023, Pukul 12.30 WIB telah mengadakan sidang setelah mendengar, melihat, mempertanyakan dan membahas:

**MEMINTUSKAN**

Nama: **RAHMAN NURILAHIAH KUSUMAWATI RAHMATI**  
 NPM: **18051804171**  
 Program Studi: **MANAJEMEN**  
 Judul Skripsi: **PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MUTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PELINDO (Pusat) CABANG BELAWAN**

Dinyatakan **Tulus, Mulus dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

(Assoc. Prof. Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si)

(MULIANDA ARIF, SE., MM)

Pembimbing

(MUTIA ARDA, SE, M.Si)

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)







UMSU  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : Raihan Nurilahiah Kusumawardhani  
N.P.M : 1805160417  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Nama Dosen Pembimbing : Mutia Arda, SE, M. Si  
Judul Penelitian : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Mutasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo (Persero) Cabang Belawan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	perbaiki tabel sesuai data yg diberikan PT. pelindo Cb. Belawan perbaiki batasan masalah	16/06 2022	
Bab 2	Tambah jumlah penelitian sumber referensi maks. 10 tahun terakhir	16/06 2022	
Bab 3	Indikator penelitian Buat tabel populasi penelitian	20/06 2022	
Bab 4	Berikan penjelasan statistik deskriptif perbaiki pembatasan sesuai hasil penelitian Berikan narasi dan hasil validasi/reliabilitas	03/10 2022	
Bab 5	perbaiki kesimpulan saran sesuai hasil penelitian perbaiki keterbatasan penelitian	03/10 2022	
Daftar Pustaka	masukkan semua sumber / referensi ke dalam daftar pustaka	03/10 2022	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace sidang meja hijau	06/10 2022	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

(Jasman Sarinuddin Hsb . S.E., M.Si.)

Medan, 2022  
Disetujui Oleh  
Dosen Pembimbing

(Mutia Arda, SE, M. Si)

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Raihan Nurilahiah Kusumawardhani  
NPM : 1805160417  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat “Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing “ dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, Juli 2022  
Pembuat Pernyataan



**Raihan Nurilahiah K**

**NB :**

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Raihan Nurilahiah Kusumawardhani  
NPM : 1805160417  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, Juli 2022  
Pembuat Pernyataan

  
Raihan Nurilahiah K

**NB :**

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo (Persero) Cabang Belawan**

Raihan Nurilahiah K

email : [raihannurilahiah@gmail.com](mailto:raihannurilahiah@gmail.com)

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Penelitian berkaitan dengan bagaimana pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Mutasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Belawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Mutasi terhadap kinerja secara parsial dan simultan. Penelitian dilakukan kepada 99 karyawan menggunakan kuesioner. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini yakni Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Belawan, Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Belawan dan secara parsial Kualitas Kehidupan Kerja dan Mutasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Belawan.

**Kata Kunci : Kualitas Kehidupan Kerja, Mutasi, Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

### *The Effect of Quality of Work Life and Transfers on Employee Performance at PT. Pelindo (Persero) Belawan Branch*

Raihan Nurilahiah K

email : [raihannurilahiah@gmail.com](mailto:raihannurilahiah@gmail.com)

Management Study Program, Faculty of Economics and Business  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

*The research relates to how the influence of Quality of Work Life and Mutations on Employee Performance at PT. Pelindo (Persero) Belawan Branch. The purpose of this study was to determine the effect of Quality of Work Life and Mutations on performance partially and simultaneously. The study was conducted on 99 employees using a questionnaire. The research method uses multiple linear regression analysis. The result of this research is that the Quality of Work Life has a positive and significant effect on the Employee Performance of PT. Pelindo (Persero) Belawan Branch, Mutations have a positive and significant effect on Employee Performance of PT. Pelindo (Persero) Belawan Branch and partially the Quality of Work Life and Transfers have a joint effect on the Employee Performance of PT. Pelindo (Persero) Belawan Branch.*

**Keywords:** *Quality of Work Life, Transfers, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR



**Assalamua'laikum Warrahmatullah Wabarakatuh**

Segala puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan KaruniaNya yang tiada tara kepada kita semua, dan sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW sehingga kita mendapatkan syafaatnya di yaumil akhir kelak, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo (Persero) Cabang Belawan**”.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis menyadari bahwa penulis membutuhkan kritik dan saran, karena penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ayahanda Dan Ibunda tercinta yang selalu mendoakan dan mensupport penulis dari kecil hingga saat ini
2. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M.A.P** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
3. Bapak **H. Januri, SE., M.M., M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
4. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
5. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,



6. Bapak **Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si** selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
  7. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si** selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
  8. Ibu **Mutia Arda, SE., M.Si** selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyusunan skripsi ini,
  9. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen atas ilmu dan pembekalan yang diberikan kepada penulis selama melaksanakan perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
  10. Seluruh Staf/Pegawai Biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah banyak membantu saya dalam pengumpulan berkas dan administrasi.
- Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Medan, September 2022

**Raihan Nurilahiah K**  
NPM. 1805160417

# DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang Masalah .....	1
1.2    Identifikasi Masalah.....	5
1.3    Rumusan Masalah.....	6
1.4    Manfaat Penelitian .....	6
1.5    Tujuan Penelitian .....	7
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1    Landasan Teori .....	8
2.1.1    Kinerja Karyawan .....	8
2.1.2    Kualitas Kehidupan Kerja.....	15
2.1.3    Mutasi .....	23
2.2    Kerangka Konseptual.....	29
2.2.1    Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.2.2    Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Karyawan .....	30
2.2.3    Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Mutasi terhadap Kinerja Karyawan .....	31
2.3    Hipotesis .....	33
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>34</b>
3.1    Jenis Penelitian .....	34
3.2    Definisi Operasional Variabel .....	34
3.2.1    Kinerja Karyawan .....	35
3.2.2    Kualitas Kehidupan Kerja.....	35
3.2.3    Mutasi .....	36
3.3    Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
3.4    Teknik Pengambilan Sampel .....	38
3.5    Teknik Pengumpulan Data.....	40

3.6	Pengujian Instrumen .....	41
3.6.1	Uji Validitas .....	42
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	43
3.7	Teknik Analisis Data .....	44
3.7.1	Analisis Regresi Linier Berganda .....	44
3.7.2	Uji Asumsi Klasik.....	44
3.7.3	Uji Hipotesis .....	46
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN .....</b>		<b>50</b>
4.1	Deskripsi Data.....	50
4.1.1	Deskripsi Objek Penelitian .....	50
4.1.2	Deskripsi Data Responden.....	50
4.1.3	Deskripsi Variabel Penelitian .....	53
4.2	Analisis Data.....	58
4.2.1	Pengujian Instrumen .....	58
4.2.2	Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	61
4.2.3	Uji Asumsi Klasik.....	62
4.2.4	Uji Hipotesis .....	66
4.2.5	Pembahasan Hasil Penelitian .....	69
<b>BAB 5 PENUTUP .....</b>		<b>74</b>
5.1	Kesimpulan .....	74
5.2	Saran .....	75
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>77</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>80</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Target Pekerjaan PT Pelindo (Persero) Cabang Belawan Tahun 2022 .	2
Tabel 3. 1 Indikator Kinerja Karyawan.....	35
Tabel 3. 2 Indikator Kualitas Kehidupan Kerja .....	35
Tabel 3. 3 Indikator Mutasi.....	36
Tabel 3. 4 Definisi Operasional Variabel.....	36
Tabel 3. 5 Jadwal Penelitian.....	37
Tabel 3. 6 Bagian-Bagian Karyawan .....	38
Tabel 4. 1 Skor Kuesioner Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1).....	53
Tabel 4. 2 Skor Kuesioner Variabel Mutasi (X2) .....	54
Tabel 4. 3 Skor Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	56
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) .....	58
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Mutasi (X2) .....	59
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	59
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian .....	60
Tabel 4. 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	61
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas .....	62
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinieritas .....	65
Tabel 4. 11 Hasil Uji t.....	67
Tabel 4. 12 Hasil Uji F.....	68
Tabel 4. 13 Hasil Uji R Square .....	69



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .	30
Gambar 2. 2 Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	31
Gambar 2. 3 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Mutasi terhadap Kinerja Karyawan .....	33
Gambar 3. 1 Kurva Uji t.....	47
Gambar 3. 2 Kurva Uji F.....	48
Gambar 4. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Gambar 4. 2 Data Responden Berdasarkan Usia .....	51
Gambar 4. 3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	52
Gambar 4. 4 Hasil Uji Normalitas Normal Probability-Plot.....	63
Gambar 4. 5 Grafik Histogram.....	64
Gambar 4. 6 Scatterplot Variabel.....	66

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	81
Lampiran 2. Jawaban Kuesioner Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1).....	85
Lampiran 3. Jawaban Kuesioner Variabel Mutasi (X2).....	87
Lampiran 4. Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	89
Lampiran 5. Hasil Output SPSS.....	91

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan meningkatkan kinerja para karyawan. Kinerja pada dasarnya mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Oleh karena itu, agar semua bagian perusahaan bekerja secara berkesinambungan diperlukan kinerja karyawan yang baik. Semua bagian perusahaan harus saling membantu agar kinerja karyawan dapat bekerja dengan baik dan teratur.

Pelindo Cabang Belawan ialah salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yang bergerak di bidang kepelabuhanan yang berlokasi di Belawan, Sumatera Utara. Pelabuhan ini khusus bongkar muat petikemas atau container untuk keperluan pengiriman barang dalam jumlah besar dan yang memerlukan penanganan khusus. Perusahaan yang bergerak dibidang seperti ini lebih cenderung mengutamakan kualitas pelayanan agar mampu memenuhi kebutuhan pelanggan.

Setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatannya pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, untuk mewujudkan tujuan tersebut maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja karyawan yang baik. Sebab kinerja karyawan merupakan salah satu fase yang menentukan berhasil atau

tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan bisa bekerja dengan baik jika memiliki semangat kinerja yang besar. Maka dari itu kinerja karyawan wajib memperoleh perhatian yang cukup dari perusahaan, sebab berkurangnya kinerja karyawan dapat mengubah kinerja dari perusahaan juga.

Menurut (Moehariono, 2014) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah jumlah pekerjaan. Di dalam dunia kerja, perlu dipahami bahwa jumlah pekerjaan itu berbicara tentang individu dari setiap pekerja, serta jumlah pekerjaan merujuk pada yang dihasilkan perusahaan untuk mencapai pertumbuhan. Untuk itu, hal-hal yang dicapai setiap pekerja haruslah mendukung pertumbuhan perusahaan.

Dalam observasi awal yang dilakukan pada PT Pelindo (Persero) Cabang Belawan, kinerja para karyawan mulai melemah, karyawan kurang memiliki semangat kinerja sehingga target pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak tercapai.

**Tabel 1. 1 Target Pekerjaan PT Pelindo (Persero) Cabang Belawan Tahun 2022**

<b>Bagian</b>	<b>Tempat</b>	<b>Tercapat</b>	<b>Tidak Tercapai</b>
Divisi Pelayanan Pelanggan	Menerbitkan nota pembayaran pas pelabuhan	98%	2%
	Menerima laporan daftar pemakaian listrik/air dari divisi teknik	98%	2%
	Menerbitkan nota pemakaian listrik/air	97%	3%
	Mengirimkan nota pemakaian	98%	2%



	listrik/air kepada pengguna jasa melalui email		
--	--	--	--

Sumber: Divisi Pelayanan Pelanggan PT Pelindo (Persero) Cabang Belawan

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa divisi pelayanan pelanggan memiliki beberapa target, yaitu menerbitkan nota pembayaran pas pelabuhan, dimana target tersebut hanya tercapai sebesar 98%, target yang tidak tercapai 2% dikarenakan tidak adanya laporan dari target sehingga divisi tersebut lambat dalam menerbitkan nota, kemudian target menerima laporan daftar pemakaian listrik/air dari divisi teknik sebesar 98%, sisa 2% tidak tercapai disebabkan oleh divisi teknik yang lambat dalam memberikan informasi kepada divisi pelayanan pelanggan, selanjutnya target menerbitkan nota pemakaian listrik/air tercapai sebesar 97%, sisa tidak tercapai 3% dikarenakan target lama memberikan informasi kepada divisi pelayanan pelanggan sehingga divisi tersebut menerbitkan nota tidak sesuai waktu yang ditentukan, lalu target terakhir yaitu divisi pelayanan pelanggan mengirimkan nota pemakaian listrik/air kepada pengguna jasa melalui email mencapai target 98%, target yang tidak tercapai 2% disebabkan oleh divisi tersebut menunda pekerjaan. Target-target yang tidak tercapai menyebabkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan target pekerjaan menurun.

Selain itu, kinerja karyawan yang baik juga dapat ditingkatkan salah satunya dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan. Peningkatan kualitas kehidupan kerja diperlukan untuk membentuk kinerja karyawan yang baik dan berkualitas. Perusahaan memiliki kewajiban untuk menjaga kualitas kehidupan kerja karyawan agar para karyawan rela memberikan partisipasinya secara maksimal kepada perusahaan. Dengan adanya kualitas kehidupan kerja maka dapat menimbulkan kemauan para karyawan untuk menetap di dalam perusahaan.

Berbagai indikator yang perlu dipenuhi dalam menciptakan program kualitas kehidupan kerja (Nawawi, 2016), seperti partisipasi karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan, keselamatan kerja, keselamatan lingkungan, kompensasi dan kebanggaan.

Partisipasi karyawan merupakan salah satu yang harus dipikirkan oleh setiap perusahaan. Partisipasi karyawan adalah tingkat dimana seorang karyawan berpartisipasi aktif dan memberi kontribusi dalam perusahaan. Karyawan akan menjadi lebih termotivasi, lebih setia pada perusahaan, lebih produktif dan lebih puas dengan pekerjaan. Keterlibatan partisipasi karyawan secara penuh terhadap pekerjaan membuat karyawan dapat menciptakan kinerja yang baik dan teratur dan tentunya akan berpartisipasi aktif dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya.

Dari hasil observasi pada PT Pelindo (Persero) Cabang Belawan bahwa terdapat kurangnya partisipasi karyawan. Karyawan kurang memberikan kontribusi jika terjadi permasalahan dalam pekerjaan, serta karyawan tidak ingin melibatkan diri dalam pengambilan keputusan. Sehingga kurangnya partisipasi karyawan mengakibatkan kinerja karyawan yang tidak baik dan tidak teratur serta proses penyelesaian pekerjaan juga mengalami kelambatan yang menjadikan aktivitas kerja tidak dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya apabila sumber daya manusia nya diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir dan meningkatkan kemampuan yang dimiliki melalui mutasi. Dengan mutasi, karyawan bisa mendapatkan pengalaman baru dan dapat memperbarui motivasi agar tidak terjadinya kebosanan dalam bekerja, serta mutasi dilakukan agar karyawan tidak

mengalami penurunan semangat kerja yang berakibat pada menurunnya kinerja atau efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

Salah satu faktor yang menyebabkan mutasi pada PT Pelindo (Persero) Cabang Belawan yaitu mutasi yang disebabkan kebijakan dan peraturan manajer. Berkenaan dengan faktor tersebut dari adanya mutasi karyawan yang dirasakan kurang adil yang dilakukan oleh perusahaan, dimana karyawan yang seharusnya tidak dimutasi terjadi pemutasian sebaliknya karyawan yang seharusnya dimutasi tidak dimutasi. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi mutasi yaitu faktor pegawai yang merasa bahwa pekerjaannya saat ini tidak sesuai dengan kompetensi atau skill yang dimilikinya.

