

**HUBUNGAN PERSEPSI TENTANG MUTASI KERJA
DENGAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN
PT.PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT USAHA PABATU**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Guna Memenuhi Sebagian Syarat – Syarat Untuk Meraih
Gelar Sarjana**

Oleh:

Gustikah Rahmadani

11.860.0026



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2017

LEMBAR PERNYATAAN

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

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



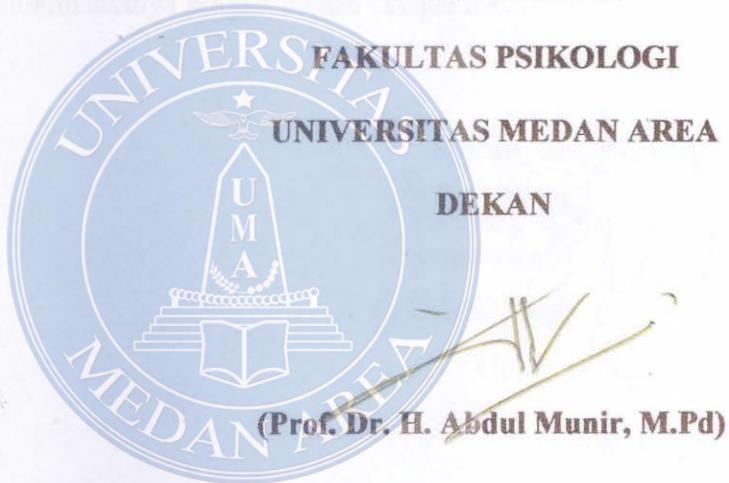
LEMBAR PENGESAHAN

**DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI**

Pada Tanggal

06 Desember 2017

MENGESAHKAN



(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

DEWAN PENGUJI

Tanda Tangan

1. Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si
2. Hj. Anna W.D. Purba, S.Psi, M.Si
3. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi
4. Drs. Mulia Siregar, M.Psi

Four handwritten signatures are shown, each with a horizontal line underneath it. The signatures correspond to the members listed in the previous section: Nurmaida Irawani Siregar, Anna W.D. Purba, Farida Hanum Siregar, and Drs. Mulia Siregar.

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN PERSEPSI TENTANG
MUTASI KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PADA
KARYAWAN PT.PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT
USAHA PABATU

NAMA MAHASISWA : Gustika Rahmadani

NPM : 11.860.0026

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI



MENGETAHUI



Dekan

(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

ABSTRAK

HUBUNGAN PERSEPSI TENTANG MUTASI KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT.PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT USAHA PABATU

Gustikah Rahmadani

11.860.0026

Skripsi

Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan persepsi mutasi kerja dengan motivasi kerja pada karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja di PTPN IV Unit Usaha Pabatu Tebing Tinggi. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang. Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan *total Sampling*. Hasil penelitian dengan menggunakan perhitungan korelasi Product Moment di peroleh nilai koefisien ($r_{xy} = 0,3$, nilai $F = 21.931$ dengan $p = 0,000$; $p < 0,050$) Artinya hipotesis yang diajukan, semakin baik persepsi mutasi kerja maka semakin tinggi motivasi kerja dinyatakan diterima. Koefisien determinan (R^2) menunjukkan bahwa persepsi mutasi kerja berkontribusi atau memberikan sumbangan efektif terhadap motivasi kerja sebesar 39.9%. Berdasarkan hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empirik yang menunjukkan untuk variabel persepsi mutasi kerja, jumlah butir yang valid adalah sebanyak 30 butir yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(30 \times 1) + (30 \times 4)\} : 2 = 75$. Kemudian untuk variabel motivasi kerja jumlah butir yang valid adalah sebanyak 29 butir yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(29 \times 1) + (29 \times 4)\} : 2 = 72,5$. Berdasarkan analisis data, seperti yang terlihat dari deskriptif uji hipotesis diketahui bahwa, mean empirik variabel persepsi mutasi kerja adalah 98,46, sedangkan untuk variabel motivasi kerja, mean empiriknya adalah 96,08. Untuk variabel persepsi mutasi kerja bilangan Standar Deviasi nya adalah 8,528, sedangkan untuk variabel motivasi kerja bilangan Standar Deviasi adalah 10,224 diketahui bahwa motivasi kerja dalam kategori positif. Dengan demikian maka hipotesis diterima.

Kata Kunci : Persepsi tentang Mutasi Kerja , Motivasi kerja karyawan.

Abtrack

This study aims to see the relation of perception of work mutation with work motivation to employees. This research use quantitative research method, research subject is employees who work in PTPN IV Business Unit Pabatu Tebing Tinggi. The number of samples in this study as many as 35 people. The data retrieval technique used in this study, using total sampling. The result of research by using the calculation of Product Moment correlation obtained by coefficient value ($r_{xy} = 0,3$, value $F = 21.931$ with $p = 0,000$; $p < 0,050$) It means the hypothesis proposed, the better the perception of work mutation the higher the work motivation is declared accepted. Coefficient determinant (R^2) indicates that perception of work mutation contribute or give effective contribution to work motivation equal to 39.9%. Based on result of calculation of hypothetical mean and empirical mean yan indicate for variable of perception of work mutation, valid number of grains is 30 grains formatted by likert scale in 4 choices of answers, then the hypothetical mean is $\{(30 \times 1) + (30 \times 4)\} : 2 = 75$. Then for the working motivation variable the number of valid items is 29 items formatted with Likert scale in 4 answer choices, then the hypothetical mean is $\{(29 \times 1) + (29 \times 4)\} : 2 = 72.5$. Based on the data analysis, as seen from the descriptive test the hypothesis is known that, the empirical mean variable perception of work mutation is 98.46, while for the variable of work motivation, the empirical mean is 96.08. For variable perception of work mutation of its Deviation Standard number is 8.528, while for variable of work motivation of Deviation Standard number is 10.224 known that work motivation in positive category. Thus the hypothesis is accepted.

Keywords: Perceptions about Work Mutation, Employee Motivation.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Lampiran A. Skala Persepsi Mutasi Kerja dan Motivasi Kerja

Lampiran B. Sebaran Data

Lampiran C. Uji Validitas dan reliabilitas Variabel

Lampiran D. Uji Normalitas

Lampiran E. Uji Linearitas

Lampiran F. Uji Hipotesis

Lampiran G. Surat Penelitian



DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR PERNYATAAN	iii
LEMBAR PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A.Karyawan.....	10
1. Pengertian Karyawan.....	10
2. Karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV	11
3.Struktur organisasi PT.Perkebunan Nusantara IV.....	12
B. Motivasi Kerja.....	15
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	15

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	16
3. Aspek-Aspek Motivasi Kerja.....	20
4. Ciri-ciri Individu yang Memiliki Motivasi Kerja.....	22
C. Persepsi Terhadap Mutasi Kerja.....	23
1. Persepsi.....	23
a. Pengertian Persepsi.....	23
b. Faktor yang Mempengaruhi Persepsi.....	24
c. Aspek- Aspek Dalam Persepsi.....	27
2. Mutasi Kerja.....	28
a. Pengertian Mutasi Kerja.....	28
b. Bentuk-Bentuk Mutasi Kerja.....	30
c. Faktor-Faktor Terjadinya Mutasi.....	32
d.Syarat-Syarat Dalam Mutasi Kerja.....	34
3. Pengertian Persepsi Terhadap Mutasi Kerja.....	35
D.Hubungan Antara Persepsi Terhadap Mutasi Kerja Dengan Motivasi Kerja...35	
E.Kerangka Konseptual	37
F.Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
A. Tipe Penelitian.....	38
B. Identifikasi Variabel Penelitian	38
C. Defini Operasional Variabel Penelitian	38
D. Populasi dan Sampel	39
E. Metode Pengumpulan Data	40
F. Validitas dan Reliabilitas	41

1. Validitas	41
2. Reliabilitas	42
G. Metode Analisis Data	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
A. Orientasi Kancah dan Persiapan Penelitian	44
1.Orientasi Kancah Penelitian	44
2.Persiapan Penelitian	44
a.Persiapan Administrasi	44
b.Persiapan Alat Ukur.....	44
1. Skala Persepsi Tentang Mutasi Kerja.....	45
2. Skala Motivasi Kerja.....	46
A. Pelaksanaan Penelitian.....	47
B. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	47
1.Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Persepsi Mutasi Kerja.....	47
2.Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Motivasi Kerja Karyawan.....	48
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	49
1. Uji Asumsi.....	49
a. Uji Normalitas.....	49
b. Uji Linearitas.....	50
2. Hasil Perhitungan Korelasi <i>r Product Moment</i>	51
D. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	52
a. Mean Hipotetik.....	52
b. Mean Empirik.....	53
c. Kriteria.....	53

E. Pembahasan.....	54
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	57
A.Simpulan.....	57
B. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	61



DAFTAR TABEL

Tabel 1: Distribusi Skala Persepsi Mutasi Kerja

Tabel 2: Distribusi Skala Motivasi Kerja

Tabel 3: Distribusi Skala Persepsi Mutasi Kerja dan Motivasi Kerja

Tabel 4: Distribusi Skala Persepsi Mutasi Kerja Setelah Uji Coba

Tabel 5: Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Tabel 6: Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan

Tabel 7: Rangkuman Perhitungan Analisis r Product Moment

Tabel 8: Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Empirik

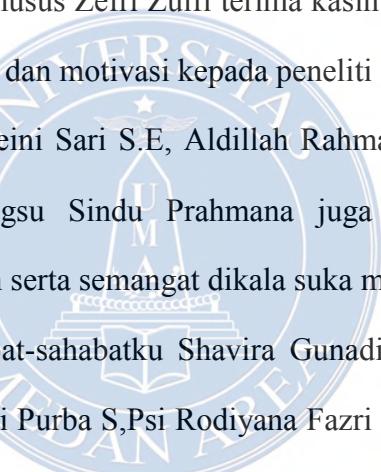


KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan atas kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, kesabaran, kemudahan dan kelancaran bagi peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dan mampu bertahan pada setiap kendala dan cobaan yang dihadapi selama menyelesaikan skripsi ini sampai dengan selesai.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Oleh karena itu, sudah sepantasnya dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. DR. Abdul Munir, M.Pd selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
2. Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi selaku wakil dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
3. Ibu Farida Hanum,Siregar S.Psi, M.Psi selaku mentor dan pembimbing I, yang telah banyak membantu dan membimbing peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini, terima kasih banyak kepada ibu, selama ini sudah banyak meluangkan waktu serta sangat sabar dan memberikan kritik,saran,nasehat serta masukan-masukan yang sangat luar biasa dari awal pembuatan skripsi ini hingga selesaiya penggerjaan skripsi ini.
4. Bapak Drs. Mulia Siregar, S.Psi,M.Psi selaku pembimbing II skripsi yang juga telah banyak memberikan arahan, saran dan juga bimbingan dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.
5. Ibu Nurmaida Irawani Siregar, S,Psi, M.Psi selaku ketua sidang yang memberikan banyak nasehat masukkan serta saran untuk lebih menyempurnakan skripsi ini.

- 
6. Ibu Anna Wati Dewi Purba, S,Psi M.Psi selaku sekretaris sidang yang meluangkan waktunya untuk sidang penelitian.
 7. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu dan memberikan bekal ilmu kepada peneliti demi kelancaran hingga selesaiya skripsi ini.
 8. Seluruh staff bagian tata usaha fakultas psikologi Universitas Medan Area yang juga telah banyak membantu peneliti dalam urusan administrasi.
 9. Kepada yang tercinta kedua orang tuaku Agus Supomo dan Tuti Kusbiartini yang telah banyak memberikan doa serta semangat baik moril maupun materil, dan yang terkhusus Zefri Zulfi terima kasih banyak juga karena telah memberikan semangat dan motivasi kepada peneliti sampai skripsi ini selesai.
 10. Kepada adekku Yulmeini Sari S.E, Aldillah Rahmadani, M.Rizky dan adek ku yang paling bungsu Sindu Prahmana juga selalu mendoakan dan memberikan dukungan serta semangat dikala suka maupun duka.
 11. Kepada seluruh sahabat-sahabatku Shavira Gunadi, S,Psi Marliani Siregar, S,Psi Anggi Tri Lestari Purba S,Psi Rodiyana Fazri S,Psi,Melva Meriza S,Psi Sakina Al-afsi S.pd dan adik ku Fatma Anggraini S,Psi serta teman-teman seperjuangan stambuk 2011 kelas A yang telah banyak memberikan dukungan.
 12. Seluruh keluarga besar Gemar Alam Psikologi Universitas medan Area (GASI-UMA) abangnda Indo Mora Siregar,S.psi.M,psi abangnda Syafrizaldi S,psi,M,psi abangnda Hardi Dido,S,psi,M,psi abangnda Iwan Sidik,S,psi abangnda Daeng Sakti dan kakaknda Dini Desky,Spsi.M,psi Evi Chena Yuris S,psi.M,psi Nurhayati,S.psi Nathania Asri Ziliwu,S.psi Cemerlang Gultom,S.psi yang telah banyak memberikan bantuan,dukungan,dan

masukkan serta semangat yang tak habis-habisnya dalam penyusunan skripsi ini. Terkhusus saudara seangkatan angkatan ke – XVI GASI-UMA.

1. Asmuri Al-Anbari,S.psi
 2. Suci Alasta Selian,S.psi
 3. Putri Purnama Sari,S.psi
 4. Abdul Rahman Tumangger,S.psi
 5. Abdul Rahman,S.psi
 6. Verdy Pasaribu,S.psi
 7. M Syarifudin Hasibuan,S.psi
 8. Anugrah Siregar,S.psi
13. Kepada Direksi bagian SDM dan Keamanan Kantor Pusat PT.Perkebunan Nusantara IV, kepada Manager PTPN IV unit usaha Pabatu dan Assisten SDM PTPN IN unit usaha pabatu serta seluruh karyawan pimpinan dan karyawan pelaksana yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan kesempatan kepada peneliti dalam proses pengambilan data.
14. Dan yang terakhir kepada semua pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu, yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu peneliti mengharapkan saran dan kritikan yang sehat dan pandangan yang bersifat membangun dari semua pihak sebagai masukan bagi peneliti. Akhir kata peneliti mengucapkan terimakasih bagi setiap pembaca dan berharap agar kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 06 Desember 2017

Peneliti

Gustikah Rahmadani



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan bisnis yang semakin maju saat ini, perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan efisiensi dalam operasinya. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencari keuntungan. Perusahaan dalam mencapai tujuannya memerlukan strategi-strategi, baik strategi jangka panjang, menengah maupun pendek. Keterlibatan karyawan dalam melaksanakan strategi sangat penting, maka dari itu pihak perusahaan dituntut untuk mengelola dengan baik sumber daya manusia dalam perusahaan agar tujuan dapat tercapai. Tujuan akan tercapai apabila karyawan memiliki potensi dan kompetensi yang sesuai dibutuhkan perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan cara organisasi agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar sumber daya manusia yang dimiliki sebuah organisasi terpakai sesuai kebutuhan.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dengan kata lain pendorong semangat kerja. Motivasi yang tinggi akan mendorong seseorang untuk mencapai tujuannya namun apabila motivasi yang dimiliki rendah maka orang tersebut kurang mampu untuk mencapai

tujuannya namun apabila motivasi yang dimiliki rendah maka orang tersebut kurang mampu untuk mencapai tujuannya (Matoyo, 2007).

Pemberian motivasi terhadap karyawan juga mempunyai peranan yang penting dalam sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan motivasi sebagai pendukung suatu perbuatan, menyebabkan seseorang mempunyai kesiapan untuk melakukan serangkaian kegiatan. Motivasi yang tinggi akan membangkitkan individu untuk melakukan aktivitas tertentu yang lebih fokus dan lebih intensif dalam proses penggerjaan dan sebaliknya, sehingga tinggi rendahnya motivasi pada diri individu, membangkitkan seberapa besar keinginan dalam bertingkah laku atau cepat lambatnya terhadap suatu pekerjaan. Karyawan yang termotivasi, akan sekuat tenaga bekerja keras melakukan pekerjaannya dengan baik untuk keberhasilan perusahaan. Kerja keras yang dilakukan dengan adanya dorongan atau motivasi akan menghasilkan sebuah kepuasan dalam diri karyawan tersebut dan melakukan pekerjaannya.

Keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup merupakan hal yang paling mendasar yang mendorong karyawan untuk bekerja. Ketika karyawan bekerja pada suatu perusahaan maka karyawan harus mampu menghasilkan kinerja yang baik agar perusahaan dapat mempertahankannya. Dalam proses pencapaian kinerja karyawan, perusahaan harus mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan tersebut, agar membuat mereka terus menghasilkan kinerja yang memuaskan. Perusahaan harus memahami bagaimana memotivasi atau mendorong karyawan mereka untuk menghasilkan kinerja dan mencapai sasaran atau tujuan perusahaan. Motivasi yang diungkapkan oleh Sutrisno (2013) adalah “suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas

tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang". Memberikan kesempatan untuk jenjang karir yang lebih tinggi, kompensasi yang adil dan layak, fasilitas pekerjaan yang memadai, dan pengakuan atas kinerja memuaskan oleh pimpinan merupakan upaya yang diberikan perusahaan untuk memotivasi karyawan.

Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi. Individu yang memiliki motivasi kerja tinggi menurut Sardiman (2000) memiliki ciri-ciri tekun menghadapi tugas, ulet menghadapi kesulitan, mewujudkan niat terhadap bermacam-macam masalah, cepat bosan pada tugas yang rutin, dan dapat mempertahankan pendapatnya. Artinya, seseorang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat bekerja terus menerus dalam waktu yang lama dan tidak pernah berhenti sebelum selesai, juga tidak mudah putus asa serta tidak cepat puas dengan prestasi yang dicapainya, dapat bekerja mandiri dan senang memecahkan masalah, menghindari tugas-tugas yang bersifat mekanis atau kurang kreatif, dan kalau sudah yakin terhadap sesuatu, maka ia tidak akan mudah melepaskannya.

Berdasarkan hasil survei awal pada bulan Maret 2017 dengan salah satu pimpinan bagian Bidang Umum dan SDM PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu, mengungkapkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu mulai sedikit menurun, contohnya dilihat dari data absensi pada bulan Januari sampai dengan Maret 2017 menunjukkan bahwa masih banyak terdapat karyawan yang terlambat masuk kerja, mempercepat waktu pulang, dan memperpanjang waktu istirahat. Penurunan motivasi kerja juga terjadi pada karyawan yang bermalas-malasan

dalam bekerja dan merasa bosan melakukan tugas-tugas rutin yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja dan kurang kreatif. Selain itu, masih ada karyawan yang belum dapat menyelesaikan tugas yang merupakan tanggung jawabnya tepat pada waktu yang ditentukan.

Berdasarkan ciri-ciri tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu tergolong dalam kategori kurang atau belum maksimal. Ketidakefektifan dalam bekerja juga terjadi pada karyawan dengan pekerjaan yang seharusnya bisa selesai dalam waktu cepat, ternyata dikerjakan dengan memakan waktu yang lebih lama yang disebabkan oleh rendahnya semangat, etos kerja dan motivasi kerja dari beberapa karyawan. Data tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan di perusahaan semakin menurun. Ada beberapa upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, salah satunya dengan melakukan mutasi kerja.

Menurut Wahyudi (2002) faktor-faktor mutasi kerja yaitu menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dan jabatan yang ada di dalam organisasi, sehingga dapat menjamin terjadinya kondisi ketenagakerjaan yang stabil, menempatkan dan menambah wawasan karyawan, dan menghilangkan kejemuhan terhadap suatu jabatan. Maka dari itu menghindari kejemuhan dan menurunnya motivasi kerja karyawan maka perusahaan melakukan mutasi kerja atau pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan ke posisi lain pada tingkat yang sama.

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu diketahui bahwa jumlah karyawan yang banyak di mutasi adalah

karyawan bagian SDM sebanyak 8 orang karyawan pelaksana, 2 orang sebagai pimpinan sub bagian dan 4 orang karyawan honor. Mutasi yang dilakukan kepada karyawan ada yang atas permintaan sendiri maupun permintaan perusahaan. Mutasi atas permintaan sendiri dikarenakan tidak ingin jauh dari keluarga ataupun tempat bekerja yang jauh dari tempat sebelumnya. Sedangkan mutasi yang berasal dari perusahaan dikarenakan faktor kondisi perusahaan yang sudah tidak efektif. Selain itu karyawan mempersepsikan mutasi kerja itu merupakan hal yang menakutkan karena menurut mereka hal itu merupakan hukuman yang diberikan kepada karyawan, serta mempersepsikan bahwa penempatan posisi akan jadi lebih buruk dari posisi yang sebelumnya.

Hasil wawancara dengan salah satu karyawan bagian Bidang Umum dan SDM, “Menurut saya karyawan yang dimutasi kerja mempersepsikan bahwa mereka akan diletakan jauh dari tempat karyawan sebelumnya bekerja, selain itu tidak adanya pemberian motivasi yang diberikan oleh pimpinan atau perusahaan membuat karyawan pun kurang termotivasi dalam bekerja. Tidak hanya itu saja fasilitas yang tidak memadai juga membuat mereka kurang termotivasi dalam bekerja PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu”

Menurut Robbins (2006), menjelaskan bahwa kekuatan dari mutasi kerja adalah mampu mengurangi kebosanan dan meningkatkan motivasi melalui penganekaragaman kegiatan karyawan. Mutasi akan bermanfaat bagi para karyawan, karena pengalaman kerja karyawan akan bertambah dan mempunyai keahlian baru dalam perspektif yang berbeda mereka juga akan menjadi karyawan yang lebih baik. Mutasi juga akan memperbaiki motivasi individu, terutama ketika karyawan tersebut mengalami hambatan pada bidang tugas yang lama. Bahkan

meski hambatannya kecil, maka mutasi dapat memberikan berbagai variasi kerja yang dapat meningkatkan motivasi seorang karyawan. Apabila terdapat motivasi kerja diantara karyawan, dapat diharapkan tugas yang diberikan kepada mereka akan dilakukan dengan baik dan cepat. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka akan timbul kesetiaan, kegembiraan, kerja sama, dan ketaatan atau disiplin terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Setiap karyawan yang bekerja di perusahaan tentunya mempunyai persepsi tersendiri terhadap perusahaan tempatnya bekerja, terutama persepsi tentang bagaimana perusahaan melakukan mutasi kerja terhadap karyawannya. Meskipun perusahaan tidak mungkin memperhatikan karyawannya secara khusus satu persatu, tentunya karyawan akan memiliki persepsi ataupun keyakinan sejauh mana ia memiliki keyakinan bahwa organisasi tempatnya bekerja menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesehjateraan mereka sehingga akan meningkatkan motivasi tersendiri pada individu yang bekerja.

Menurut Wukir (2013), ketika seseorang mengalami masalah mutasi kerja, seseorang terkadang sering mempersepsikan bahwa mutasi kerja merupakan suatu bentuk hukuman ataupun merupakan cara perusahaan mengurangi rasa jemu pada karyawan yang bersangkutan. Namun ketika karyawan tersebut salah dalam penempatan pekerjaanya, maka motivasi yang dimiliki bisa jadi akan berkurang. Namun ketika seseorang diposisikan pada tempat yang benar maka motivasi dalam bekerja akan semakin meningkat.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan antara persepsi mutasi kerja dengan motivasi kerja karyawan PTPN IV Unit Usaha Pabatu.

B. Identifikasi Masalah

Adanya permasalahan menurunnya motivasi kerja karyawan, maka perusahaan perlu melakukan mutasi karyawan dari satu unit ke unit yang lain dengan tujuan meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut. Mutasi dalam bentuk apapun bermaksud untuk membawa suatu perubahan yang positif bagi perusahaan.

Setiap karyawan yang memiliki persepsi yang baik atas mutasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, yakin bahwa perusahaan tempatnya bekerja mengahargai kontribusi para karyawannya, dan menghargai setiap yang dikerjakan karyawannya, ataupun perusahaan memperhatikan bagaimana sebuah perusahaan tidak hanya mementingkan kepentingan mereka semata sebagai sebuah organisasi melainkan juga mementingkan kesejahteraan karyawannya. Peneliti ingin melihat apakah motivasi kerja bisa didapatkan oleh seorang karyawan dengan adanya mutasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan.

C. Batasan Masalah

Pada penelitian persepsi tentang mutasi kerja dengan motivasi kerja karyawan, peneliti membatasi masalahnya dengan menjelaskan motivasi kerja dan persepsi terhadap mutasi kerja, dimana motivasi kerja adalah keinginan atau dorongan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai seorang karyawan. Sedangkan persepsi terhadap mutasi kerja yaitu bagaimana seorang karyawan yakin dan merasa perpindahan pekerjaan dimana tanggung jawab yang di tanggung oleh karyawan akan berbeda. Dengan demikian disini peneliti membatasi bahwa peneliti ini hanya melihat dari segi persepsi

karyawan tentang mutasi kerja dan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di Bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu sebagai sampel penelitian.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan masalah penelitian berikut : “apakah ada hubungan antara persepsi mutasi kerja dengan motivasi kerja karyawan di kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu?”