Dari uraian dan penjelasan yang dipaparkan diatas, maka penulis menyimpulkan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Mutasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo (Persero) Cabang Belawan”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan hasil penelitian tersebut permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan penulis identifikasi, sebagai berikut :

1. Target pegawai yang tidak tercapai pada divisi pelayanan pelanggan
2. Kurangnya partisipasi karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan dan pengambilan keputusan
3. Ketidakadilan kebijakan perusahaan dalam memilih karyawan yang seharusnya dimutasi
4. Ketidaksesuaian skill/ kompetensi karyawan yang dimutasi

### **1.3 Rumusan Masalah**

Untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar dalam pembahasan penelitian ini, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo (Persero) Cabang Belawan?
2. Apakah ada pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo (Persero) Cabang Belawan?
3. Apakah ada pengaruh kualitas kehidupan kerja dan mutasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo (Persero) Cabang Belawan?

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat diketahui manfaat penelitian ini ialah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo (Persero) Cabang Belawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo (Persero) Cabang Belawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja dan mutasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo (Persero) Cabang Belawan.



## 1.5 Tujuan Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Dapat memberikan manfaat untuk memperluas wawasan mengenai Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Mutasi terhadap Kinerja Karyawan di Tempat Kerja.
  - b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Mutasi terhadap Kinerja Karyawan di Tempat Kerja.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi Peneliti penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami terori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya dilapangan.
  - b. Bagi Perusahaan Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Mutasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo Cabang Belawan

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan setelah menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Menurut (Rangkuti, 2017) Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Nofriansyah, 2018) Kinerja juga diartikan sebagai kemampuan yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan bersama kearah tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan.

Menurut (Moeheriono, 2014) Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Menurut (Mangkunegara, 2013) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Bangun, 2012) Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Menurut (Sutrisno, 2010) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika

Menurut (Jufrizen, 2017) Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/ sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut (Hamali, 2018) mengemukakan kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Istilah kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan atau organisasi, alat, fungsi-fungsi manajemen (produksi, pemasaran, keuangan), atau keluaran seorang karyawan.

Menurut (Jufrizen, 2018) Kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak

berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan factor individu, organisasi dan lingkungan eksternal.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu kemampuan yang diberikan seorang karyawan kepada perusahaan guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

### **2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan**

Kinerja memiliki tujuan dan manfaat bagi perusahaan, diantaranya adalah :

Menurut (Bahua, 2016) Tujuan kinerja karyawan adalah :

- a) Untuk memberikan informasi tentang kondisi keterampilan atau keahlian seorang karyawan, sehingga dijadikan acuan atau standar oleh organisasi dalam membuat keputusan yang berhubungan dengan perencanaan kebutuhan SDM.
- b) Untuk lebih memahami acuan standar dalam membuat keputusan yang berhubungan dengan kondisi pekerjaan karyawan.
- c) Lebih mengarah kepada informasi tentang kondisi keahlian dari seorang karyawan dalam melaksanakan tugas secara efektif, efisien, dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan, menurut (Bangun, 2012) Tujuan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Menilai setiap individu dalam perusahaan, penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis



kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (job transferring) pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

- 2) Pengembangan diri setiap individu dalam perusahaan, penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaan akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.
- 3) Pemeliharaan sistem, berbagai sistem yang ada di dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dalam individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas system sumber daya manusia.
- 4) Dokumentasi, penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan kepuasan-kepuasan

manajer sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan berbagai kriteria untuk pengujian validitas.

### **2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (Sutrisno, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Efektivitas dan efisien, suatu kelompok bertujuan mencapai kebutuhan perusahaan yang telah direncanakan.
- b) Otoritas dan tanggung jawab, menyelesaikan atau mengetahui segala pekerjaan yang menjadi hak dan tanggung jawab untuk diselesaikan guna mencapai tujuan perusahaan.
- c) Disiplin, mematuhi dan mentaati segala aturan yang berlaku di perusahaan yang telah disepakati antara perusahaan dan karyawan.
- d) Inisiatif, mengerjakan ataupun merencanakan sesuatu yang belum pernah dilakukan sebelumnya yang berkaitan dengan tujuan perusahaan.

Adapun menurut (Mangkunegara, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

- 1) Faktor Kemampuan (ability) Secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realita. Artinya pimpinan karyawan yang memiliki diatas rata-rata (IQ 110-120), apabila IQ superior, very superior, gifred dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai maksimal.

- 2) Faktor Motivasi (Motivation) Motivasi diartikan sebagai sikap pimpinan dan karyawan terhadap setiap karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan begitu juga sebaliknya. Situasi kerja mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, suasana kerja, kebijakan pemimpin dan kondisi kerja.

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Fattah, 2017) indikator dari kinerja karyawan adalah:

- a) Kualitas hasil kerja, kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelijensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
- b) Kuantitas hasil kerja, jumlah kerja yang dilaksanakan karyawan dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.
- c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas, segala hal yang dikerjakan dengan berdaya guna atau bisa dikatakan segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu, cepat, hemat dan selamat.

Menurut (Bangun, 2012) Indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Jumlah Pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik

pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk mengerjakannya atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

- 2) Kualitas Pekerjaan, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
- 3) Ketepatan Waktu, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik apabila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
- 4) Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menurut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
- 5) Kemampuan kerjasama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus

diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antara karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

## **2.1.2 Kualitas Kehidupan Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja**

Menurut (Nawawi, 2016) mengemukakan kualitas kehidupan kerja atau disingkat QWL merupakan usaha perusahaan untuk dapat menciptakan perasaan aman dan kepuasan dalam bekerja, agar sumber daya manusia di dalam perusahaan menjadi kompetitif. Menurut (Siagian, 2015) bahwa aspek kualitas kehidupan kerja merupakan konsep sistematis di dalam kehidupan organisasional yang menekankan keterlibatan para pekerja untuk menentukan cara mereka bekerja dan apa sumbangan yang dapat mereka berikan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran pencapaian produktivitas. Sangat penting bagi perusahaan untuk memahami dan memperhatikan kebutuhan para karyawan, dengan berupaya menjadikan pekerjaan memberi dampak positif kepada mereka dan perusahaan. Dampak yang dimaksud ialah dalam bentuk, seperti pandangan bahwa pekerjaan dapat memberikan wawasan baru dan tantangan bagi karyawan, namun selain itu juga kontribusi maksimal untuk pencapaian perusahaan. Hal ini yang akan menambah motivasi untuk karyawan dalam bekerja.

Menurut (Wibowo, 2014) dengan usaha memaksimalkan kualitas kehidupan kerja di perusahaan dapat memunculkan peranan para karyawan, untuk perbaikan kinerja dan produktivitas. Selain itu, pemberian kualitas kehidupan kerja yang memadai juga merupakan bentuk penghargaan terhadap

kemampuan para karyawan yang memiliki sebuah komitmen pada perusahaan. Mereka akan ditunjukkan terhadap sumber daya yang dimiliki beserta manajemen perusahaan agar nantinya mengembangkan lingkungan kerja dan dapat memberikan kontribusi terhadap perbaikan kinerja mereka. Para karyawan yang bekerja menginginkan pekerjaan yang mampu memenuhi kebutuhan materil dan non materil. Bukan hanya pekerjaan yang memberikan penghasilan tetapi juga pekerjaan yang mampu memberikan tambahan ilmu, dan membuat mereka merasa bermakna berada di perusahaan karena telah ikut terlibat memutuskan kebijakan terkait segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

Menurut (Cascio, 2015) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai suatu persepsi pekerja terhadap fisik dan kesejahteraan mental mereka di tempat kerja. Setiap orang yang bekerja pada sebuah perusahaan, mengharapkan lingkungan kerja yang nyaman, rekan-rekan kerja yang bisa di ajak untuk bersinergi, adanya dukungan dari atasan dalam pengembangan diri. Semua hal tersebut dapat terpenuhi dengan pelaksanaan aspek yang terkandung dalam kualitas kehidupan kerja atau QWL.

#### **2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kualitas Kehidupan Kerja**

Menurut (Wibowo, 2014) terdapat tujuan kualitas kehidupan kerja yang baik pada lingkungan perusahaan:

- a) Karyawan memiliki peluang mempengaruhi keputusan.
- b) Karyawan selalu berpartisipasi dalam memecahkan masalah.
- c) Karyawan memperoleh informasi yang lengkap mengenai pengembangan yang sedang diusahakan.

- d) Karyawan menerima timbal balik yang sifatnya membangun
- e) Karyawan merasa senang bekerja dalam tim dan berusaha meningkatkan berkolaborasi dengan rekan kerja.
- f) Karyawan merasakan pekerjaan yang bermakna serta menantang
- g) Karyawan merasakan tentang keamanan kerja serta kesempatan kerja.

Menurut (Gitosudarmo, 2000) menyatakan, terdapat empat tujuan dan sasaran dari kualitas kehidupan kerja yakni berikut ini:

- a) Program kualitas kehidupan kerja menjadikan tercipta organisasi yang lebih demokratis yang mana setiap orang mempunyai suara pada suatu yang menjadi pengaruh kehidupannya.
- b) Memberikan andil imbalan finansial dari organisasi menjadikan masing-masing orang memperoleh manfaat dari kerja sama yang lebih besar, produktivitas lebih tinggi dan peningkatan profitabilitas
- c) Mencari cara untuk membuat aman kerja yang lebih besar dengan melakukan peningkatan daya hidup organisasi dan lebih meningkatkan hak karyawan
- d) Meningkatkan pengembangan individu dengan membuat kondisi yang mendukung pada pertumbuhan pribadi.

### **2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kehidupan**

#### **Kerja**

Menurut (Burstein, 1987) bahwa faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah :

1. Sistem kompensasi yang adil dan rasional.

2. Jalur karir yang jelas, sehingga dapat membantu karyawan untuk mengembangkan karir dan mewujudkan seluruh kemampuan dan minatnya.
3. Pengembangan kemampuan karyawan.
4. Hubungan yang bersifat terbuka diantara anggota organisasi, baik diantara rekan kerja maupun hubungan atasan dan bawahan.
5. Variasi tugas yang menarik dan menantang bagi karyawan

Menurut (Anatan & Ellitan, 2009), menyebutkan beberapa faktor yang menentukan keberhasilan dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja di perusahaan yang berfokus pada keterlibatan:

1. Persepsi akan kebutuhan

Kualitas kehidupan kerja akan berhasil meningkat apabila berfokus pada kebutuhan, yaitu kebutuhan dari para karyawan, tentang apa saja yang di perlukan dalam memudahkan ketika bekerja ataupun apa yang diperlukan agar mereka selalu merasa bersemangat dalam melakukan pekerjaan.

2. Berfokus pada masalah yang penting di dalam organisasi

Dalam memberikan tanggung jawab lebih kepada pekerja untuk memberikan inisiatif atau masukan kepada perusahaan, difokuskan pada bagian vital namun yang kurang berkembang. Kebebasan untuk menerapkan ide oleh para karyawan supaya bagian tersebut berkembang dan mampu memberikan kontribusi bagi organisasi secara maksimal.

3. Memiliki struktur untuk mengidentifikasi memecahkan masalah

Dalam mencari pemecahan masalah, harus melalui konseptual, artinya tim kerja harus menjabarkan langkah-langkah yang perlu di tempuh hingga



pada penyelesaian masalah. Ini penting untuk menghindari kegagalan dalam menjalankan kegiatan saat memecahkan masalah

4. Sistem imbalan di desain dengan baik sesuai tuntutan yang ada

Dalam memberikan imbalan harus sesuai dengan beban kerja yang di berikan, semakin banyak karyawan terlibat dan berkontribusi dalam pekerjaannya maka imbalan harus semakin besar.

5. Berbagai sistem dan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi

Sistem yang ada di perusahaan tidak kaku begitu juga dengan nilai-nilai di perusahaan, ini dimaksudkan agar keduanya fleksibel mengikuti perkembangan, demi kelancaran dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja

6. Keterlibatan seluruh anggota organisasi.

Keberhasilan dalam mengaplikasikan ide-ide dan gagasan dari para karyawan, perlu adanya dukungan dari seluruh elemen di perusahaan. Keberhasilan akan mustahil terjadi jika hanya segelintir orang yang ikut terlibat dalam merealisasikan, karena memang penerapan sistem yang memberikan kebebasan kepada karyawan, bertujuan agar mereka berperan aktif dan bisa bekerja sama dengan para manajer ataupun pimpinan di perusahaan dan bukan hanya sebagai penerima tugas

#### **2.1.2.4 Indikator Kualitas Kehidupan Kerja**

Kualitas kehidupan kerja memiliki dampak yang positif terhadap karyawan pada perusahaan. Hal ini dapat membuat karyawan merasa betah untuk bekerja di perusahaan sebab para karyawan merasa bahwa kemampuan

dan hasil kerja mereka dihargai. Berikut merupakan indikator-indikator kualitas kehidupan kerja, antara lain sebagai berikut :

Menurut (Nawawi, 2016) kualitas kehidupan kerja juga mempunyai sembilan dimensi yang perlu diciptakan dan dibina, serta dikembangkan dalam lingkungan SDM.

- a) Partisipasi karyawan, yaitu tiap-tiap karyawan menginginkan untuk selalu dapat diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan pada setiap pekerjaan, sesuai dengan posisi mereka dan jabatan dari karyawan . Untuk itu perusahaan dapat merealisasikannya dengan membuat tim inti yang melibatkan karyawan, dalam rangka memikirkan langkah yang perlu ditempuh oleh perusahaan dalam memenangkan persaingan.
- b) Pengembangan karier, yaitu semua karyawan yang bekerja untuk perusahaan sangat memerlukan kejelasan pengembangan jenjang karier guna menghadapi masa depan mereka. Hal ini dapat di tempuh dengan cara menawarkan jabatan atau posisi tertentu bagi mereka yang memiliki kinerja bagus, atau dapat memberikan kesempatan kepada mereka supaya mengikuti pelatihan/pendidikan di luar perusahaan.
- c) Penyelesaian konflik, yaitu tiap-tiap karyawan memerlukan adanya pemecahan konflik bersama perusahaan, dengan terbuka, jujur dan adil. Kondisi tersebut sangat mempengaruhi loyalitas mereka pada perusahaan, kemudian dedikasi serta motivasi kerja para karyawan. Untuk itu perusahaan dapat memberikan kesempatan penyampaian keluhan melalui pengisian formulir atau skema yang disediakan.

- d) Komunikasi, setiap karyawan mengharapkan adanya komunikasi yang terbuka tentunya dalam batas-batas wewenang yang ditentukan dan tanggung jawab masing-masing pekerja, komunikasi yang lancar akan membuat penyampaian informasi yang dirasa cukup penting, menjadi 31 tepat diterima pada waktunya yang pada akhirnya akan menimbulkan rasa kepuasan dari para karyawan.
- e) Kesehatan kerja, setiap karyawan memerlukan perhatian terkait kesehatan mereka, agar dapat bekerja dengan secara efisien, efektif dan produktif. Dalam hal ini perusahaan dapat menyelenggarakan program kesehatan yang membantu para karyawan untuk mengontrol kesehatan mereka demi menghasilkan kinerja optimal.
- f) Keselamatan kerja, merupakan hal yang sangat penting. Karyawan memerlukan adanya jaminan kelangsungan pekerjaannya. Perusahaan harus berusaha menghindari memberhentikan karyawan, dan menjadikan mereka sebagai karyawan tetap serta memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengundurkan diri melalui program pensiun.
- g) Keselamatan lingkungan di dalam melakukan pekerjaan, semua karyawan yang bekerja memerlukan adanya keamanan lingkungan kerja. Perusahaan harus berusaha memberikan rasa aman kepada para karyawan, salah satu caranya dengan membentuk komite keselamatan kerja karyawan.
- h) Kompensasi yang layak, semua karyawan menginginkan adanya kompensasi yang memadai. Karyawan menginginkan gaji yang sesuai dengan beban kerja yang mereka terima. Untuk itu sangat penting bagi perusahaan membentuk struktur kepengurusan untuk mengatur 32

kompensasi langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan agar kompetitif dan dapat mensejahterakan.