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi mutasi kerja dengan motivasi kerja karyawan di kantor PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini nantinya diharapkan akan dapat memberikan manfaat yang berguna antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memperluas ruang lingkup pengetahuan mengenai hubungan antara persepsi mutasi kerja dengan motivasi kerja, serta dapat dipakai untuk mengembangkan ilmu psikologi industri dan organisasi pada khususnya. Serta memperkaya hasil penelitian sehingga dapat dijadikan penunjang penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapakan dapat memberikan masukkan bagi organisasi tentang persepsi karyawan tentang mutasi kerja dengan motivasi kerja,

serta bagaimana meningkatkannya yang diharapkan nantinya akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A.Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Menurut Undang-Undang tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencarinya. Taylor (Arini, 2013) mengemukakan bahwa karyawan merupakan komunitas ekonomis yang termotivasi untuk bekerja berdasarkan kebutuhan keuangan mereka. Sedangkan menurut Sierma (Arini 2013), menyatakan bahwa karyawan merupakan penggerak utama dari setiap organisasi. Tanpa adanya karyawan, organisasi dan sumber daya manusia tidak akan pernah menjadi sesuatu yang berarti.

Dalam perjanjian kerja bersama antara direksi PT. Perkebunan Nusantara IV dengan SPBUN (2011) mengartikan bahwa karyawan adalah orang yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) berikut anak perusahaan yang mempunyai jenjang penggolongan dari IA sampai dengan IVD dengan memperoleh upah.

Berdasarkan uraian yang di atas, peneliti menyimpulkan bahwa karyawan adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dan ia bekerja untuk digaji.

2. Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV

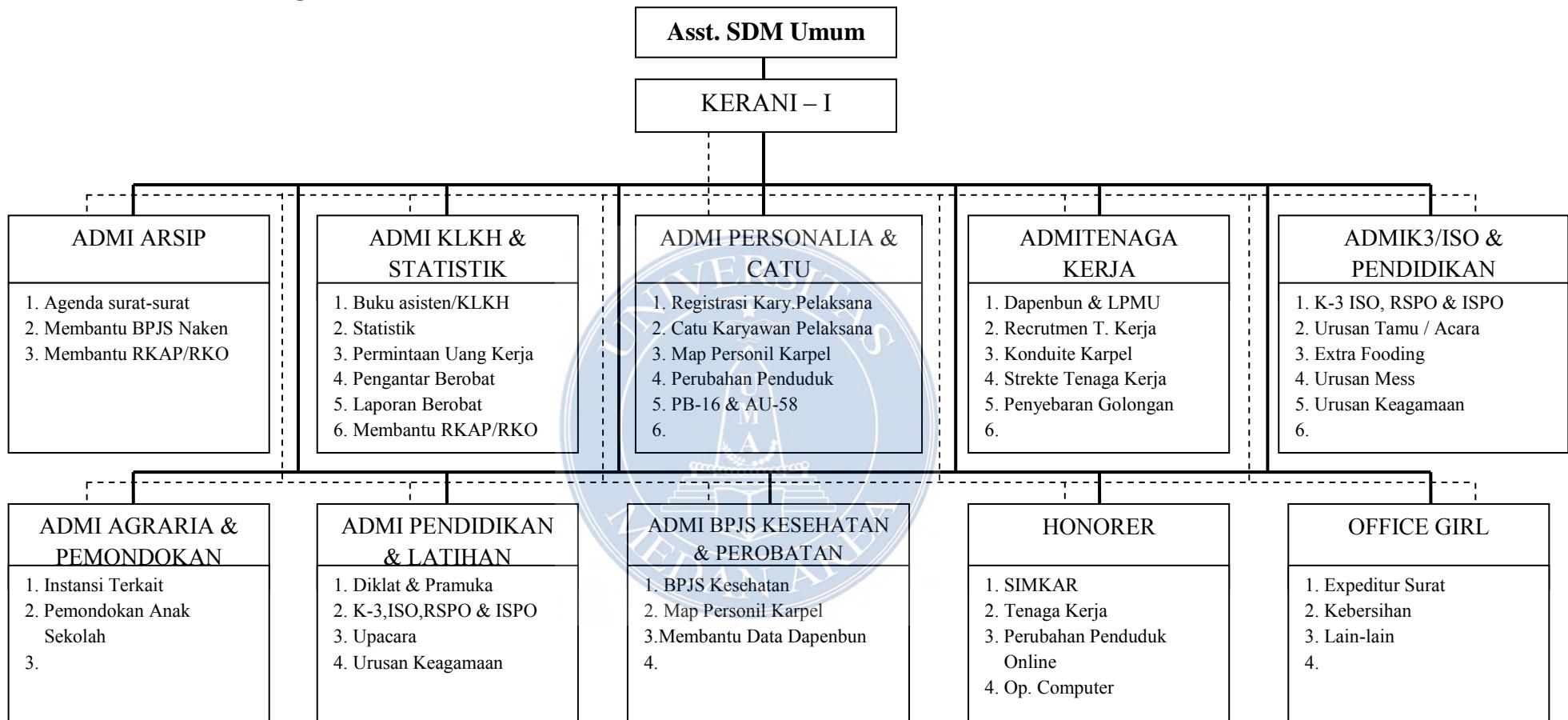
PT.Perkebunan Nusantara IV disingkat dengan PTPN IV merupakan salah satu anak perusahaan dari PTPN Holding yang induk perusahaannya yaitu PTPN III (Persero) perkebunan dalam bidang usaha perkebunan,pengolahan,dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit, Produk utama perseroan adalah minyak sawit (CPO) dan inti sawit (karnel).

Karyawan PT. Perkebunan Nuasantara IV adalah personil yang masuk dalam struktur organisasi yang dimiliki oleh masing-masing jabatan PT.Perkebunan Nusantara IV. Dengan demikian perintah-perintah operasional dari atasan jabatan yang telah diterapkan. Atasan dapat berkomunikasi atau berinteraksi langsung dengan bawahan sehingga bawahan dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

Dalam menjalankan operasional perusahaan, pemimpin akan menentukan jenis pekerjaan yang harus dilakukan dan menentukan karyawan yang akan melakukan masing-masing pekerjaan tersebut. Langkah ini dilakukan dalam spesialisasi kerja (*job specialization*) menentukan pembagian kerja. Dengan struktur organisasi akan tercipta kelancaran dan keberhasilan setiap aktivitas yang dijalankan oleh perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan atau karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV harus memiliki personil yang professional,loyal dan berdedikasi tinggi terhadap perusahaan dimana semua tugas dan tanggung jawabnya telah diatur dalam suatu sistem yang terorganisir untuk menciptakan atau meningkatkan produktivitas dalam perusahaan.

3. Struktur organisasi PT.Perkebunan Nusantara IV



Ket Garis : _____ Garis Komando
 ----- Garis Koordinasi

Tugas dan fungsi struktur organisasi PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) bagian SDM adalah :

1. Assisten Sumber Daya Manusia (SDM)

Tugas Pokok : Membantu dan memberikan saran/pemikiran kepada Direksi dalam melaksanakan fungsi-fungsi Manajemen di bidang Sumber Daya Manusia. *Uraian Tugas* :

- a. Menyusun dan mengevaluasi kebijakan di bidang Sumber Daya Manusia.
- b. Menyusun program kegiatan dan kebutuhan anggaran di Bagian Sumber Daya Manusia.
- c. Merumuskan sistem dan prosedur administrasi kepersonaliaan dan memberikan bimbingan dan konsultasi bagi semua unit dalam pelaksanaannya.
- d. Membuat pemetaan personil untuk keperluan penempatan dan pengembangan.
- e. Menyusun rencana dan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan karyawan dalam rangka menuju tergabungnya kompetensi perusahaan.
- f. Menyelenggarakan *recruitment* karyawan pimpinan untuk semua Unit Usaha dan seluruh level karyawan untuk Kantor Pusat dari dalam maupun dari luar perusahaan dalam rangka memenuhi kebutuhan.
- g. Menyusun sistem pengembangan karir, penilaian kinerja, serta *reward and punishment*.
- h. Menyusun kualifikasi jabatan dan spesifikasi jabatan untuk semua lini pekerjaan.