- i) Kebanggaan, setiap karyawan perlu dibina dan dikembangkan perasaan bangga terhadap perusahaan tempat kerja mereka. Untuk itu penting bagi perusahaan menciptakan ciri khas sebagai identitas yang dapat menimbulkan rasa bangga para karyawan yang bekerja.

Menurut (Cascio, 2015) Indikator kualitas kehidupan kerja, yaitu :

1. Sistem imbalan yang inovatif, artinya bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standard hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standard pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja. Sistem imbalan ini mencakup gaji, tunjangan, bonus- bonus dan berbagai fasilitas lain sebagai imbalan jerih payah karyawan dalam bekerja.
2. Lingkungan kerja, artinya tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta lingkungan fisik. Lingkungan ini sangat penting terutama bagi keselamatan dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya.
3. Restrukturisasi kerja, yaitu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang tertantang (job enrichment) dan kesempatan yang lebih luas untuk pengembangan diri. Sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih mengembangkan dirinya.

## **2.1.3 Mutasi**

### **2.1.3.1 Pengertian Mutasi**

Menurut (Siagian, 2015) menyatakan, mutasi adalah perpindahan seorang pegawai dari posisi kerja semula ke posisi kerja yang baru. Posisi kerja tersebut dapat meningkat (promosi), namun dapat juga lebih rendah dari jabatan semula (demosi). Istilah-istilah yang memiliki pengertian yang sama dengan mutasi adalah pemindahan, transfer, dan rotasi pekerjaan (job rotation) pegawai. Mutasi pegawai merupakan salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian prestasi pegawai. Melalui penilaian prestasi pegawai tersebut, kecakapan pegawai dalam menyelesaikan uraian pekerjaan (job description) yang dibebankan kepadanya akan diketahui. Menurut (Moekijat, 2010) menyatakan, mutasi adalah suatu perubahan dari suatu jabatan dalam suatu kelas ke suatu jabatan dalam kelas yang lain yang tingkatnya tidak lebih tinggi atau tidak lebih rendah (yang tingkatnya sama) dalam rencana gaji.

Menurut (Sastrohadiwiryono, 2001) menyatakan, mutasi adalah kegiatan memindah-mindahkan pegawai dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status kepegawaian ke situasi tertentu agar ia memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi.

Menurut (Griffin, 2004) menyatakan, mutasi adalah memindahkan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya secara sistematis. Saat ini, mutasi paling sering digunakan sebagai alat pelatihan untuk meningkatkan keahlian dan fleksibilitas pegawai. (Daryanto, 2013) menyatakan, mutasi adalah

suatu kegiatan rutin dari suatu perusahaan untuk dapat melaksanakan prinsip *the right men on the right place*. (Hanggraeni, n.d.) menyatakan, mutasi adalah pemindahan dari posisi yang baru, tetapi memiliki kedudukan, tanggung jawab dan jumlah remunerasi yang sama.

### **2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Mutasi**

Mutasi yang dilakukan perusahaan memiliki tujuan dan manfaat yang ingin diwujudkan, antara lain :

Menurut (Priansa, 2021), tujuan dan manfaat mutasi yaitu :

- a) Menyesuaikan antara kapasitas dan kompetensi dengan jabatan yang diemban. Mutasi bertujuan untuk menyesuaikan antara kapasitas serta kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dengan jabatan yang diembannya. Melalui mutasi, jarak (gap) antara kapasitas serta kompetensi dengan jabatan yang diemban diperkecil.
- b) Meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai  
Mutasi bertujuan untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai. Dengan gairah dan semangat kerja tersebut, diharapkan kontribusi pegawai terhadap perusahaan menjadi semakin optimal.
- c) Meningkatkan persaingan positif di perusahaan  
Mutasi bertujuan untuk mendorong persaingan positif di perusahaan; para pegawai dapat menampilkan kinerja terbaiknya.
- d) Mengisi jabatan kosong yang tersedia di perusahaan  
Mutasi bertujuan untuk mengisi ketersediaan jabatan yang kosong didalam organisasi sehingga siklus sumber daya manusia yang ada didalam organisasi akan terpenuhi dengan baik.

- e) Memastikan pegawai menjadi bagian terpenting dari perusahaan  
Mutasi bertujuan untuk memastikan bahwa pegawai merupakan bagian penting dari perusahaan sehingga diharapkan komitmen organisasional yang dimiliki oleh pegawai terhadap perusahaan akan meningkat.
- f) Mengatasi kebosanan dan kejenuhan yang dialami oleh pegawai  
Mutasi bertujuan untuk mengatasi kebosanan dan kejenuhan yang dialami oleh pegawai dalam mengemban pekerjaan. Kebosanan tersebut mengancam perusahaan karena pegawai berpotensi untuk berkinerja buruk.
- g) Mengubah *status quo* sehingga mengurangi dampak buruk dari *status quo* yang ada dan tumbuh di dalam organisasi.  
Mutasi bertujuan untuk menghindari pegawai dari *status quo* atau zona nyaman. Status tersebut dapat mengancam perusahaan karena akan menghambat kreativitas dan inovasi pegawai dalam mengemban pekerjaan.
- h) Mengembangkan potensi kepemimpinan pegawai  
Mutasi bertujuan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh pegawai sehingga pegawai memiliki perpektif yang luas terhadap perusahaan. Dengan mengemban pekerjaan di tempat lain, pengalaman kerja dan pemahaman kerja pegawai yang sesuai dengan kondisi kelokalan akan meningkat.

Tujuan pelaksanaan mutasi menurut (Hasibuan, 2008) antara lain, adalah:

- 1) Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 2) Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.
- 3) Untuk memperluas atau menambah pengetahuan pegawai.
- 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 pegawai.
- 7) Untuk mengatasi perselisihan antara sesama pegawai.
- 8) Untuk mengusahakan pelaksanaan prinsip orang tepat pada tempat yang tepat.

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mutasi**

(Priansa, 2021) mutasi disebabkan oleh banyak faktor, diantara faktor yang berkenaan dengan organisasi dan yang berasal dari pegawai itu sendiri.

#### **a. Faktor organisasi**

1. Organisasi ingin menunjukkan kepada pegawai bahwa mutasi bukan berarti hukuman karena mutasi dapat juga dalam rangka memberikan pengalaman lain kepada pegawai.
2. Organisasi ingin meyakinkan pegawai bahwa ia tidak akan diberhentikan karena kurangnya kompetensi, namun justru memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri.
3. Organisasi ingin menghindari rasa jenuh pegawai atas pekerjaan yang diembannya selama ini.



b. Faktor pegawai

1. Merasa bahwa pekerjaannya saat ini tidak sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya
2. Merasa bahwa pekerjaannya saat ini tidak sesuai dengan pengalaman yang dimilikinya
3. Merasa lingkungan kerja dan kondisi pekerjaannya saat ini tidak sesuai dengan kebutuhan dan keinginannya
4. Merasa bahwa ia tidak mampu berbaur dan bergaul dengan pegawai yang ada saat ini
5. Merasa bahwa ia tidak mampu bekerja sama dengan tim kerjanya
6. Merasa bahwa pekerjaannya saat ini jauh dari keluarga.

Dalam melaksanakan mutasi harus dipertimbangkan faktor-faktor yang dianggap objektif dan rasional, yaitu (Sastrohadiwiryono, 2001):

- 1) Mutasi disebabkan kebijakan dan peraturan manajer.
- 2) Mutasi atas dasar prinsip *The right man on the right place*.
- 3) Mutasi sebagai dasar untuk meningkatkan modal kerja.
- 4) Mutasi sebagai media kompetisi yang maksimal.
- 5) Mutasi sebagai langkah untuk promosi.
- 6) Mutasi untuk mengurangi *labour turn over*.
- 7) Mutasi harus terkoordinasi.

#### 2.1.3.4 Indikator Mutasi

Indikator Mutasi menurut (Hasibuan, 2008) yaitu :

- a) Pengalaman, memiliki pengalaman sesuai dengan bidangnya, mempunyai sejumlah pengalaman yang mendukung pekerjaannya dan mempunyai jam terbang yang tinggi.
- b) Pengetahuan, memahami dengan baik tugas pokok dan fungsi, mengetahui kebijakan-kebijakan tentang mutasi dan memahami mengenai tujuan dari mutasi.
- c) Kebutuhan, adanya kebutuhan pada instansi tertentu, adanya kesesuaian mutasi dengan kebutuhan, dan kebutuhan sesuai dengan bidangnya
- d) Kecakapan, memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya, memiliki kecakapan pada bidang lainnya, memiliki skill yang mampu diandalkan
- e) Tanggung Jawab, memiliki tanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya, bertanggung jawab terhadap segala keputusan.

Menurut (Wahyudi, 2002) adalah sebagai berikut :

- 1) Promosi. Suatu promosi diartikan sebagai perubahan posisi atau jabatan atau pekerjaan dari tingkat yang rendah ke tingkat yang lebih tinggi.
- 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 seseorang tenaga kerja yang seharusnya menduduki pangkat atau jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi ke posisi atau jabatan semula.

- 4) **Pembebastugasan.** Pembebas tugas atau lebih dikenal Skorsing merupakan suatu bentuk mutasi vertikal yang dilakukan dengan pembebastugasan seorang tenaga kerja dari posisi atau jabatan atau pekerjaannya, tetapi masih memperoleh pendapatan secara penuh.
- 5) **Temporary Transfer.** Suatu bentuk mutasi horizontal yang dilakukan dengan memindahkan untuk sementara waktu seorang tenaga kerja pada jabatan tertentu sampai jabatan tertentu pejabat yang definitif menempati posnya.
- 6) **Job Rotation.** Suatu Job Rotation perputaran jabatan merupakan suatu bentuk mutasi personal yang dilakukan secara horizontal. Bentuk mutasi ini biasanya dilakukan dengan tujuan antara lain untuk menambah pengetahuan seseorang tenaga kerja dan mengindarkan terjadinya kejenuhan.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

### **2.2.1 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja**

#### **Karyawan**

Meningkatnya kinerja karyawan di perusahaan salah satunya disebabkan oleh meningkatnya juga kualitas kehidupan kerja. Para karyawan akan merasakan nyaman saat bekerja di perusahaan, sebab lingkungan kerja nya yang baik dan juga para karyawan merasa dihargai sebab aspirasi yang mereka keluarkan didengar oleh rekan-rekan kerjanya. Kualitas kehidupan kerja memberikan kebebasan kepada karyawannya untuk ikut terlibat dalam memutuskan suatu masalah, selain itu juga memberikan apa yang dibutuhkan

karyawan dalam menunjang semangat kerja karyawan agar menghasilkan kinerja yang optimal.

Menurut (Setiyadi et al., 2016) tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, bahwa hasil signifikan dan positif, oleh karena itu ditarik kesimpulan yaitu meningkatnya kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan (May et al., 1999). Penelitian juga menunjukkan adanya hubungan positif antara praktek kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan (Elmuti & Kathawala, 1997). Hasil penelitian (Wibowo, 2014) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.



**Gambar 2. 1 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

### **2.2.2 Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Karyawan**

Mutasi merupakan pemindahan karyawan dari satu pekerjaan kepekerjaan lain dalam suatu perusahaan tanpa mengubah tanggungjawab karyawan. Pada umumnya, orang menganggap mutasi sebagai konotasi negatif, sebenarnya tidak. Mutasi memiliki banyak manfaat bagi karyawan, diantaranya meningkatkan efektivitas perusahaan dan memperbaiki hubungan karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut (Swastha, 2000) mendefinisikan mutasi yang baik dapat menjadi tolak ukur perusahaan dalam menciptakan kinerja karyawan yang maksimal, serta dalam penelitian

terdahulu menyatakan bahwa mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Setiyadi et al., 2016) tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, bahwa hasil signifikan dan positif, oleh karena itu ditarik kesimpulan yaitu meningkatnya kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan (May et al., 1999).

Penelitian juga menunjukkan adanya hubungan positif antara praktek kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan (Elmuti & Kathawala, 1997). Hasil penelitian (Wibowo, 2014) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.



**Gambar 2. 2 Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan**

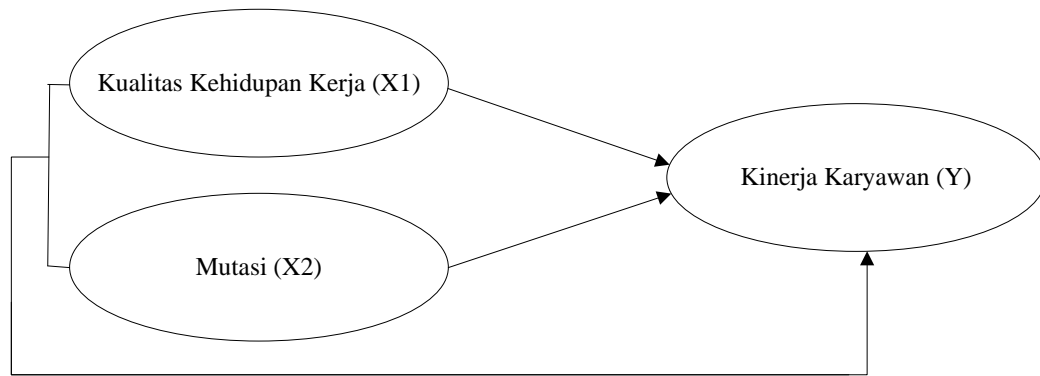
### **2.2.3 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Mutasi terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (As'ad, 1995) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu. Berhasil tidaknya kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok.

Menurut (Cascio, 2015) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia. Menurut (Nitisemito, 2003) menyatakan mutasi atau pemindahan adalah kegiatan dari pimpinan organisasi untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang dianggap setingkat atau sejajar. Menurut Hasibuan (2004: 101), mutasi adalah satu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) dalam suatu organisasi.

Menurut (Setiyadi et al., 2016) tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, bahwa hasil signifikan dan positif, oleh karena itu ditarik kesimpulan yaitu meningkatnya kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan (May et al., 1999).

Penelitian juga menunjukkan adanya hubungan positif antara praktek kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan (Elmuti & Kathawala, 1997). Hasil penelitian (Wibowo, 2014) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.



**Gambar 2. 3 Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Mutasi terhadap Kinerja Karyawan**

### 2.3 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2015) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo (Persero) Cabang Belawan.
2. Mutasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo (Persero) Cabang Belawan.
3. Kualitas kehidupan kerja dan mutasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo (Persero) Cabang Belawan.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dipenelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2015) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui beberapa spekulasi mengenai terdapat atau tidaknya hubungan yang relevan antara dua atau lebih variabel penelitian. Pada penelitian ini untuk mengetahui hubungan atau pengaruh kualitas kehidupan kerja dan mutasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo (Persero) Cabang Belawan.

Sementara itu, analisis data pada penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2015) Data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

#### **3.2 Definisi Operasional Variabel**

Menurut (Sugiyono, 2015) definisi operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.



Terdapat tiga variabel yang akan diukur dalam penelitian ini yaitu Kualitas Kehidupan Kerja, Mutasi dan Kinerja Karyawan. Berikut ini akan dijelaskan definisi dari variabel-variabel yang digunakan :

### 3.2.1 Kinerja Karyawan

Menurut (Sutrisno, 2010) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

**Tabel 3. 1 Indikator Kinerja Karyawan**

No.	Indikator
1	Jumlah pekerjaan
2	Kualitas pekerjaan
3	Ketepatan waktu
4	Kehadiran
5	Kemampuan kerjasama

Sumber : (Bangun, 2012)

### 3.2.2 Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut (Siagian, 2015) bahwa aspek kualitas kehidupan kerja merupakan konsep sistematis di dalam kehidupan organisasional yang menekankan keterlibatan para pekerja untuk menentukan cara mereka bekerja dan apa sumbangan yang dapat mereka berikan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran pencapaian produktivitas.