- i. Menyusun rencana mutasi karyawan pimpinan antar Grup Unit Usaha berdasarkan kebutuhan pemenuhan kualifikasi jabatan dan organisasi perusahaan.
- j. Menyusun program pengembangan/pembinaan dan melaksanakan penilaian karyawan di Bagian SDM.
- k. Membina kerjasama yang baik dengan Bagian, Grup Unit Usaha dan Unit Usaha terkait sehingga tugas-tugas dan kebijaksanaan yang digariskan Direksi dapat terlaksana dengan baik.

Tanggungjawab :

- a. Kepala Bagian Sumber Daya Manusia bertanggungjawab langsung kepada Direktur SDM & Umum.
- b. Kepala Bagian Sumber Daya Manusia bertanggungjawab atas efektivitas dan efisiensi tugas bagiannya.
- c. Kepala Bagian Sumber Daya Manusia bertanggungjawab terhadap penggunaan sumber daya di dalam bagiannya.

2. Kerani I

Tugas Pokok : Membantu assiten SDM Umum & Keamanan dalam melaksanakan fungsi-fungsi Manajemen di bidang Sumber Daya

Tugas-tugasnya yaitu :

- a. Mengawasi seluruh instansi terkait bagian Sumber Daya Manusia
- b. Membantu dalam penyusunan RKAP / RKO
- c. Mengawasi permintaan uang kerja pada karyawan
- d. Mengawasi jalannya BPJS Ketenagakerjaan pada karyawan

- e. Mengawasi tentang pelaksanaan sumber Agraria / HGU yang dilakukan Karyawan
- f. Mengawasi tentang pembuatan Akte-akte dan perizinan tanah
- g. Mengawasi tentang perumbahan dan data rumah karyawan

B.Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Veithzal (2009), motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, yang terdiri dari dua komponen yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Menurut Denny (1992), pribadi yang menentukan motivasi kerja yang tinggi adalah pribadi yang mempelihatkan karakteristik bersikap positif, memiliki dorongan untuk mencapai tujuan, dan memiliki harapan untuk membawa hasil yang sebaik mungkin. Menurut Ernest (dalam Anwar, 2011), motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut Hariandja (2002), mengemukakan bahwa motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku/keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Sedangkan menurut Martoyo (2007), mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dengan kata lain pendorong semangat kerja. Sedangkan menurut Anoraga

(1995), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi biasanya disebut sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat kerja.

Dari berbagai pendapat diatas disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keinginan atau dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Moekijat (2001), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Persepsi terhadap diri sendiri

Bagaimana seseorang melihat atau memahami bayangan dan ide-ide yang dimiliki mengenai kepribadian dan individualitasnya. Individu yang memiliki persepsi positif tentang dirinya mengetahui kekuatan dan kelebihan diri cenderung lebih mampu merealisasikan dorongan berprestasinya.

2. Persepsi terhadap lingkungan kerja

Bagaimana individu melihat lingkungan kerjanya seperti hubungan atasan bawahan, teman kerja, serta aspek lingkungan yang tidak berhubungan dengan orang seperti struktur organisasi, kebijakan perusahaan, prosedur kerja, pengembangan karir misalnya promosi jabatan, demosi serta mutasi dan lingkungan fisik serta pekerjaan itu sendiri.

Menurut Anoraga (1995), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain yaitu:

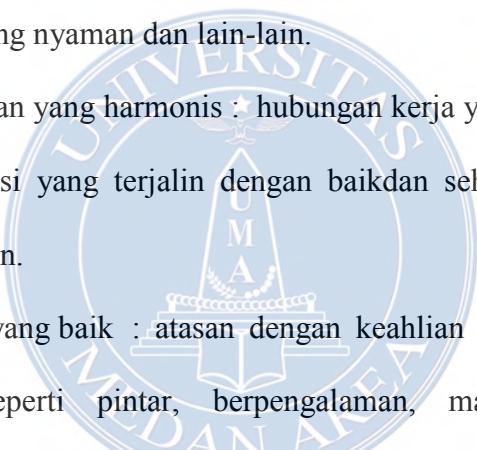
1. Kebutuhan-kebutuhan pribadi seperti terpenuhinya rasa aman bagi dirinya, masa depan yang cerah, termasuk didalamnya gaji para pekerja yang layak.
2. Persepsi-persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan, hubungan dengan atasan atau teman kerja.
3. Cara dengan apa kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuan tersebut direalisasi dengan bekerja yang sesuai dengan bakatnya termasuk dalam penempatan dalam bekerja.

Menurut Veithzal (2009), membagi motivasi dalam tiga faktor yakni:

1. Kemungkinan untuk berkembang
2. Jenis pekerjaan
3. Apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Sedangkan menurut Wukir (2013), faktor motivasi kerja dibagi dalam dua kelompok yaitu:

1. Faktor yang berhubungan dengan keuangan. Misalnya gaji, upah, bonus, dan insentif.
2. Faktor non-keuangan
 - a. Status pekerjaan: yaitu dengan memberikan status atau sebutan jabatan yang lebih tinggi dapat memotivasi karyawan.

- 
- b. Pengakuan/ penghargaan : karyawan dapat termotivasi dengan adanya pengakuan atau penghargaan terhadap pekerjaan mereka terutama bila pengakuan tersebut datang dari atasan tertinggi.
 - c. Delegasi wewenang:degalasi wewenang membuat karyawan merasa dipercaya dan dapat memotivasinya untuk mengerjakan wewenang tersebut dengan penuh dedikasi dan komitmen.
 - d. Kondisi tempat kerja : motivasi kerja dapat meningkatkan dengan adanya kondisi tempat kerja yang baik, seperti tersedianya peralatan dan fasilitas yang dibutuhkan, kebersihan lingkungan kerja, ruang kerja yang nyaman dan lain-lain.
 - e. Hubungan yang harmonis : hubungan kerja yang terjalin antar anggota organisasi yang terjalin dengan baik dan sehat dapat memotivasi karyawan.
 - f. Atasan yang baik : atasan dengan keahlian dan kepemimpinan yang baik seperti pintar, berpengalaman, matang dan mempunyai personalitas yang baik dapat mempengaruhi motivasi karyawan.
 - g. Beberapa faktor yang lain seperti tersedianya pelatihan, promosi, mutasi dan fasilitas kesejahteraan juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja secara optimal.

Menurut Anwar (2011), ada lima faktor yang mempengaruhi dalam motivasi kerja yaitu:

- a. Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dan informasi yang jelas pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

b. Partisipasi

Dalam mengupayakan memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

c. Mengakui adanya hak bawahan (pegawai)

Pemimpin mengakui bahwa bawahanan (pegawai) yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d. Pendeklegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bahwa untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Memberi perhatian

Pemimpin memberi perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja berasal dari persepsi seseorang terhadap diri sendiri dan lingkungan kerja, kebutuhan-kebutuhan pribadinya, sesuatu yang berhubungan dengan keuangan, misalnya gaji, upah, bonus dan intensif dan status

pekerjaan, kondisi tempat kerja, hubungan yang harmonis antar pekerja, atasan yang baik serta beberapa faktor lain seperti adanya promosi dan fasilitas kesejahteraan karyawan.

3. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut Anoraga (1995), aspek- aspek dalam motivasi kerja dibagi menjadi tiga bagian yaitu:

1. Keadaan termotivasi dalam diri individu
2. Tingkah laku yang timbul dan diarahkan oleh keadaan perusahaan atau pemimpin
3. Suatu tujuan kearah mana tingkah laku tersebut di arahkan.

Menurut Myers (dalam Anoraga,1995), menyatakan bahwa motivasi kerja terdiri dari dua aspek, yaitu:

1. Aspek objektif adalah aspek yang berada diluar individu yang berwujud *incentive,reward* (Hadiah) dan *goal* (tujuan).
2. Aspek subjektif adalah aspek yang berada didalam diri individu yang berwujud *need* atau kebutuhan seperti: kebutuhan sosial, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan akan prestasi.

Menurut Veithzal (2009), aspek-aspek dalam motivasi kerja karyawan adalah:

1. Rasa aman dalam bekerja
2. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif
3. Lingkungan kerja yang menyenangkan
4. Penghargaan atas prestasi kerja
5. Perlakuan yang adil dari manajemen.