**Tabel 3. 2 Indikator Kualitas Kehidupan Kerja**

No.	Indikator
1	Partisipasi Karyawan
2	Pengembangan Karir
3	Penyelesaian Konflik
4	Komunikasi
5	Keselamatan Kerja

Sumber : (Nawawi, 2016)

### 3.2.3 Mutasi

Menurut (Sastrohadiwiryono, 2001) menyatakan, mutasi adalah kegiatan memindah-mindahkan pegawai dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status kepegawaian ke situasi tertentu agar ia memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi.

**Tabel 3. 3 Indikator Mutasi**

No.	Indikator
1	Pengalaman
2	Pengetahuan
3	Kebutuhan
4	Kecakapan
5	Tanggung jawab

Sumber : (Hasibuan, 2008)

**Tabel 3. 4 Definisi Operasional Variabel**

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
1	Kinerja Karyawan	Menurut (Sutrisno, 2010) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.	1. Jumlah Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerjasama	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
2	Kualitas Kehidupan Kerja	Menurut (Siagian, 2015) bahwa aspek kualitas kehidupan kerja merupakan konsep sistematis di dalam kehidupan organisasional yang menekankan keterlibatan para pekerja untuk menentukan cara mereka bekerja dan apa sumbangan yang dapat mereka berikan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran pencapaian produktivitas.	1. Partisipasi Karyawan 2. Pengembangan Karir 3. Penyelesaian Konflik 4. Komunikasi 5. Keselamatan Kerja	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10



### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka sebanyak 99 karyawan PT Pelindo (Persero) Cabang Belawan yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini.

**Tabel 3. 6 Bagian-Bagian Karyawan**

No	Bagian	Jumlah
1	General Manager Cabang Belawan	1
2	Staf General Manager	4
3	Manager Umum	1
4	Assistant Manager Hukum dan Hubungan Masyarakat	1
5	Assistant Manager Tata Usaha dan Rumah Tangga	1
6	Senior Staff Tata Usaha dan Rumah Tangga Tk. I	1
7	Staf Tata Usaha dan Rumah Tangga Senior	1
8	Staf Hukum dan Hubungan Masyarakat Senior	1
9	Senior Staff Tata Usaha dan Rumah Tangga Tk. I	1
10	Staf Tata Usaha dan Rumah Tangga Junior	1
11	Staff Tata Usaha dan Rumah Tangga Tk. I	2
12	Junior Staff Tata Usaha dan Rumah Tangga Tk. III	2
13	Manager Sistem Manajemen dan HSSE	1
14	Assistant Manager Mutu Risiko dan Lingkungan	1
15	Assistant Manager Kesehatan, Keselamatan Kerja dan Keamanan	1
16	Kepala Satuan Pengamanan Senior	1
17	Staf Manajemen Resiko Senior	1
18	Senior Staff Manajemen Mutu Tk. II	1
19	Asisten Pelaksana Sistem Manajemen Junior Tk. I	1
20	Manager Teknik	1
21	Assitant Manager Fasilitas Teknik	1
22	Assistat Manager Peralatan dan Instalasi	1
23	Staf Perencanaan dan Evaluasi Teknik Senior	1
24	Staf Pekerjaan Sipil Senior	1
25	Supervisi Pekerjaan Sipil Tk. III	1
26	Supervisor Perawatan Alat Apung dan PMK Junior	1
27	Pelaksana Peralatan dan Instalasi Senior Tk. I	1
28	Supervisor Perawatan Alat Apung dan PMK Junior	1
29	Supervisor Pekerjaan Sipil Junior	1
30	Pelaksana Operator Genset Senior Tk. II	3
31	Pelaksana Pelayanan Instalasi Senior Tk.II	1
32	Pelaksana Peralatan dan Instalasi Senior Tk. II	3
33	Pelaksana Operator Genset Senior Tk.II	1

No	Bagian	Jumlah
34	Staff Operator Genset Tk. II	1
35	Pelaksana Peralatan dan Instalasi Junior Tk.I	4
36	Pelaksana Peralatan dan Instalasi Junior Tk.II	1
37	Mekanik Tk. III	1
38	Teknisi Junior Tk. III	2
39	Junior Staff Tk. III Fasilitas	1
40	Manager Bisnis Terminal	1
41	Assistant Manager Pelayanan Operasi I	1
42	Assistant Manager Pelayanan Operasi II	1
43	Assistant Manager Pelayanan Operasi III	1
44	Supervisor Perencanaan dan Pengendalian Operasi Senior Tk. I	1
45	Supervisor Pelayanan Operasi III Tk. I	1
46	Supervisor Pelayanan PMK dan Rupa-Rupa Senior Tk. I	2
47	Senior Staff Administrasi Operasi III Tk. I	1
48	Supervisor Pelayanan Operasi II	1
49	Supervisor Pelayanan Operasi I Junior	1
50	Staf Administrasi Operasi I	1
51	Staf Administrasi Operasi III Junior	1
52	Supervisor Pelayanan Operasi II Tk. III	2
53	Pelaksana Pelayanan Operasi Senior Tk.I	1
54	Pelaksana Administrasi Operasi II Senior Tk. I	1
55	Pelaksana Administrasi Operasional Senior Tk.I	1
56	Pelaksana Keuangan Senior Tk.	1
57	Staff Pelayanan Operasi III Tk. I	1
58	Pelaksana Pelayanan Operasi Senior Tk.II	1
59	Junior Staff Pelayanan Operasi II Junior Tk. I	2
60	Junior Staff Pelayanan Operasi I Tk. III	2
61	Junior Staff Pelayanan Operasi III Tk. III	1
62	Manager Usaha Bongkar Muat	1
63	Asisten Menejer Administrasi dan Keuangan	1
64	Asisstant Manager Pelayanan Bongkar Muat	1
65	Supervisor Perawatan dan Pengoperasian Peralatan Senior Tk. I	1
66	Supervisor Perencanaan dan Pengendalian B/M Tk. I	1
67	Supervisor Perencanaan dan Pengendalian Bongkar Muat Senior Tk. I	1
68	Senior Staff Administrasi dan Keuangan UBM Tk. I	1
69	Staf Administrasi Keuangan Senior	1
70	Supervisor Operasi Bongkar Muat Junior	2
71	Supervisor Perencanaan dan Pengendalian B/M Tk. III	1
72	Pelaksana Operasi Bongkar Muat Senior Tk.I	1
73	Staff Administrasi Operasi Bongkar Muat Tk. II	1
74	Operator Alat Tk. IV	1
75	Operator Alat Junior Tk. II	1
76	Junior Staff Pelayanan B/M Tk. II	1
77	Junior Staff Pelayanan Bongkar Tk. III	1
78	Operator Alat Bongkar Muat Tk. III	1
79	Manager Pemasaran dan Pelayanan Pelanggan	1
80	Asisten Menejer Customer Care	1

No	Bagian	Jumlah
81	Assistant Manager Pemasaran	1
<b>Jumlah Karyawan</b>		<b>99</b>

Sumber : Divisi Umum PT Pelindo (Persero) Cabang Belawan

Menurut (Sugiyono, 2015) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan PT Pelindo (Persero) Cabang Belawan. Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 99. Hal ini sesuai dengan menurut (Sugiyono, 2015) mengatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data ataupun hasil dalam penelitian ini, maka penulis melakukan teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan cara:

#### **1. Studi Dokumentasi**

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan kondisi instansi seperti sejarah instansi, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di instansi tersebut. Hal ini digunakan untuk menyempurnakan atau mendukung didalan penelitian dengan cara mempelajarinya.

#### **2. Wawancara**

Yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

### 3. Kuesioner

Kuesioner adalah pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner berisi pernyataan kepada responden terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Penelitian ini menggunakan skala pengukur penelitian yaitu skala likert (angka 1 s.d 5).

Berikut disajikan skala pengukuran likert yaitu:

**Tabel 3. 6 Skala Pengukuran Likert**

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

Sumber : (Juliandi et al., 2014)

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas.

### 3.6 Pengujian Instrumen

Instrumen Penelitian (Kuesioner) yang telah dirancang perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas, agar data yang akan dianalisis memiliki derajat ketepatan dan keyakinan yang tinggi. Instrumen yang baik harus memenuhi persyaratan valid dan reliabel (Azuar Juliandi, 2014).

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Social Science (SPSS)* versi 21 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pertanyaan (kuisisioner) yang dijawab dan hitung bahan pengujian uji validitas menggunakan pendekatan *single trial administration* yakni pendekatan sekali atas jalan atas data instrument yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji validitas adalah dengan mengkorelasi item-item total, yakni dengan mengkorelasikan skor-skor suatu sitem angket dengan totalnya.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus kolerasi *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r^{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum Y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Item Instrument variabel dengan totalnya.
- $x$  = Jumlah butir pertanyaan
- $y$  = Skor total pertanyaan
- $n$  = Jumlah Sampel

Adapun kriteria pengujian menurut Azuar Juliandi, dkk (2015) adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai *pearson correlation* ( $R_{hitung}$ ) >  $R_{tabel}$  maka butir pertanyaan dikatakan valid.
- b. Jika nilai *pearson correlation* ( $R_{hitung}$ ) <  $R_{tabel}$  maka butir pertanyaan dikatakan tidak valid.



### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Azuar, dkk (2015:80) tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat/mengukur apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya.

Dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. *Cronbach's Alpha* adalah tolak ukur atau patokan yang digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Azuar, 2015:139). Menurut Sugiyono (2014, hal. 249) menggunakan teknik Cronbach Alpha dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_{\frac{2}{t}}^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan:

- r = Reliabilitas instrument
- k = Banyak butir pertanyaan
- $\sum \sigma^2$  = Jumlah varians butir
- $\sigma_1^2$  = Varian total

Kriteria pengujiannya:

1. jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cronbach alpha* > 0,60 maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya).
2. jika nilai *cronbach alpha* < 0,60 maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya).

Realibilitas berkaitan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian. Berdasarkan kriteria pengujiannya maka pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*, dikatakan reliabel jika hasil  $\alpha > 0,60$

### 3.7 Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif. Analisis data deskriptif adalah suatu metode untuk menggambarkan, mendeskripsikan, dan menganalisis masalah objek yang diteliti, serta membandingkannya dengan pengertian yang ada. Metode ini berusaha untuk mendefinisikan masalah secara sistematis dan akurat, dengan memperhatikan fakta dari sifat objek penelitian.

#### 3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi adalah suatu metode untuk menentukan sebab dan akibat antara satu variabel dengan variabel-variabel yang lain. Secara umum rumus regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
- a : Konstanta
- E : Error
- X<sub>1</sub> : Kualitas Kehidupan Kerja
- X<sub>2</sub> : Mutasi
- β<sub>1</sub>, β<sub>2</sub> dan β<sub>3</sub> : Koefisien regresi

Besarnya konstanta dalam a dan besarnya koefisien regresi masing-masing variabel independen yang ditunjukkan X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub>. Analisis regresi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel independen dengan variabel dependennya.

#### 3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat yang harus terpenuhi agar persamaan regresi dapat dikatakan sebagai persamaan regresi yang baik, maksudnya adalah

persamaan regresi yang dihasilkan akan valid jika digunakan untuk memprediksi. Uji asumsi klasik tersebut biasanya sering digunakan pada persamaan regresi berganda. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

### **3.7.2.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel bebas (independen), variabel terikat (dependen) dan keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal (Imam Ghazali, 2011). Uji normalitas dalam pengujian ini dilakukan dengan cara analisis grafik Normal P-Plot dan *kolmogorov-smirnov test*.

### **3.7.2.2 Uji Multikolinieritas**

Menurut Azuar, dkk (2015:161), uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan nilai faktor inflasi varian atau *Variance Inflation Factor (VIF)*. Menurut Imam Ghazali (2011) jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan diolah.

### **3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Azuar, dkk (2015) uji heterokedasitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan residual antara satu

pengamatan dengan pengamatan yang lain. Apabila varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap (homogen), maka disebut homokedastisitas sedangkan jika varians dari residual antara pengamatan satu dengan lainnya berbeda (hetero) maka disebut heterokedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya Uji Park, Uji Glejser, Pola Grafik Regresi (*Scatterplot*) dan Uji Koefisien Korelasi Spearman. Dalam penelitian ini, digunakan pola grafik regresi (*Scatterplot*) untuk ada tidaknya heteroskedastisitas. Apabila membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3.7.3 Uji Hipotesis

#### 3.7.3.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05) dengan derajat kebebasan (dk) = n – 4.

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan dengan uji-t dengan rumus, yaitu:

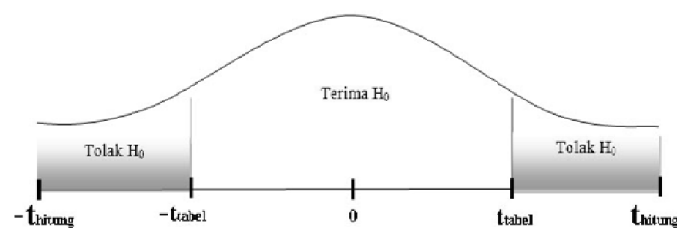
$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

- t =  $t_{hitung}$  yang dikonsultasikan dengan tabel t
- r = Korelasi parsial yang ditemukan
- n = Jumlah sampel

Adapun kriteria penerimaan hipotesis menurut Azuar, dkk (2015) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
2. Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).



**Gambar 3. 1 Kurva Uji t**

### 3.7.3.2 Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh dua variabel bebas atau lebih secara bersama-sama dengan variabel terikat. Selain itu, dengan uji F ini dapat diketahui pula apakah model regresi linier yang digunakan sudah tepat atau belum.

Pengujian signifikan atau uji hipotesis terhadap kolerasi berganda digunakan uji F dengan menggunakan rumus  $F_{hitung}$  (Sugiyono, 2018) sebagai berikut:

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R : Koefisien kolerasi ganda

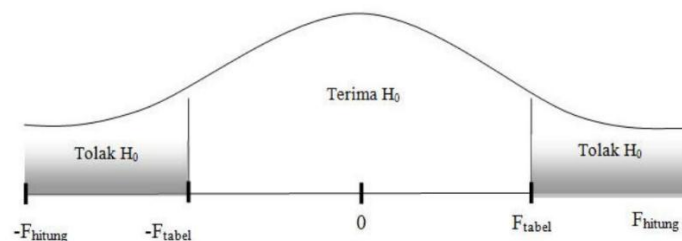
K : Jumlah variabel independen

N : Jumlah anggota sampel

F : F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$  (0,05) dengan derajat kebebasan  $dk = n - k - 1$ . Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan  $sig. < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya secara simultan berpengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dengan  $sig. > 0,05$  maka  $H_0$  diterima, artinya secara simultan tidak berpengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.



**Gambar 3. 2 Kurva Uji F**

### 3.7.3.3 Koefisien Determinasi

Koefisiensi Determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen tersebut. Nilai mendekati satu berarti variabel independen nya memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Koefisien determinasi yakni tingkat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) yang dinyatakan dalam suatu persentase %. Menurut (Kuncoro, 2013) koefisiensi determinasi dapat dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D : Koefisien determinasi

R : R square

100 : Persentase kontribusi

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN

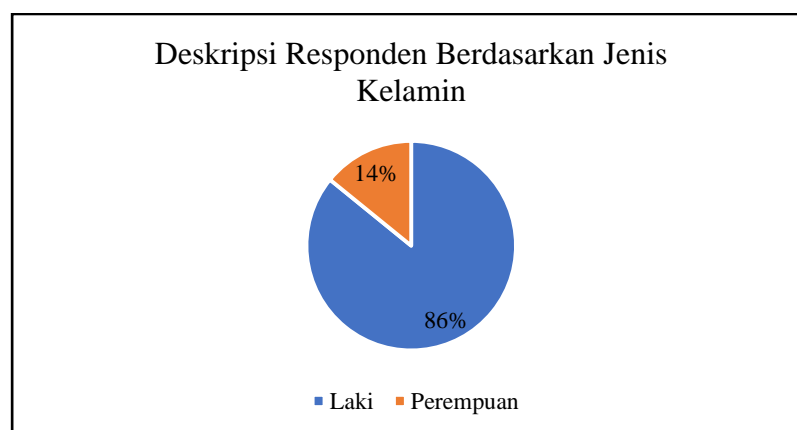
#### 4.1 Deskripsi Data

##### 4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Pada Penelitian ini, Peneliti memilih PT Pelindo (Persero) Cabang Belawan - Medan sebagai objek penelitian. PT Pelindo (Persero) Cabang Belawan beralamat Jl. Sumatera, Belawan I, Medan Kota Belawan, Kota Medan, Sumatera Utara 20411, Indonesia

##### 4.1.2 Deskripsi Data Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Belawan dengan jumlah responden sebanyak 99 orang. Peneliti menyebarkan kuesioner. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada diagram dibawah ini :

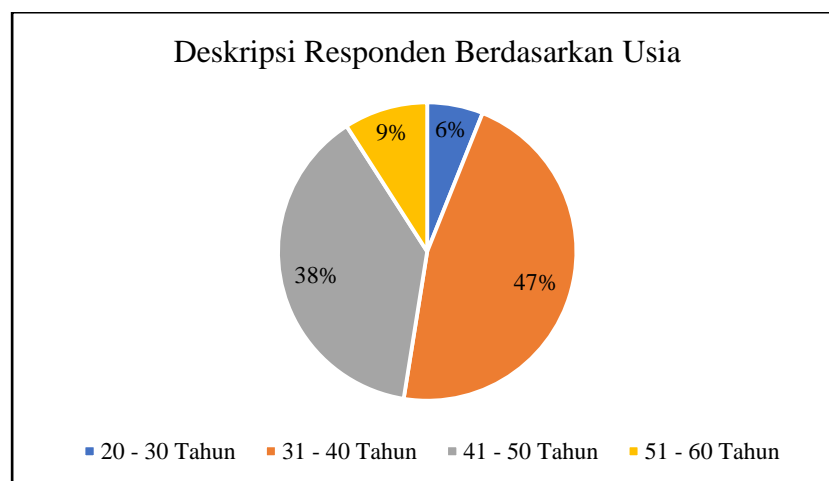


**Gambar 4. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**



Berdasarkan diagram diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 85 orang dengan presentase 86% dan jumlah responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang dengan presentase 14%. Jadi total keseluruhan responden sebanyak 99 orang. Responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki dikarenakan objek penelitian yang merekrut karyawan dengan jurusan perkuliahan yang kebetulan banyak diminati oleh laki-laki.

Deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada diagram dibawah ini :

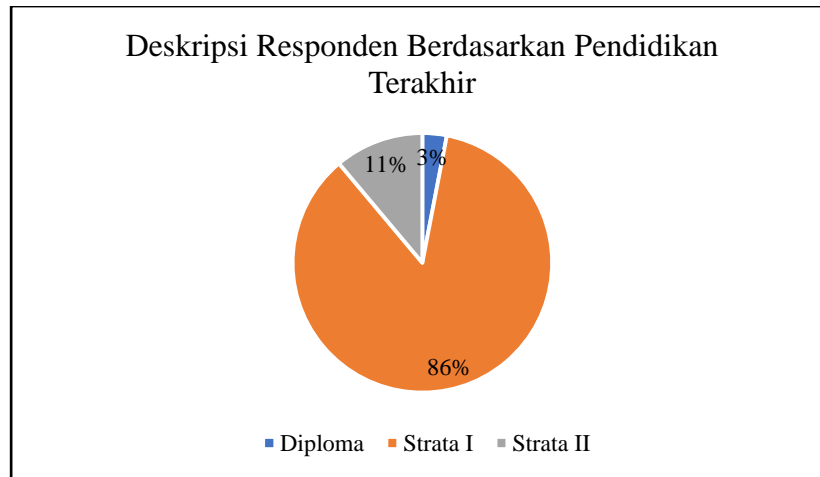


**Gambar 4. 2 Data Responden Berdasarkan Usia**

Berdasarkan diagram diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini yang berumur 20-30 Tahun sebanyak 6 orang dengan presentase 6%, yang berumur 31-40 Tahun sebanyak 46 orang dengan presentase 47%, yang berumur 41-50 Tahun sebanyak 38 orang dengan presentase 38% dan yang berumur 51-60 Tahun sebanyak 9 orang dengan presentase 9%. Jadi total keseluruhan responden sebanyak 99 orang. Responden didominasi oleh umur 31-40 Tahun dikarenakan perusahaan membutuhkan

tenaga yang masih *fresh* dalam pengetahuan maupun bekerja dan berkomitmen tinggi.

Deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada diagram dibawah ini :



**Gambar 4. 3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Berdasarkan diagram diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini yang berpendidikan terakhir Diploma sebanyak 3 orang dengan presentase 3%, yang berpendidikan terakhir Strata I sebanyak 85 orang dengan presentase 88%, dan yang berpendidikan terakhir Strata II sebanyak 11 orang dengan presentase 9%. Jadi total keseluruhan responden sebanyak 99 orang. Responden didominasi oleh lulusan Strata I karena proses rekrutmen yang peluangnya besar terhadap lulusan Strata I.

### 4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban dari responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

**Tabel 4. 1 Skor Kuesioner Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1)**

No.	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	40	40,4%	57	57,6%	2	2%	0	0%	0	0%	99	100%
2	52	52,5%	46	46,5%	1	1%	0	0%	0	0%	99	100%
3	40	40,4%	57	57,6%	2	2%	0	0%	0	0%	99	100%
4	51	51,5%	47	47,5%	1	1%	0	0%	0	0%	99	100%
5	40	40,4%	57	57,6%	2	2%	0	0%	0	0%	99	100%
6	52	52,5%	47	47,5%	0	0%	0	0%	0	0%	99	100%
7	54	54,5%	43	43,4%	2	2%	0	0%	0	0%	99	100%
8	60	60,6%	38	38,4%	1	1%	0	0%	0	0%	99	100%
9	54	54,5%	43	43,4%	2	2%	0	0%	0	0%	99	100%
10	48	48,5%	51	51,5%	0	0%	0	0%	0	0%	99	100%

Sumber : Diolah Peneliti (2022)

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variabel Kualitas Kehidupan Kerja yang diisi oleh Karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Belawan dengan jumlah responden sebanyak 99 orang dengan 10 butir pernyataan yang disebarkan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

1. Jawaban Responden tentang Pimpinan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, mayoritas responden menjawab setuju 57 orang.
2. Jawaban Responden tentang Pimpinan memberikan instruksi kepada karyawan setiap menjalankan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 52 orang.
3. Jawaban Responden tentang Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk memangku suatu pekerjaan/jabatan tertentu, mayoritas responden menjawab setuju 57 orang.

4. Jawaban Responden tentang Karyawan mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 51 orang.
5. Jawaban Responden tentang Pimpinan ikut dalam menyelesaikan masalah karyawan, mayoritas responden menjawab setuju 57 orang.
6. Jawaban Responden tentang Penyelesaian konflik dilakukan dengan keputusan bersama, mayoritas responden menjawab sangat setuju 52 orang.
7. Jawaban Responden tentang Pesan yang disampaikan pimpinan dapat dimengerti, mayoritas responden menjawab sangat setuju 54 orang.
8. Jawaban Responden tentang Pimpinan mengadakan pertemuan untuk memberikan arahan kepada karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 60 orang.
9. Jawaban Responden tentang Tersedia sarana kesehatan keselamatan kerja (K3), mayoritas responden menjawab sangat setuju 54 orang.
10. Jawaban Responden tentang Penanganan yang cepat jika terjadi kecelakaan kerja, mayoritas responden menjawab setuju 51 orang.

**Tabel 4. 2 Skor Kuesioner Variabel Mutasi (X2)**

No.	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	52	52,5%	44	44,4%	3	3%	0	0%	0	0%	99	100%
2	53	53,5%	43	43,4%	3	3%	0	0%	0	0%	99	100%
3	40	40,4%	55	55,6%	3	3%	1	1%	0	0%	99	100%
4	50	50,5%	45	45,5%	3	3%	1	1%	0	0%	99	100%
5	40	40,4%	55	55,6%	3	3%	1	1%	0	0%	99	100%
6	51	51,5%	45	45,5%	2	2%	1	1%	0	0%	99	100%
7	51	51,5%	45	45,5%	3	3%	0	0%	0	0%	99	100%
8	50	50,5%	45	45,5%	4	4%	0	0%	0	0%	99	100%
9	60	60,6%	37	37,4%	2	2%	0	0%	0	0%	99	100%
10	57	57,6%	41	41,4%	1	1%	0	0%	0	0%	99	100%

Sumber : Diolah Peneliti (2022)

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variabel Mutasi yang diisi oleh Karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Belawan dengan jumlah responden sebanyak 99 orang dengan 10 butir pernyataan yang disebarakan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

1. Jawaban Responden tentang Saya mempunyai sejumlah pengalaman yang mendukung pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 52 orang.
2. Jawaban Responden tentang Saya memiliki pengalaman yang sesuai dengan bidang keahlian saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju 53 orang.
3. Jawaban Responden tentang Dengan adanya mutasi saya mendapat pengetahuan terkait tugas-tugas dan fungsi pekerjaan yang baru, mayoritas responden menjawab setuju 55 orang.
4. Jawaban Responden tentang Saya memahami mengenai apa tujuan dari adanya mutasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju 50 orang.
5. Jawaban Responden tentang Saya merasa kebijakan mutasi karyawan terjadi atas faktor kebutuhan dari perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju 55 orang.
6. Jawaban Responden tentang Mutasi dilaksanakan karena adanya kebutuhan sesuai dengan bidangnya, mayoritas responden menjawab sangat setuju 51 orang.

7. Jawaban Responden tentang Mutasi yang dilaksanakan perusahaan sesuai dengan skill dan kompetensi yang saya miliki, mayoritas responden menjawab sangat setuju 51 orang.
8. Jawaban Responden tentang Saya dimutasikan karena saya memiliki potensi atau kemampuan lebih diantara yang lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju 50 orang.
9. Jawaban Responden tentang Pemimpin memiliki kepedulian terhadap karyawan mengenai harapan dan keinginan karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 60 orang.
10. Jawaban Responden tentang Pimpinan memberikan support dalam melaksanakan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju 57 orang.

**Tabel 4. 3 Skor Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	48	48,4%	45	45,5%	6	6,1%	0	0%	0	0%	99	100%
2	48	48,4%	50	50,5%	1	1%	0	0%	0	0%	99	100%
3	54	54,5%	44	44,4%	1	1%	0	0%	0	0%	99	100%
4	55	55,6%	39	39,4%	5	5%	0	0%	0	0%	99	100%
5	51	51,5%	46	46,5%	2	2%	0	0%	0	0%	99	100%
6	61	61,6%	36	36,4%	2	2%	0	0%	0	0%	99	100%
7	54	54,5%	44	44,4%	1	1%	0	0%	0	0%	99	100%
8	55	55,6%	39	39,4%	5	5%	0	0%	0	0%	99	100%
9	51	51,5%	46	46,5%	2	2%	0	0%	0	0%	99	100%
10	61	61,6%	36	36,4%	2	2%	0	0%	0	0%	99	100%

Sumber : Diolah Peneliti (2022)

Dari tabel diatas untuk pernyataan atas variabel Kinerja Karyawan yang diisi oleh Karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Belawan dengan jumlah responden sebanyak 99 orang dengan 10 butir pernyataan yang disebarakan oleh peneliti, responden lebih besar menjawab sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan oleh peneliti.

1. Jawaban Responden tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 48 orang.
2. Jawaban Responden tentang Saya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik, mayoritas responden menjawab setuju 50 orang.
3. Jawaban Responden tentang Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju 54 orang.
4. Jawaban Responden tentang Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 55 orang.
5. Jawaban Responden tentang Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 51 orang.
6. Jawaban Responden tentang Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 61 orang.
7. Jawaban Responden tentang Saya hadir ke kantor tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju 54 orang.
8. Jawaban Responden tentang Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin, mayoritas responden menjawab sangat setuju 55 orang.
9. Jawaban Responden tentang Kemampuan menjalin kerjasama antar karyawan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju 51 orang.

10. Jawaban Responden tentang Kemampuan menciptakan sinergi antar bagian dalam segala bidang, mayoritas responden menjawab sangat setuju 61 orang.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Pengujian Instrumen

#### 4.2.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Adapun kriteria pengujian menurut Azuar Juliandi, dkk (2015) adalah

:

- c. Jika nilai *pearson correlation* ( $R_{hitung}$ )  $>$   $R_{tabel}$  maka butir pertanyaan dikatakan valid.
- d. Jika nilai *pearson correlation* ( $R_{hitung}$ )  $<$   $R_{tabel}$  maka butir pertanyaan dikatakan tidak valid.

**Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1)**

No. Item	r-hitung	r-tabel	Signifikan	Kriteria
1	0,738	0,197	0,000	Valid
2	0,737	0,197	0,000	Valid
3	0,738	0,197	0,000	Valid
4	0,741	0,197	0,000	Valid
5	0,738	0,197	0,000	Valid
6	0,726	0,197	0,000	Valid
7	0,548	0,197	0,000	Valid
8	0,497	0,197	0,000	Valid
9	0,603	0,197	0,000	Valid
10	0,509	0,197	0,000	Valid

Sumber : Output SPSS 21, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas diatas diketahui bahwasanya nilai r-hitung untuk seluruh indikator pada variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1)



diatas 0,197 dan nilai signifikasi dibawah 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan untuk skripsi penelitian ini bersifat valid sehingga layak dilanjutkan sebagai kuesoner penelitian.

**Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Mutasi (X2)**

No. Item	r-hitung	r-tabel	Signifikan	Kriteria
1	0,608	0,197	0,000	Valid
2	0,620	0,197	0,000	Valid
3	0,608	0,197	0,000	Valid
4	0,730	0,197	0,000	Valid
5	0,608	0,197	0,000	Valid
6	0,685	0,197	0,000	Valid
7	0,612	0,197	0,000	Valid
8	0,631	0,197	0,000	Valid
9	0,618	0,197	0,000	Valid
10	0,558	0,197	0,000	Valid

Sumber : Output SPSS 21, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas diatas diketahui bahwasanya nilai r-hitung untuk seluruh indikator pada variabel Mutasi (X2) diatas 0,197 dan nilai signifikasi dibawah 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan untuk skripsi penelitian ini bersifat valid sehingga layak dilanjutkan sebagai kuesoner penelitian.

**Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No. Item	r-hitung	r-tabel	Signifikan	Kriteria
1	0,597	0,197	0,000	Valid
2	0,691	0,197	0,000	Valid
3	0,660	0,197	0,000	Valid
4	0,758	0,197	0,000	Valid
5	0,654	0,197	0,000	Valid
6	0,682	0,197	0,000	Valid
7	0,660	0,197	0,000	Valid
8	0,758	0,197	0,000	Valid
9	0,654	0,197	0,000	Valid
10	0,682	0,197	0,000	Valid

Sumber : Output SPSS 21, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas diatas diketahui bahwasanya nilai r-hitung untuk seluruh indikator pada variabel Kinerja Karyawan (Y) diatas

0,197 dan nilai signifikansi dibawah 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan untuk skripsi penelitian ini bersifat valid sehingga layak dilanjutkan sebagai kuesoner penelitian.