Menurut Winardi (2000), mengemukakan bahwa individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari aspek-aspek yaitu sebagai berikut:

1. Mempunyai inisiatif untuk melakukan kegiatan yang berhubungan dengan kerja. Seorang karyawan yang mampu bekerja atas kemauan sendiri, tanpa diperintah, dapat menyelesaikan tugas sendiri dengan baik, mencerminkan motivasi kerja yang tinggi.
2. Lebih tahan dalam kegagalan. Karyawan yang menganggap kegagalan merupakan awal suatu keberhasilan, tidak mudah putus asa, menunjukkan suatu sikap yang mencerminkan motivasi kerja yang tinggi.
3. Intesitas kerja. Kemampuan dalam bekerja, tidak cepat bosan dan meluangkan waktu lebih banyak dalam menyelesaikan tugas-tugas yang berhubungan dengan kantor, menunjukan suatu sikap yang memiliki motivasi kerja yang tinggi.
4. Memiliki pekerjaan dengan tingkat resiko sedang. Karyawan yang memiliki suatu pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas disimpulkan bahwa aspek- aspek dalam motivasi kerja terdiri dari aspek objektif dan subjektif, rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, perlakuan adil dari manajemen, dan memiliki pekerjaan dengan tingkat resiko yang sedang.

4. Ciri-ciri Individu yang Memiliki Motivasi Kerja

Menurut Sardiman (2000), mengemukakan ciri-ciri individu yang memiliki motivasi kerja adalah:

1. Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai).
2. Untuk menghadapi kesulitan (tidak pernah putus asa). Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak cepat puas dengan prestasi yang dicapai).
3. Mewujudkan niat terhadap macam-macam masalah, senang memecahkan masalah dan lebih senang bekerja sendiri.
4. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif).
5. Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu) dan tidak mudah melepaskan hal yang diyakinkannya.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi kerja yaitu tekun menghadapi tugas, tidak pernah putus asa dalam menghadapi kesulitan, tidak cepat puas dengan prestasi yang dicapai, senang memecahkan masalah, dan memiliki keyakinan dalam bekerja

C. Persepsi Terhadap Mutasi Kerja

1. Persepsi

a. Pengertian Persepsi

Walgitto (2002), persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh proses penginderaan terhadap suatu stimulus yang kemudian diorganisasikan dan diinterpretasikan oleh individu, sehingga individu menyadari dan mengerti tentang apa yang diindera tersebut. Seseorang memiliki perasaan, kemampuan

untuk berfikir, dan pengalaman-pengalaman yang tidak sama yang menyebabkan persepsi orang terhadap stimulus atau objek yang sama dapat berbeda-beda.

Menurut Siagian (2002), persepsi adalah suatu proses dimana seseorang mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoriknya dalam usahanya memberikan suatu makna tertentu pada lingkungannya. Lebih lanjut Siagian juga mengatakan, bahwa persepsi setiap orang dapat berbeda-beda karena persepsi seseorang dapat dipengaruhi oleh keinginan dari individu tersebut.

Menurut Luthans (2005), mendefinisikan persepsi merupakan interpretasi unik dari suatu situasi, bukan rekaman situasi. Jadi singkatnya persepsi merupakan proses kognitif kompleks yang menghasilkan gambaran dunia yang unik, yang mungkin agak berbeda dari realita. Dalam Veithzal (2009), persepsi merupakan proses kognitif yang dipahami oleh setiap orang dalam memahami sesuatu yang baik melalui penglihatan, pendengaran, maupun perasaan. Persepsi seseorang dapat dipengaruhi beberapa faktor antara lainnya keadaan psikologi, keluarga, dan faktor kebudayaan.

Veithzal (2009), mengatakan bahwa persepsi merupakan penafsiran yang unik terhadap situasi dan bukannya suatu pencatatan yang benar terhadap situasi. Persepsi akan mempengaruhi penilaian seseorang terhadap baik keamanan bekerja maupun ketidakamanan untuk bekerja yang di alami secara langsung dalam organisasinya. Persepsi merefleksikan keinginan karyawan akan keberadannya dalam organisasi hal ini mengarah pada komitmen karyawan dari organisasi dimana karyawan bekerja.

Menurut Ivancevich (2007), persepsi memang mempengaruhi realitas, dan ini adalah pemikiran dibalik kecenderungan dimana ekspetasi seseorang terhadap

individu berperilaku dengan cara yang konsisten dengan adanya ekspektasi tersebut. Ramalan yang menyebabkan orang untuk memenuhi ekspektasi disebut dengan efek Pygmalion. Sedangkan ramalan yang menyebabkan orang berperilaku dengan cara yang negatif untuk memenuhi ekspektasi yang rendah disebut dengan efek Golem. Persepsi dengan berkenaan dengan fenomena dimana hubungan antara stimulus dan pengalaman lebih kompleks dari pada proses sensasi.

Dari berbagai pendapat diatas, maka demikian persepsi merupakan suatu interpretasi atau proses kognitif yang terjadi didalam diri seseorang setelah adanya stimulus yang diberikan kepadanya.

b. Faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Thoha (Nasution, 2012), berpendapat bahwa ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi persepsi yaitu:

1. Psikologi

Persepsi seseorang mengenai segala hal sesuatu yang dipengaruhi oleh keadaan psikologis. Penilaian terhadap suatu objek yang sama akan menghasilkan persepsi yang berbeda bila penilaiannya dalam kondisi psikologis yang berbeda. Kondisi psikologis yang sedang tenang akan selalu berfikir rasional, pikiran yang rasional akan menghasilkan persepsi yang benar.

2. Keluarga

Pengaruh yang paling besar terhadap individu adalah keluarga. Dari keluarga inilah individu pertama kali belajar mempersepsikan sesuatu yang merupakan hasil dari imitasi dari anggota keluarga yang dekat

dengannya. Hasil belajar itu selalu bertahan hingga dewasa. Apabila dalam suatu keluarga kedua orang tua selalu memandang suatu masalah dari sisi positif terhadap anaknya, maka anak akan terbiasa memandang segala sesuatu juga yang bersifat objektif dan positif.

3. Kebudayaan dan lingkungan

Kebudayaan dan lingkungan masyarakat tertentu merupakan faktor yang sangat kuat mempengaruhi persepsi. Dalam suatu kebudayaan norma dan nilai-nilai tertentu dianutnya. Seseorang yang berada didalam suatu kebudayaan tertentu akan selalu dipengaruhi oleh nilai-nilai atau norma-norma yang dianut oleh kebudayaan setempat.

Walgito (2002), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya persepsi terbagi menjadi dua faktor, yaitu faktor stimulus atau lingkungan (eksternal) dan faktor dari dalam diri (internal). Kedua faktor tersebut saling berinteraksi dalam diri individu, sedangkan keadaan individu dapat mempengaruhi persepsinya ada dua sumber, yaitu yang berhubungan dengan fisiologis dan yang berhubungan dengan segi psikologis.

Menurut Robbins (2008), terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi pembentukan persepsi seseorang yaitu:

1. Individu yang bersangkutan atau *perceiver*

Apabila seseorang melihat atau menginderaan sesuatu maka akan berusaha untuk memberikan interpretasi tentang apa yang dimilikinya seperti pengetahuan, pengalaman pemeraspsi.

2. Sasaran dari persepsi atau *perceived*

Sasaran dari persepsi dapat berupa orang, benda, ataupun peristiwa. Sifat-sifat itu biasanya berpengaruh terhadap persepsi orang yang melihatnya. Persepsi terhadap sasaran bukan merupakan sesuatu yang dilihat secara teori melainkan dalam kaitannya dengan orang lain yang terlibat. Hal tersebut menyebabkan seseorang cenderung mengelompokkan orang, benda, atau peristiwa sejenis misalnya dari kelompok yang tidak serupa yang didasarkan atas sikap dari persepsi.

3. Situasi atau *setting*

Persepsi harus dilihat secara kontekstual yang berarti situasi dimana persepsi tersebut timbul, harus mendapatkan perhatian, situasi merupakan bagian dari proses pembentukan persepsi namun berdasarkan pada situasi yang menyebabkan persepsi itu timbul.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi persepsi karyawan yaitu kondisi psikologi karyawan, pendapat mengenai sesuatu hal, perhatian dari situasi dimana persepsi itu timbul, dan kondisi faktor lingkungan masyarakat dan nilai-nilai atau normal tertentu yang dianutnya.

c. Aspek-Aspek Dalam Persepsi

Menurut Walgito (2002), penginderaan terjadi dalam suatu konteks tertentu, konteks ini disebut sebagai dunia persepsi. Agar dihasilkan penginderaan yang bermakna, ada aspek-aspek dalam mempersepsikan mutasi kerja antara lainnya adalah:

1. Aspek Kognisi

Individu dalam mempersepsi sesuatu dapat dilatarbelakangi oleh adanya aspek kognisi, dimana adanya pandangan individu terhadap mutasi kerja berdasarkan dari keinginan atau pengharapan, dari cara individu tersebut memandang sesuatu berdasarkan pengalaman, dan yang pernah didengar atau dilihatnya dalam kehidupan sehari-hari.