#### 4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Azuar, dkk (2015:80) tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat/mengukur apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya.

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan pengukuran *one shot* atau pengukuran sekali saja dan hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. *Cronbach's Alpha* adalah tolak ukur atau patokan yang digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  (Azuar, 2015:139).

Kriteria pengujiannya:

1. jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cronbach alpha*  $> 0,60$  maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya).
2. Jika nilai *cronbach alpha*  $< 0,60$  maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya).

**Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

No.	Variabel	Cronbach' s Alpha	Nilai Alpha	Kriteria
1	Kualitas Kehidupan Kerja	0,875	0,60	Reliabel
2	Mutasi	0,870	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,944	0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS 21, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas diketahui bahwasanya nilai cronbach's alpha untuk seluruh variabel diatas 0.6 sehingga dapat dikatakan

bahwa seluruh butir pertanyaan untuk skripsi penelitian ini bersifat reliabel sehingga layak dilanjutkan sebagai kuesoner penelitian.

#### 4.2.2 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda pada penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Mutasi sebagai variabel independen dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Hasil uji regresi linier berganda disajikan pada Tabel dibawah ini :

**Tabel 4. 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	21,520	4,340		4,958	,000
	Kualitas Kehidupan Kerja	,431	,214	,328	3,145	,005
	Mutasi	,559	,205	,536	2,732	,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 21, 2022

Hasil uji regresi linier berganda pada Tabel diatas membentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 21,520 + 0,431 X_1 + 0,559 X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta (constant) bernilai 21,520. Artinya apabila Kualitas Kehidupan Kerja dan Mutasi bernilai 0 maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 21,520.
2. Nilai koefisien regresi variabel Kualitas Kehidupan Kerja mengarah positif sebesar 0,431 bermakna apabila terjadi kenaikan Kualitas Kehidupan Kerja

sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,431 satuan atau sebesar 43,1%.

3. Nilai koefisien regresi variabel Mutasi mengarah positif sebesar 0,559 bermakna apabila terjadi kenaikan Mutasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,559 satuan atau sebesar 55,9%.

### 4.2.3 Uji Asumsi Klasik

#### 4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Salah satu syarat model regresi yang baik adalah data yang akan diuji terdistribusi secara normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan apabila tingkat signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05 maka data berdistribusi normal. Sedangkan apabila tingkat signifikansi kurang dari 5% atau 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov disajikan pada Tabel dibawah dibawah ini :

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,22365584
	Absolute	,085
Most Extreme Differences	Positive	,053
	Negative	-,085
Kolmogorov-Smirnov Z		,845
Asymp. Sig. (2-tailed)		,472

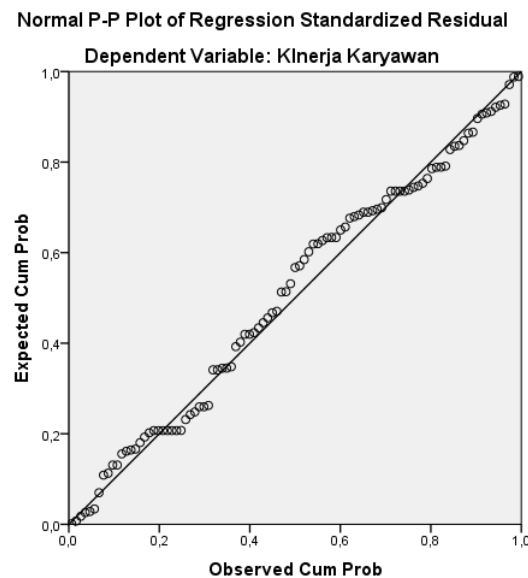
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Output SPSS 21, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat sebagai data yang terdistribusi secara normal. Hal ini dapat dilihat pada nilai Asymp Sign. (2-tailed) untuk unstandardized residual sebesar 0,472 dimana lebih besar dari nilai signifikansi yang disyaratkan yaitu 0,05. Hal ini berarti uji normalitas terpenuhi.

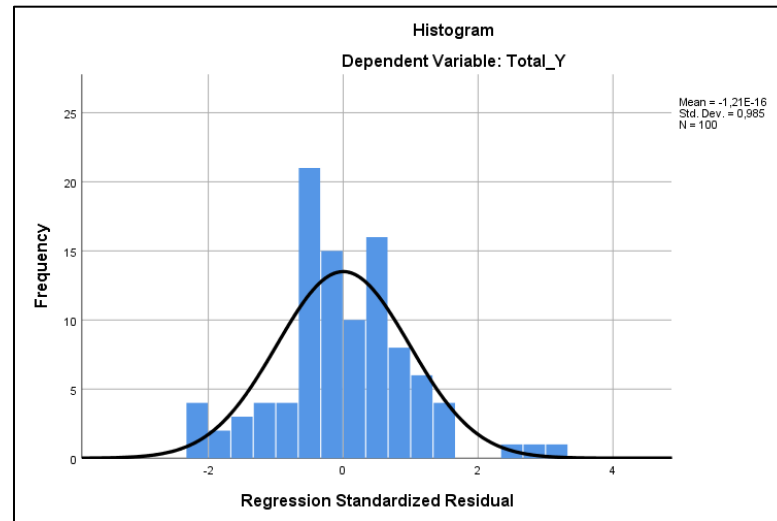
Hasil uji normalitas juga dapat dilihat pada grafik Normal Probability Plot pada gambar dibawah berikut ini :



**Gambar 4. 4 Hasil Uji Normalitas Normal Probability-Plot**

Uji Normalitas Normal Probability Plot bertujuan untuk membandingkan data distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data distribusi normal. Berdasarkan grafik pada gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal karena distribusi residualnya menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti

arah garis diagonal. Data yang normal akan terlihat melalui grafik histogram yang seimbang serta tidak condong ke kiri maupun ke kanan.



**Gambar 4. 5 Grafik Histogram**

Berdasarkan grafik histogram tersebut, maka dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal dikarenakan kurva berbentuk lonceng berada di tengah dan tidak condong ke kiri maupun ke kanan.

#### **4.2.3.2 Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi atau tidak pada variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksinya maka dapat dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dengan ketentuan apabila nilai Tolerance  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$  maka model regresi terbebas dari gejala multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel dibawah berikut ini :

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	Kualitas Kehidupan Kerja	,200	4,993
	Mutasi	,200	4,993

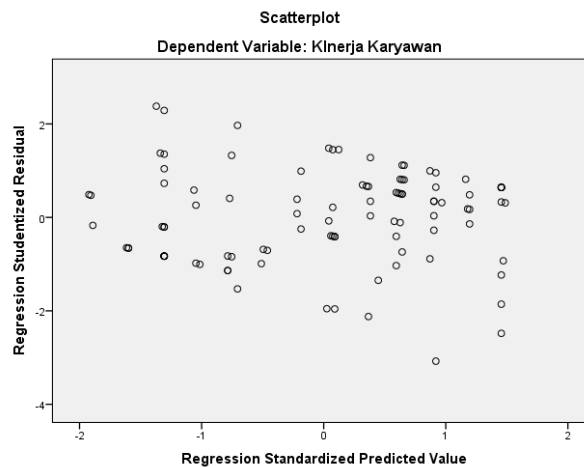
a. Dependent Variable: Klnerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 21, 2022

Tabel diatas dapat diketahui dari nilai tolerance keseluruhan variabel independen yaitu lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

#### 4.2.3.3 Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID pada sumbu Y dan ZPRED pada sumbu X. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4. 6 Scatterplot Variabel**

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami heteroskedastisitas dikarenakan titik-titik pada scatter plot tidak membentuk pola yang begitu jelas, serta titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

#### 4.2.4 Uji Hipotesis

##### 4.2.4.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui secara parsial apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji parsial menggunakan taraf signifikansi 5% atau 0,05 dimana variabel independen dianggap berpengaruh terhadap variabel dependen apabila nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 5% atau 0,05. Hasil uji-t disajikan pada tabel di bawah ini Untuk mencari nilai t tabel digunakan rumus berikut :

$$(a/2) : (n-k-1)$$

Keterangan:

a : nilai signifikansi 0,05



n : unit analisis

k : jumlah variabel independen

atau dapat ditulis sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= (0,05/2) ; (99-2-1) \\ &= (0,025 ; 96) \\ &= 1,98498 \end{aligned}$$

**Tabel 4. 11 Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	21,520	4,340		4,958	,000
	Kualitas Kehidupan Kerja	,431	,214	,328	3,145	,005
	Mutasi	,559	,205	,536	2,732	,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 21, 2022

Dari tabel 4.7 di atas, maka kesimpulan hasil Uji-t adalah sebagai berikut :

1. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) Diketahui memiliki nilai Sig.  $0,005 < 0,05$  dan nilai t hitung  $= 3,145 > t \text{ tabel} = 1,984$ . Sehingga dapat dinyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Variabel Mutasi (X2) Diketahui memiliki nilai Sig.  $0,007 < 0,05$  dan nilai t hitung  $= 2,732 > t \text{ tabel} = 1,984$ . Sehingga dapat dinyatakan bahwa Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### 4.2.4.2 Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel dependen secara bersamaan terhadap variabel independen. Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$  (0,05) dengan derajat kebebasan  $dk = n - k - 1$ , perhitungan yakni :

$$\begin{aligned} dk &= n-k-1 & df1 &= k-1 \\ &= 99-2-1 & &= 2-1 \\ &= 96 & &= 1 \end{aligned}$$

$$(96 ; 1 = 3,940)$$

Hasil uji F disajikan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4. 12 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	359,002	2	179,501	16,921	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1018,412	96	10,608		
	Total	1377,414	98			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Mutasi, Kualitas Kehidupan Kerja

Sumber : Output SPSS 21, 2022

Tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar  $16,921 > F$  tabel sebesar 3,940 dan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja dan Mutasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

#### 4.2.4.3 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien R square digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 sampai 1. Apabila  $R^2$  mendekati 1, artinya variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk

memprediksi variasi variabel dependen dan memberikan pengaruh yang kuat terhadap variabel dependen. Hasil koefisien determinasi disajikan pada tabel dibawah ini

**Tabel 4. 13 Hasil Uji R Square**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,511 <sup>a</sup>	,461	,445	3,257	2,045

a. Predictors: (Constant), Mutasi, Kualitas Kehidupan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS 21, 2022

Tabel diatas menunjukkan nilai Adjust R Square sebesar 0,461 atau 46,1%. Hal ini menunjukkan bahwa 46,1% dari variabel Kinerja Karyawan sudah dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian ini yaitu Kualitas Kehidupan Kerja dan Mutasi. Sedangkan sisanya sebesar 0,539 atau 53,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

#### **4.2.5 Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil pembahasan mengenai uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### **4.2.5.1 Kualitas Kehidupan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan nilai statistik uji t yang diperoleh menunjukkan nilai t hitung variabel Kualitas Kehidupan Kerja sebesar 3,145. Nilai ini lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,984 dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari nilai *alpha* 0,05, sehingga hipotesis pertama menyatakan bahwa Kualitas

Kehidupan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Belawan.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2012) menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Saputro (2014) menunjukkan bahwa Quality of Work Life berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta. Parmin (2014) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja, kompetensi dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai PD BPR BKK Kebumen secara bersama-sama.

Mukuan (2014) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut Kantor Pusat. Penelitian oleh Irawati (2015) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang. Dalam hal ini berarti semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi juga kinerja pegawai.

Penjabaran diatas menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Belawan secara signifikan dan positif. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang ada, maka kinerja karyawan juga tinggi. Dengan adanya kualitas kehidupan kerja akan membuat karyawan lebih produktif. Melihat penjelasan mengenai baiknya kualitas kehidupan kerja yang dicukupi perusahaan maka kepuasan

kerja karyawan juga tinggi meskipun masih perlu adanya peningkatan di aspek tertentu.

Pernyataan ini didukung oleh Nawawi (2011:13) menyatakan bahwa perusahaan harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja agar sumber daya manusia di lingkungannya menjadi kompetitif.

#### **4.2.5.2 Mutasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan nilai statistik uji t yang diperoleh menunjukkan nilai t hitung variabel Mutasi sebesar 2,732 Nilai ini lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,984 dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 lebih kecil dari nilai *alpha* 0,05, sehingga hipotesis kedua menyatakan bahwa Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Belawan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setiyadi et al., 2016) tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan, bahwa hasil signifikan dan positif, oleh karena itu ditarik kesimpulan yaitu meningkatnya kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan (May et al., 1999).

Penelitian juga menunjukkan adanya hubungan positif antara praktek kualitas kehidupan kerja dengan kinerja karyawan (Elmuti & Kathawala, 1997). Hasil penelitian (Wibowo, 2014) menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Mutasi merupakan pemindahan karyawan dari satu pekerjaan kepekerjaan lain dalam suatu perusahaan tanpa mengubah tanggungjawab

karyawan. Pada umumnya, orang menganggap mutasi sebagai konotasi negatif, sebenarnya tidak. Mutasi memiliki banyak manfaat bagi karyawan, diantaranya meningkatkan efektivitas perusahaan dan memperbaiki hubungan karyawan. Karyawan memiliki keyakinan bahwa mutasi dapat menambah keterampilannya dengan pindah ke posisi kerja lain. Pelaksanaan mutasi dinilai dapat membuka peluang untuk memperoleh kesempatan peningkatan karir. Meskipun ada beberapa karyawan yang merasa mutasi sebagai beban dan ragu untuk menerima tawaran mutasi oleh perusahaan namun secara keseluruhan karyawan telah merasakan kepuasan dengan kebijakan mutasi yang dilaksanakan perusahaan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut (Swastha, 2000) mendefinisikan mutasi yang baik dapat menjadi tolak ukur perusahaan dalam menciptakan kinerja karyawan yang maksimal, serta dalam penelitian terdahulu menyatakan bahwa mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.2.5.3 Kualitas Kehidupan Kerja dan Mutasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan nilai statistik uji t yang diperoleh menunjukkan nilai t hitung variabel Mutasi sebesar 16,921 Nilai ini lebih besar dari nilai t tabel yaitu 3,940 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai *alpha* 0,05, sehingga hipotesis kedua menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja dan Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Belawan.

Menurut (Cascio, 2015) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia. Menurut (Nitisemito, 2003) menyatakan mutasi atau pemindahan adalah kegiatan dari pimpinan organisasi untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang dianggap setingkat atau sejajar. Menurut Hasibuan (2004: 101), mutasi adalah satu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) dalam suatu organisasi.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian tentang Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Mutasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Belawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kehidupan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Belawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika kualitas kehidupan kerja karyawan semakin baik maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan,
2. Mutasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Belawan. Hal ini menunjukkan bahwa melakukan mutasi karyawan sejalan dengan keahlian dan kemampuan maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.
3. Kualitas Kehidupan Kerja dan Mutasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Belawan. Hal ini menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja dan Mutasi sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan maupun Kinerja Karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Belawan karena karyawan merasa tepat dalam posisi maupun jabatannya.