2. Aspek Konasi

Individu dalam mempersepsi sesuatu bisa melalui aspek konasi yaitu pandangan individu terhadap mutasi kerja yang berhubungan dengan motif perilaku individu dalam kehidupan sehari-hari.

3. Aspek Afeksi

Aspek afeksi ini berhubungan dengan perasaan atau emosi individu dalam memandang mutasi kerja yang terjadi disekitarnya. Sifatnya evaluatif yang berhubungan dengan nilai-nilai kebudayaan atau system nilai yang dimilikinya.

Sedangkan menurut Ittelson (dalam Bell, 2001) menyatakan bahwa ada 4 aspek persepsi yaitu :

- a. Kognitif, meliputi berpikir mengenai, mengorganisasi dan menyimpan informasi.
- b. Afektif, perasaan kita yang mempengaruhi bagaimana kita mempersepsi sesuatu.
- c. Interpretatif, sejauhmana individu memaknai sesuatu.
- d. Evaluatif, menilai sesuatu sebagai aspek yang baik dan buruk.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dalam persepsi mutasi kerja karyawan dipengaruhi oleh adanya aspek kognisi yaitu pandangan

individu terhadap mutasi kerja yang memandang sesuatu berdasarkan pengalaman, aspek konasi yaitu padangan individu yang berhubungan motif perilaku individu dalam bekerja, dan aspek afeksi yaitu perasaan atau emosi individu memandang mutasi kerja yang terjadi di sekitarnya.

2. Mutasi Kerja

a. Pengertian Mutasi Kerja

Mutasi kerja adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi Sastrohadiwiryo (dalam Kadarisman, 2012).

Nurhadis (2012) mengemukakan indikator mutasi sebagai berikut: Frekuensi mutasi, alasan mutasi, dan ketepatan dalam melaksanakan mutasi.

Hasibuan (2012) Salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian prestasi kerja karyawan adalah mutasi karyawan. Karena dengan penilaian prestasi karyawan akan diketahui kecakapan karyawan dalam menyelesaikan uraian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Mutasi ini harus didasarkan atas indeks prestasi yang dapat dicapai oleh pegawai yang bersangkutan. Mutasi dimaksudkan mendapatkan pada tempat yang setepatnya, dengan maksud agar karyawan/anggota yang bersangkutan memperoleh suasana baru dan kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat menunjukkan prestasi yang lebih tinggi lagi. Martoyo (2007), mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/

tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi) di dalam suatu organisasi.

Menurut Veithzal (2009), mutasi atau transfer terjadi kalau seorang karyawan dipindah kan dari satu bidang tugas ke bidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya. Sedangkan menurut Nitisemo (2002), mengatakan mutasi adalah kegiatan pemindahan karyawan dari satu tempat ketempat lainnya yang sederajat.

Menurut Gouzali (2002), mutasi dalam manajemen sumber daya manusia dapat mencakup dua pengertian yaitu:

- a. kegiatan pemindahan karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang baru yang sering disebut dengan “alih tempat”,
- b. merupakan kegiatan pemindahan karyawan dari tugas yang satu ke tugas yang lain dalam satu unit kerja yang sama atau dalam perusahaan, yang sering pula disebut dengan istilah “alih tugas”.

Melalui mutasi, organisasi dapat memperbaiki cara pemanfaatan pegawai. Mutasi bahkan dapat mempunyai manfaat bagi pegawai yang dimutasi. Menurut Sirait (2006), mutasi terjadi jika seorang pegawai dipindahkan dari suatu jabatan ke jabatan yang lainnya, yang pembayaran, tanggung jawab, serta tingkat atau jenjang organisasionalnya sama atau relatif sama dengan posisi sbelumnya.

Dari berbagai pendapat diatas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mutasi kerja adalah suatu proses pemindahan pekerjaan dimana tanggung jawab yang ditanggung oleh karyawan akan berbeda.

b. Bentuk-Bentuk Mutasi Kerja

Wukir (2013), mengemukakan bahwa terdapat bentuk mutasi yang dapat dipergunakan dalam suatu organisasi, antara lain :

a. Promosi

Promosi berarti perubahan posisi atau jabatan pekerjaan dan tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya diikuti dengan meningkatkan tanggung jawab, hak, status social dan pendapatan.

b. Demosi

Demosi adalah suatu bentuk mutasi yang berupa penurunan pangkat, posisi atau jabatan dalam hirarki organisasi yang berarti juga menurunkannya wewenang, status dan pendapatan.

c. Pemberhentian

Pemberhentian adalah merupakan suatu bentuk mutasi yang berupa pemutusan hubungan kerja. Pemberhentian dapat berbentuk suatu pemberhentian dengan hormat dan tidak hormat. Pemberhentian secara hormat terjadi misalnya karena pensiun, keinginan sendiri, *lay off* atau penghapusan posisi atau jabatan dalam organisasi. Sedangkan pemberhentian secara tidak hormat merupakan suatu pemutusan hubungan kerja secara paksa dan sepihak yang terjadi akibat pelanggaran disiplin dari tenaga kerja.

Menurut Anwar (2011), ada tiga bentuk mutasi kerja karyawan, yaitu :

a. Promosi jabatan, yaitu pemindahan karyawan dari satu jabatan ke tingkat jabatan yang lebih tinggi daripada jabatan sebelumnya.

- b. Transfer atau rotasi pekerjaan adalah pemindahan bidang pekerjaan karyawan kepada bidang pekerjaan lainnya tanpa mengubah tingkat jabatannya.
- c. Demosi jabatan adalah penurunan jabatan karyawan dari suatu jabatan tingkat jabatan yang lebih rendah atas dasar kondite dan prestasi kerjanya atau akibat terjadinya penyerderhanaan struktur organisasi.

Menurut Nitisemito (2002), mutasi dibagi dalam beberapa bentuk yaitu:

- a. *Production Transfer* adalah mengalih tugaskan karyawan dari suatu bagian ke bagian yang lain secara horizontal, karena pada bagian lain kekurangan tenaga kerja padahal produksi akan ditingkatkan atau mutasi dalam jabatan yang sama karena produksi ditempat terdahulu menurun.
- b. *Replacement Transfer* adalah mengalih tugaskan karyawan yang sudah lama dinasnya ke jabatan lain secara horizontal untuk menggantikan karyawan yang masa dinasnya sedikit atau diberhentikan. Replacement transfer terjadi karena aktivitas perusahaan diperkecil.
- c. *Versality Transfer* adalah mengalih tugaskan karyawan ke jabatan atau pekerjaan lainnya secara horizontal agar karyawan yang bersangkutan dapat melakukan pekerjaan atau ahli dalam berbagai lapangan pekerjaan.
- d. *Shift Transfer* adalah mengalih tugaskan karyawan yang sifatnya horizontal dari satu regu ke regu lain sedangkan pekerjaannya tetap sama.
- e. *Remedial Transfer* adalah mengalih tugaskan seorang karyawan ke jabatan yang lain, baik pekerjaannya sama atau tidak atas permintaan karyawan bersangkutan karena tidak dapat bekerja sama dengan rekan-rekannya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas disimpulkan bahwa bentuk-bentuk mutasi kerja pada perusahaan antara lain promosi jabatan, demosi, rotasi pekerjaan, adanya pemberhentian hubungan kerja, dan mengalihkan tugaskan seorang karyawan ke jabatan yang lain.

c.Faktor-Faktor Terjadinya Mutasi

Wukir (2013), terdapat dua kondisi umum yang dapat menimbulkan terjadinya mutasi yaitu :

1. Permintaan mutasi yang datang sendiri dari karyawan untuk preferensi dan kepentingannya sendiri.
2. Permintaan mutasi yang datang dari organisasi sebagai upaya efektivitas dan meningkatkan produktivitas atau sebuah solusi untuk permasalahan sumber daya manusia.