## 5.2 Saran

Berdasarkan analisis, pembahasan, dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka penulis akan memberikan saran yang dapat menjadi pertimbangan, yakni :

1. Perusahaan harus selalu memberikan kualitas kehidupan kerja yang maksimal terhadap pekerja agar tercipta iklim pekerjaan yang nyaman dan menumbuhkan rasa puas karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Pentingnya pimpinan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan akan berdampak pada rasa tanggung jawab karyawan pada kelangsungan hidup perusahaan.
2. Pemenuhan kebutuhan karyawan menjadi penting karena sumber daya manusia merupakan aset berharga untuk keberlangsungan perusahaan. Pemahaman tentang maksud dan tujuan dilaksanakannya mutasi juga perlu disosialisasikan kepada karyawan, supaya karyawan memiliki persepsi positif tentang mutasi karyawan bahwa mutasi merupakan langkah perusahaan untuk mencapai efisiensi kerja yang ditargetkan dan mutasi akan memberikan manfaat bagi karyawan dengan bertambahnya wawasan serta keterampilan untuk membuka pengembangan karir yang lebih terbuka bagi dirinya.
3. Pentingnya motivasi pimpinan dalam penyelesaian kerjaan pada karyawan merupakan kebutuhan karyawan untuk bersemangat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian, serta dapat mengembangkan variabel yang sudah ada dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih bervariasi.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam pembahasan dan fokus pada inti pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini yaitu mengenai kualitas kehidupan kerja, mutasi dan kinerja karyawan pada PT. Pelindo (Persero) Cabang Belawan. Maka lebih spesifiknya peneliti menemukan batasan masalah, yakni :

1. Sulitnya mendapatkan data terkait kinerja karyawan pada perusahaan, dan
2. Minimnya jurnal terkait variabel kualitas kehidupan kerja

## DAFTAR PUSTAKA

- Anatan, L., & Ellitan, L. (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Alfabeta.
- Arifin, Noor. (2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*. 8 (1). hal: 17-19.
- As'ad, M. (1995). *Psikologi Industri*. Liberty.
- Bahua, M. I. (2016). *Kinerja Penyuluh Pertanian*. Deepublish.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Burstein, G. (1987). Enhancing the quality of work life. *Business Forum*, 12(1), 23–27.
- Cascio, W. F. (2015). *Managing Human Resources*. Mcgraw and Hill.
- Daryanto. (2013). *Mutasi dalam Meningkatkan Gairah Kerja*. Rineka Cipta.
- Elmuti, D., & Kathawala, Y. (1997). An investigation into the effects of ISO 9000 on participants' attitudes and job performance. *Production and Inventory Management Journal*, 38(2), 52.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Elmatara.
- Gitosudarmo, I. (2000). *Manajemen Pemasaran*. BPF.
- Griffin. (2004). *Manajemen*. Erlangga.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber daya Manusia*. Caps.
- Hanggraeni, D. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. FEUI.
- Hasibuan, M. S. . (2008). *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *EMabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 405-424
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Umsu Press.

- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- May, B. E., Lau, R. S. M., & Johnson, S. K. (1999). A longitudinal study of quality of work life and business performance. *South Dakota Business Review*, 58(2), 3–7.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju.
- Mukuan, A. S. (2014). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Kantor Pusat. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Google Scholar.
- Nawawi, Hadari. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gajah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nitisemito, A. S. (2003). *Manajemen Personalia*. Graha Indonesia.
- Nofriansyah, D. (2018). *Penelitian Kualitatif: Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan*. Deepublish.
- Parmin. (2014). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PD BPR BKK Kebumen. *Jurnal Fokus Bisnis*. 14 (2). hal 103-104.
- Priansa, D. J. (2021). *Pengembangan dan Pelatihan SDM Perusahaan*. Simbiosis Rekatama Media.
- Rangkuti, F. (2017). *Customer Care Excellence Meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Pelayanan Prima*. PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Saputro, Widyaningsih. (2010). Pengaruh Quality of Work Life terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta. Skripsi Sarjana. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Sastrohadwiryo, B. S. (2001). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara.
- Setiyadi, Y. W., Wartini, S., & Wijayanto, A. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Management Analysis Journal*, 5(4).
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Kencana.

Swastha, B. (2000). *Manajemen Pemasaran Modern*. Raja Grafindo Persada.

Wahyudi, B. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.

# LAMPIRAN

## Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kepada Yth,

**Bapak/Ibu Saudara/i Responden**

di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa Program Strata Satu (S1) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, saya:

Nama : Raihan Nurilahiah K

NPM : 1805160417

Jurusan : Manajemen

Saya adalah mahasiswa Jurusan Manajemen, saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul penelitian adalah **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo (Persero) Cabang Belawan**". Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu Saudara/I untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyak akan mengganggu aktivitas kegiatan Bapak/Ibu Saudara/I. Saya akan menjamin kerahasiaan dari semua jawaban opini yang telah Bapak/Ibu Saudara/I berikan. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi saya, dan hanya ringkasan dari analisis yang akan di publikasikan. Atas kesediaan dan partisipasi saudara/i untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya

Medan, September 2022  
Hormat Saya,

**Raihan Nurilahiah K**

Nomor :..... (diisi oleh peneliti)

### DATA RESPONDEN

#### Petunjuk Pengisian Angket

1. Berikanlah Jawaban singkat pada bagian pernyataan identitas responden yang membutuhkan jawaban dari saudara/I
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada kolom yang saudara/I anggap sesuai dengan jawaban pada saudara/I.

#### Identitas Responden

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Usia :  20 - 30 Tahun  41 - 50 Tahun  
 31 - 40 Tahun  51 - 60 Tahun

Pendidikan Terakhir :  SMA/SM  Strata 1 (S1)  
 Diploma  Strata 2 (S2)

Status Pernikahan :  Menikah  Belum Menikah

#### Deskripsi Jawaban

Pada masing-masing pernyataan terdapat 5 alternatif jawaban, yaitu:

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

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan terjamin kerahasiannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner seobjektif mungkin.



**Kualitas Kehidupan Kerja (X1)**

No.	Sub Indikator	STS	TS	KS	S	SS
<b>Partisipasi Karyawan</b>						
1	Pimpinan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan.					
2	Pimpinan memberikan instruksi kepada karyawan setiap menjalankan pekerjaan.					
<b>Pengembangan Karir</b>						
3	Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk memangku suatu pekerjaan/jabatan tertentu					
4	Karyawan mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan					
<b>Penyelesaian Konflik</b>						
5	Pimpinan ikut dalam menyelesaikan masalah karyawan					
6	Penyelesaian konflik dilakukan dengan keputusan bersama					
<b>Komunikasi</b>						
7	Pesan yang disampaikan pimpinan dapat dimengerti.					
8	Pimpinan mengadakan pertemuan untuk memberikan arahan kepada karyawan.					
<b>Keselamatan Kerja</b>						
9	Tersedia sarana kesehatan keselamatan kerja (K3)					
10	Penanganan yang cepat jika terjadi kecelakaan kerja.					

**Mutasi (X2)**

No.	Item	STS	TS	KS	S	SS
<b>Pengalaman</b>						
1	Saya mempunyai sejumlah pengalaman yang mendukung pekerjaan					
2	Saya memiliki pengalaman yang sesuai dengan bidang keahlian saya					
<b>Pengetahuan</b>						
3	Dengan adanya mutasi saya mendapat pengetahuan terkait tugas-tugas dan fungsi pekerjaan yang baru					
4	Saya memahami mengenai apa tujuan dari adanya mutasi					
<b>Kebutuhan</b>						
5	Saya merasa kebijakan mutasi karyawan terjadi atas faktor kebutuhan dari perusahaan					

6	Mutasi dilaksanakan karena adanya kebutuhan sesuai dengan bidangnya					
<b>Kecakapan</b>						
7	Mutasi yang dilaksanakan perusahaan sesuai dengan skill dan kompetensi yang saya miliki.					
8	Saya dimutasikan karena saya memiliki potensi atau kemampuan lebih diantara yang lain.					
<b>Tanggung Jawab</b>						
9	Pemimpin memiliki kepedulian terhadap karyawan mengenai harapan dan keinginan karyawan					
10	Pimpinan memberikan support dalam melaksanakan kerja					

### Kinerja Karyawan (Y)

No.	Item	STS	TS	KS	S	SS
<b>Jumlah Pekerjaan</b>						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					
2	Saya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik					
<b>Kualitas Pekerjaan</b>						
3	Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerja					
4	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
5	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
6	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan					
<b>Kehadiran</b>						
7	Saya hadir ke kantor tepat waktu					
8	Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin					
<b>Kemampuan Kerjasama</b>						
9	Kemampuan menjalin kerjasama antar karyawan dalam bekerja					
10	Kemampuan menciptakan sinergi antar bagian dalam segala bidang.					



No.	Kualitas Kehidupan Kerja (X1)										Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
56	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	42
57	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
60	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	44
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
63	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
65	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
66	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	46
67	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	44
68	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47
69	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
70	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	45
71	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45
72	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
73	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45
74	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
75	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
76	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	46
77	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46
78	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
79	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	46
80	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47
81	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
82	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
84	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47
85	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47
86	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	45
87	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
88	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
89	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44
90	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	45
91	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	45
92	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	46
93	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	45
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
95	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
96	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
97	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	46
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
99	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48



No.	Mutasi (X2)										Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
52	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	45
56	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
57	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
60	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
61	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	40
62	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
63	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
64	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	47
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
66	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	45
67	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	46
68	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	45
69	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
70	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	45
71	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
72	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	46
73	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47
74	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
75	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
76	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47
77	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
78	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
79	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47
80	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47
81	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
82	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
84	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47
85	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47
86	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	44
87	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
88	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
89	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	45
90	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	44
91	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	45
92	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
93	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	46
94	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
95	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	45
96	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47
97	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
98	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	47
99	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	46

**Lampiran 4. Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Kinerja Karyawan (Y)										Total Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
6	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	3	4	3	3	5	5	3	3	5	5	39
9	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	41
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	45
16	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	45
17	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
23	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	44
24	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
27	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
28	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	41
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
33	3	4	4	3	4	5	4	3	4	5	39
34	5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	45
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46
42	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
46	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	45
47	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	44
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
51	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46

No.	Kinerja Karyawan (Y)										Total Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
55	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	39
56	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	43
57	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
60	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
61	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	47
62	5	4	4	5	4	3	4	5	4	3	41
63	5	4	5	3	3	3	5	3	3	3	37
64	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
65	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
66	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	44
67	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
69	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
72	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
73	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
74	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
75	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47
76	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
77	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
78	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
80	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
81	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
82	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
83	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
84	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
85	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
86	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
87	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	44
88	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
89	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	44
90	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46
91	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
92	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
93	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
95	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	45
96	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
97	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
98	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	46
99	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48



### Lampiran 5. Hasil Output SPSS

#### Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

##### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,311**	1,000**	,288**	1,000**	,271**	,251*	,126	,287**	,291**	,738**
	Sig. (2-tailed)		,002	,000	,004	,000	,007	,012	,214	,004	,003	,000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X1.2	Pearson Correlation	,311**	1	,311**	,981**	,311**	,904**	,297**	,213*	,369**	,166	,737**
	Sig. (2-tailed)	,002		,002	,000	,002	,000	,003	,034	,000	,100	,000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X1.3	Pearson Correlation	1,000**	,311**	1	,288**	1,000**	,271**	,251*	,126	,287**	,291**	,738**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002		,004	,000	,007	,012	,214	,004	,003	,000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X1.4	Pearson Correlation	,288**	,981**	,288**	1	,288**	,924**	,315**	,236*	,388**	,185	,741**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,004		,004	,000	,001	,019	,000	,067	,000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X1.5	Pearson Correlation	1,000**	,311**	1,000**	,288**	1	,271**	,251*	,126	,287**	,291**	,738**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,004		,007	,012	,214	,004	,003	,000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X1.6	Pearson Correlation	,271**	,904**	,271**	,924**	,271**	1	,289**	,278**	,364**	,234*	,726**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,007	,000	,007		,004	,005	,000	,020	,000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X1.7	Pearson Correlation	,251*	,297**	,251*	,315**	,251*	,289**	1	,441**	,233*	,255*	,548**
	Sig. (2-tailed)	,012	,003	,012	,001	,012	,004		,000	,020	,011	,000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X1.8	Pearson Correlation	,126	,213*	,126	,236*	,126	,278**	,441**	1	,404**	,332**	,497**
	Sig. (2-tailed)	,214	,034	,214	,019	,214	,005	,000		,000	,001	,000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X1.9	Pearson Correlation	,287**	,369**	,287**	,388**	,287**	,364**	,233*	,404**	1	,330**	,603**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,004	,000	,004	,000	,020	,000		,001	,000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X1.10	Pearson Correlation	,291**	,166	,291**	,185	,291**	,234*	,255*	,332**	,330**	1	,509**
	Sig. (2-tailed)	,003	,100	,003	,067	,003	,020	,011	,001	,001		,000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Total_X1	Pearson Correlation	,738**	,737**	,738**	,741**	,738**	,726**	,548**	,497**	,603**	,509**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99

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

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

### Hasil Uji Validitas Variabel Mutasi (X2)

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,398**	,205*	,201*	,205*	,176	,463**	,418**	,521**	,291**	,608**
	Sig. (2-tailed)		,000	,042	,046	,042	,082	,000	,000	,000	,003	,000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X2.2	Pearson Correlation	,398**	1	,071	,396**	,071	,314**	,317**	,498**	,467**	,412**	,620**
	Sig. (2-tailed)	,000		,484	,000	,484	,002	,001	,000	,000	,000	,000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X2.3	Pearson Correlation	,205*	,071	1	,424**	1,00	,415**	,216*	,141	,080	,172	,608**
	Sig. (2-tailed)	,042	,484		,000	,000	,000	,032	,164	,431	,088	,000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X2.4	Pearson Correlation	,201*	,396	,424**	1	,424*	,945**	,244*	,321**	,270**	,276**	,730**
	Sig. (2-tailed)	,046	,000	,000		,000	,000	,015	,001	,007	,006	,000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X2.5	Pearson Correlation	,205*	,071	1,000**	,424**	1	,415**	,216*	,141	,080	,172	,608**
	Sig. (2-tailed)	,042	,484	,000	,000		,000	,032	,164	,431	,088	,000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X2.6	Pearson Correlation	,176	,314*	,415**	,945**	,415*	1	,221*	,243*	,239*	,245*	,685**
	Sig. (2-tailed)	,082	,002	,000	,000	,000		,028	,016	,017	,014	,000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X2.7	Pearson Correlation	,463**	,317*	,216*	,244*	,216*	,221*	1	,496**	,405**	,311**	,612**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,032	,015	,032	,028		,000	,000	,002	,000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X2.8	Pearson Correlation	,418**	,498*	,141	,321**	,141	,243*	,496**	1	,465**	,272**	,631**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,164	,001	,164	,016	,000		,000	,006	,000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X2.9	Pearson Correlation	,521**	,467*	,080	,270**	,080	,239*	,405**	,465**	1	,449**	,618**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,431	,007	,431	,017	,000	,000		,000	,000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
X2.10	Pearson Correlation	,291**	,412*	,172	,276**	,172	,245*	,311**	,272**	,449**	1	,558**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,088	,006	,088	,014	,002	,006	,000		,000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Total_X2	Pearson Correlation	,608**	,620*	,608**	,730**	,608*	,685**	,612**	,631**	,618**	,558**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99

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

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

### Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	,517**	,371**	,361**	,255*	,251*	,371**	,361**	,255*	,251*	,597**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,011	,012	,000	,000	,011	,012	,000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Y2	Pearson Correlation	,517**	1	,407**	,403**	,388**	,403**	,407**	,403**	,388**	,403**	,691**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Y3	Pearson Correlation	,371**	,407**	1	,468**	,136	,272**	1,000**	,468**	,136	,272**	,660**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,179	,006	,000	,000	,179	,006	,000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Y4	Pearson Correlation	,361**	,403**	,468**	1	,356**	,328**	,468**	1,000**	,356**	,328**	,758**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,001	,000	,000	,000	,001	,000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Y5	Pearson Correlation	,255*	,388**	,136	,356**	1	,417**	,136	,356**	1,000**	,417**	,654**
	Sig. (2-tailed)	,011	,000	,179	,000		,000	,179	,000	,000	,000	,000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Y6	Pearson Correlation	,251*	,403**	,272**	,328**	,417**	1	,272**	,328**	,417**	1,000**	,682**
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,006	,001	,000		,006	,001	,000	,000	,000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Y7	Pearson Correlation	,371**	,407**	1,000**	,468**	,136	,272**	1	,468**	,136	,272**	,660**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,179	,006		,000	,179	,006	,000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Y8	Pearson Correlation	,361**	,403**	,468**	1,000**	,356**	,328**	,468**	1	,356**	,328**	,758**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000		,000	,001	,000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Y9	Pearson Correlation	,255*	,388**	,136	,356**	1,000**	,417**	,136	,356**	1	,417**	,654**
	Sig. (2-tailed)	,011	,000	,179	,000	,000	,000	,179	,000		,000	,000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Y10	Pearson Correlation	,251*	,403**	,272**	,328**	,417**	1,000**	,272**	,328**	,417**	1	,682**
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,006	,001	,000	,000	,006	,001	,000		,000
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99
Total_Y	Pearson Correlation	,597**	,691**	,660**	,758**	,654**	,682**	,660**	,758**	,654**	,682**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99

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

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

## Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kualitas Kehidupan Kerja	89,90	40,684	,768	,875
Mutasi	89,99	37,520	,815	,820
Klnerja Karyawan	89,57	46,820	,494	,944

## Hasil Uji Normalitas

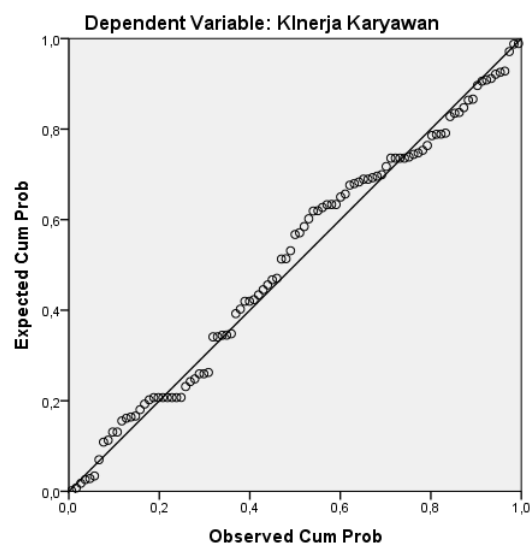
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

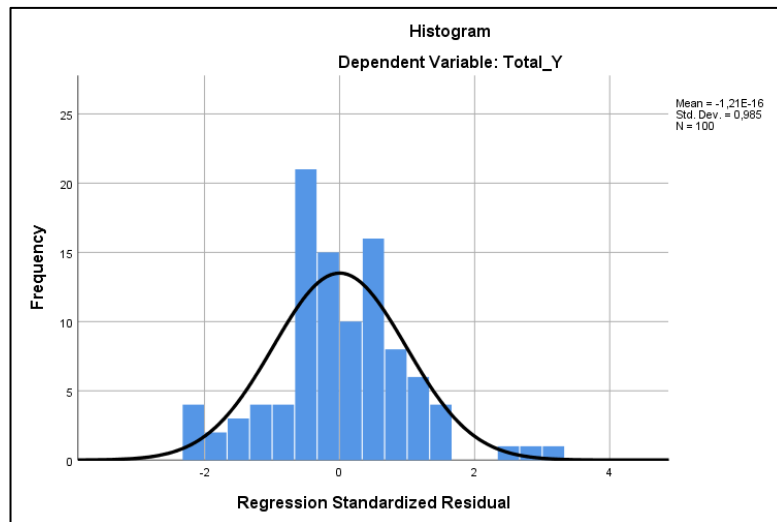
	Unstandardized Residual
N	99
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	
Mean	,0000000
Std. Deviation	3,22365584
Absolute	,085
Most Extreme Differences	
Positive	,053
Negative	-,085
Kolmogorov-Smirnov Z	,845
Asymp. Sig. (2-tailed)	,472

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





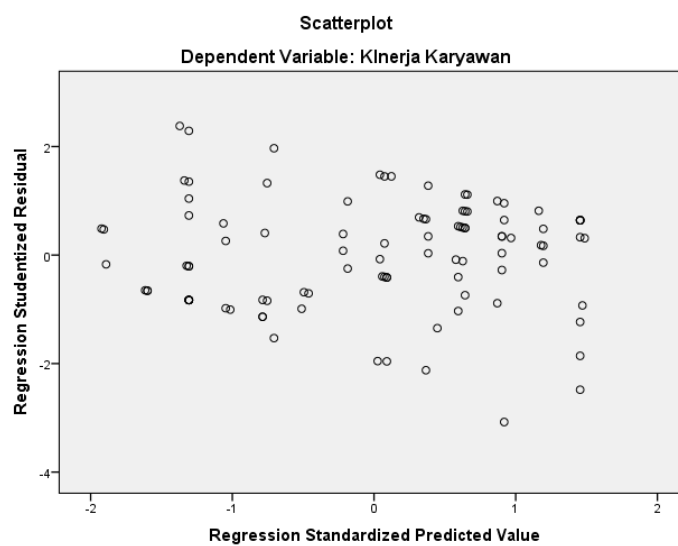
### Hasil Uji Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kualitas Kehidupan Kerja	,200	4,993
	Mutasi	,200	4,993

a. Dependent Variable: Klnerja Karyawan

### Hasil Uji Heteroskedastisitas



### Hasil Uji Hipotesi (Uji t)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	21,520	4,340			
1	Kualitas Kehidupan Kerja	,431	,214	,328	3,145	,005
	Mutasi	,559	,205	,536	2,732	,007

a. Dependent Variable: KInerja Karyawan

### Hasil Uji Hipotesi (Uji F)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	359,002	2	179,501	16,921	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1018,412	96	10,608		
	Total	1377,414	98			

a. Dependent Variable: KInerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Mutasi, Kualitas Kehidupan Kerja

### Hasil Uji Hipotesi (Uji R Square)

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,511 <sup>a</sup>	,461	,445	3,257	2,045

a. Predictors: (Constant), Mutasi, Kualitas Kehidupan Kerja

b. Dependent Variable: KInerja Karyawan



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukti Barli No. 1 Medan, Telp. 661-6624567, Kode Pos 20138

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 2084/DDL/SKR/MAN/FER/UMSU/21/1/2022

Kepada Yth.  
Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Medan, 21/1/2022

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Raihan Nurifahiah Kusumawardhani  
NPM : 1805160417  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Adanya penurunan kinerja karyawan terhadap perusahaan.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan  
2. Pengaruh Keptasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan  
3. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Pelabuhan Indonesia (Persero)

Demiikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Permohon

(Raihan Nurifahiah Kusumawardhani)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 2084/IDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/21/1/2022

Nama Mahasiswa : Raihan Nurilahiah Kusumawardhani  
NPM : 1805160417  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Tanggal Pengajuan Judul : 21/1/2022  
Nama Dosen Pembimbing\*) : Mutia Arda, SE., M.Si ~~21/1/2022~~

Judul Disetujui\*\*)

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja  
dan Mutasi terhadap Kinerja Karyawan  
pada PT Pelindo (Persero) Cabang Belawan

Medan, 28 Juni 2022

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Dosen Pembimbing

(.....)

Keterangan:

\*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

\*\*\*) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar 4a-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/00/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 1889 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022  
Lampiran :  
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 05 Dzulhijjah 1443 H  
04 Juli 2022 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
PT.Pelindo I Belawan  
Jln.Sumatera No.1  
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu ( S-1 )**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Raihan Nurilahiah Kusumawardhani  
Npm : 1805160417  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)  
Judul : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Mutasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**  
NIDN : 0109086502

Tembusan :  
1.Pertinggal





**UMSU**  
Agal / Cerdas / Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 1889 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2022**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**  
Pada Tanggal : **04 Juli 2022**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Raihan Nurilahiah Kusumawardhani**  
N P M : **1805160417**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Program Studi : **Manajemen**  
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Mutasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan**

Dosen Pembimbing : **Mutia Arda, SE.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 04 Juli 2023**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : **05 Dzulhijjah 1443 H**  
04 Juli 2022 M



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**  
NIDN : 0109086502

Tembusan :  
1. Pertinggal







MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Raihan Nuriliah Kusumawardhani  
NPM : 1805160417  
Dosen Pembimbing : Mutia Arda, SE, M.si  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Mutasi Terhadap Kinerja Karayawan Pada PT. Pelindo (Persero) Cabang Belawan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	tentukan masalah / fenomena dari masing-masing variabel penelitian, perbaikan Identifikasi masalah	16/2022 /06	M
Bab 2	Sumber referensi minimal 10 thn tambahkan jurnal pendukung	16/2022 /06	M
Bab 3	perbaiki populasi / sampel, lengkapi wacana penelitian	20/2022 /06	M
Daftar Pustaka	Jumlah mendeley	20/2022 /06	M
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	/	20/2022 /06	/
Persetujuan Seminar Proposal	Ace Seminar proposal.	22/2022 /06	M

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si

Medan, 22 Juni 2022  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

Mutia Arda, SE, M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT  
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini Jum'at 29 Juli 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen terangkan bahwa :

**N a m a** : Raihan Nurilahiah Kusumawardhani  
**N . P . M .** : 1805160417  
**Tempat / Tgl. Lahir** : Tarempa, 24 September 2000  
**Alamat Rumah** : Komplek TNI AL Barakuda No. 3 Tanjung Mulia  
**Judul Proposal** : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo (Persero) Cabang Belawan

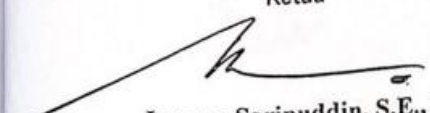
Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	.....
Bab I	.....
Bab II	kerangka konseptual tambahkan garis panah
Bab III	Tulis jumlah sampel
Lainnya	.....
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus


Medan, Jum'at 29 Juli 2022

**TIM SEMINAR**

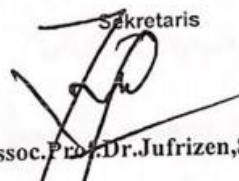
Ketua

  
 Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

  
 Mutia Arda, SE, M. Si

Sekretaris

  
 Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pemanding

  
 Hazmanan Khair, PhD.





MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jum'at 29 Juli 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Raihan Nurilahiah Kusumawardhani  
N.P.M. : 1805160417  
Tempat / Tgl.Lahir : Tarempa, 24 September 2000  
Alamat Rumah : Komplek TNI AL Barakuda No. 3 Tanjung Mulia  
JudulProposal : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo (Persero) Cabang Belawan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Mutia Arda, SE, M. Si**

Medan, Jum'at 29 Juli 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing

Mutia Arda, SE, M. Si

~~Sekretaris~~

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

Hazmanan Khair, PhD.

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan - I

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.  
NIDN: 0105087601

Belawan, 12 Juli 2022

Nomor : HM.03.05/12/7/1/B5.1/B5/BLW-22  
Lampiran : 1  
Perihal : Persetujuan Izin Riset Pendahuluan

Kepada Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menindaklanjuti Surat Saudara Nomor : 1889 /II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 4 Juli 2022 perihal Izin Riset Pendahuluan.

Terkait hal tersebut diatas, dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya perusahaan Kami dapat menerima mahasiswa Saudara atas nama Raihan Nuriliahah Kusumawardhani, NPM. 18005160417, Jurusan Manajemen untuk melakukan Riset Pendahuluan penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Kualitas Kehidupan Dan Mutasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia Cabang Belawan". Dalam hal pengambilan data tidak semua data dapat diberikan, data yang diberikan hanya untuk kepentingan penulisan Tugas Akhir menyelesaikan program studi Strata Satu (S-I) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara., dan harus tetap mematuhi protokol kesehatan.

Untuk pelaksanaan Riset dimaksud, kepada mahasiswa agar memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Sebelum memulai kegiatan pengambilan data, wajib melapor ke Dinas TU dan RT Departemen Umum Regional 1 Cabang Belawan.
2. Mentaati semua peraturan pengambilan data yang berlaku di Perusahaan dan wajib memahaminya.
3. Membuat Surat Pernyataan, apabila terjadi kecelakaan dalam pengambilan data maka Perusahaan tidak bertanggungjawab.
4. Mamatuhi protokol kesehatan.
5. Memastikan kondisi sehat dengan melampirkan Surat Keterangan Bebas Covid-19 (Rapid Test/Swab Antigen).

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

**REGIONAL 1 BELAWAN  
MANAGER UMUM**



**KHAIRUL ULYA**  
NIP. 100371

Tembusan Yth : General Manager Belawan Regional 1 PT Pelabuhan Indonesia (Persero)







**UMSU**  
Digital | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 69/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003  
<http://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [@umsumedan](#)

Nomor : 2939/II.3-AU/UMSU-05/F/2022  
Lamp. : -  
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 07 Rabiul Awwal 1444 H  
03 Oktober 2022 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
PT.Pelindo I Belawan  
Di  
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Raihan Nurilahiah Kusumawardhani  
N P M : 1805160417  
Semester : IX (Sembilan)  
Jurusan : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Mutasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

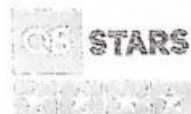
Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.  
NIDN : 0109086502

Tembusan :  
1. Pertinggal



Belawan, 06 Oktober 2022

Nomor : HM.03.05/6/10/2/B5.1/B5/BLW-22  
Lampiran : 2  
Perihal : Persetujuan menyelesaikan riset

Kepada Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menindaklanjuti Surat Saudara Nomor : 2939 /II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 03 Oktober 2022 perihal Menyelesaikan Riset.

Terkait hal tersebut diatas, dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya perusahaan Kami dapat menerima mahasiswi Saudara atas nama Raihan Nurilahiah Kusumawardhani, NPM. 1805160417, Jurusan Manajemen untuk melanjutkan penyusunan/penulisan Skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Progran Studi Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam melanjutkan penyusunan/penulisan Skripsi dimaksud, kepada mahasiswi agar memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Sebelum melanjutkan penyusunan/penulisan Skripsi, wajib melapor ke Dinas TU dan RT Departemen Umum Regional 1 Cabang Belawan.
2. Mentaati protokol kesehatan dan semua peraturan yang berlaku di Perusahaan dan wajib memahaminya.
3. Menjaga sopan santun dan berpenampilan rapi. 4. Membuat Surat Pernyataan, apabila terjadi kecelakaan dalam pengambilan data maka Perusahaan tidak bertanggungjawab.
4. Mamatuhi protokol kesehatan.
5. Memastikan kondisi sehat dengan melampirkan Surat Keterangan Bebas Covid-19 (Rapid Test/Swab Antigen).

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

**REGIONAL 1 BELAWAN  
MANAGER UMUM**



**KHAIRUL ULYA**  
NIP. 100371

Tembusan Yth : General Manager Belawan Regional 1 PT Pelabuhan Indonesia (Persero)



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Data Pribadi

Nama : Raihan Nurilahiah Kusumawardhani  
Tempat/Tgl Lahir : Tarempa, 24 September 2000  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Warga Negara : Indonesia  
Alamat : Komplek TNI AL Barakuda Jln. Alumunium Raya No. 3 Tanjung Mulia  
Anak Ke : 1 dari 4 bersaudara

### Nama Orang Tua

Ayah : Husni  
Ibu : Nurhayati Lubis  
Alamat : Komplek TNI AL Barakuda Jln. Alumunium Raya No. 3 Tanjung Mulia

### Pendidikan Formal

1. SD Hang Tuah 2 Titipapan, Medan pada tahun 2012
2. SMP Negeri 11 Medan pada tahun 2015
3. SMA Negeri 3 Medan pada tahun 2018
4. Kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tahun 2022