Menurut Wahyudi (2002), faktor-faktor mutasi kerja yaitu :

1. Menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan jabatan yang ada di dalam organisasi, sehingga dapat menjamin terjadinya kondisi ketenagakerjaan yang stabil.
2. Menempatkan dan menambah wawasan, merupakan kebutuhan yang perlu mendapat perhatian dalam suatu organisasi. Dengan demikian karyawan yang ada, wawasan dan pengetahuannya tidak terbatas atau terpaku hanya di satu bidang tertentu.
3. Menghilangkan kejemuhan terhadap suatu jabatan, apabila seoarang karyawan terus menerus dan tahun ke tahun memegang jabatan yang sama, maka akan menimbulkan tenaga kerja yang bersangkutan terjebak pada

rutinitas kerja dan menurunkan gairah serta semangat kerjanya, untuk itu perlu penyegaran-penyegaran.

Berdasarkan pendapat di atas disimpulkan bahwa faktor-faktor terjadinya mutasi kerja yaitu permintaan dari karyawan itu sendiri, permintaan dari organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja, menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja, menempatkan untuk menambah wawasan karyawan, dan menghilangkan kejemuhan terhadap suatu jabatan.

d. Syarat-Syarat Dalam Mutasi Kerja

Menurut Wahyudi (2002), syarat-syarat dalam mutasi kerja yaitu :

1. Setiap mutasi yang dilakukan jangan sampai dirasakan sebagai suatu hukuman bagi tenaga kerja yang bersangkutan. Oleh karena itu hendaknya organisasi melakukan konsultasi terlebih dahulu dengan tenaga kerja yang bersangkutan sebelum mutasi dilaksanakan. Hal tersebut penting untuk meyakinkan bahwa pemindahan merupakan suatu organisasi, serta ditujukan semata-mata demi kepentingan organisasi, mengurangi kejemuhan atau kebosanan dari seorang tenaga kerja.
2. Mutasi dilakukan untuk memperkuat kerja sama kelompok untuk itu, suatu organisasi harus sungguh-sungguh mempertimbangkan dan melakukan seleksi dengan ketat setiap tenaga kerja yang dipindahkan apabila setelah pelaksanaan mutasi personal ternyata justru menimbulkan konflik, maka jelas mutasi tersebut mengalami kegagalan.
3. Mengurangi kejemuhan atau kebosanan dari seorang tenaga kerja. Seorang tenaga kerja yang secara terus menerus berada dalam satu

jabatan dapat menimbulkan kejemuhan atau kebosanan terhadap tugas jabatannya.

Berdasarkan pendapat di atas disimpulkan bahwa syarat-syarat dalam mutasi kerja yaitu mutasi dilakukan dirasakan bukan sebagai hukuman bagi tenaga kerja yang bersangkutan, mutasi dilakukan untuk memperkuat kerja sama, dan mengurangi kejemuhan dan kebosanan dari karyawan.

3. Pengertian Persepsi Terhadap Mutasi Kerja

Menurut Chung dan Maggison (1991), persepsi karyawan terhadap mutasi kerja didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu tersebut menyeleksi, mengorganisasikan dan menginterpretasikan informasi mutasi kerja yang mereka terima kedalam gambaran mental yang berarti. Sedangkan menurut Thoha (1993), mengatakan bahwa persepsi karyawan terhadap mutasi kerja yang dialami oleh individu memiliki dinamika sesuai dengan faktor-faktor atau kondisi yang dapat mengetahui persepsi individu terhadap mutasi kerja. Terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi dengan persepsi terhadap mutasi kerja, maka suasana organisasi juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi individu dalam mempersepsikan terhadap mutasi kerja.

Dari berbagai pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap mutasi kerja adalah cara pandang terhadap peraturan perusahaan yang berlaku ketika karyawan berpindah dari suatu pekerjaan dimana tanggung jawab yang ditanggung oleh karyawan tersebut akan berbeda.

D. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Mutasi Kerja Dengan Motivasi Kerja

Setiap perusahaan dalam usahanya untuk mencapai tujuan memerlukan peran aktif dari karyawannya. Karyawan diharapkan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan maksimal sehingga dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Dalam melakukan pekerjaannya, setiap karyawan pasti memiliki kejemuhan, karena karyawan tersebut melakukan pekerjaan yang sama secara terus menerus. Suatu pekerjaan yang bersifat rutin dapat menimbulkan rasa bosan, sehingga dalam keadaan tersebut memungkinkan menyebabkan motivasi kerjanya menurun.

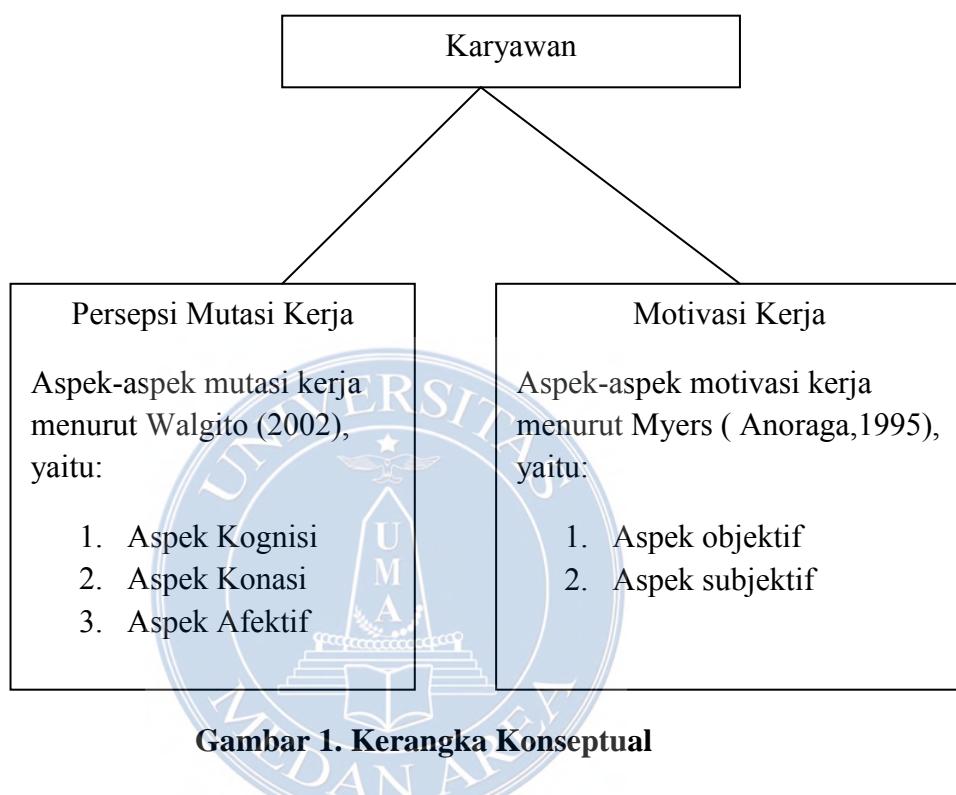
Menurut Wulani (2005), menyatakan bahwa motivasi kerja sangat bergantung pada persepsi pekerjaan terhadap pengalaman pekerjaan mereka. Ketika motivasi ekstrinsik (misalnya gaji, posisi, kenyamanan kerja, jaminan kerja) mereka tidak terpenuhi oleh organisasi, maka dapat muncul persepsi negatif dan berkurangnya keyakinan pekerja terhadap hubungan perjanjian kerja sehingga mengurangi motivasi karyawan dalam bekerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siti Arfa (2008), dengan judul penelitian yaitu pengaruh mutasi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Husein Sastranegara menunjukkan mutasi yang dilakukan kepada karyawan sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dimana dalam pemberian mutasi pengaruh motivasi kerjanya sangat tinggi namun permasalahan ada terletak di partisipasi dan komunikasi.

Berdasarkan pendapat di atas maka disimpulkan bahwa jika persepsi karyawan terhadap mutasi kerja baik, maka diharapkan dapat berpengaruh

terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan. Pelaksanaan mutasi yang dilakukan perusahaan diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan motivasi dan kinerja karyawan di perusahaan yang akan datang.

E.Kerangka Konseptual



A. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan yang positif antara persepsi tentang mutasi kerja dengan motivasi kerja karyawan. Dengan asumsi semakin baik persepsi tentang mutasi kerja, maka motivasi kerja karyawan akan semakin tinggi, demikian sebaliknya jika persepsi tentang mutasi kerja rendah maka motivasi kerja yang dimiliki karyawan juga semakin rendah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Variabel Bebas : Persepsi Tentang Mutasi Kerja (X)
2. Variabel Terikat : Motivasi Kerja (Y)

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi Operasional Variabel Penelitian ini bertujuan untuk mengarahkan variabel yang akan digunakan dalam penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah dipersiapkan. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Persepsi tentang Mutasi Kerja

Persepsi tentang mutasi kerja adalah cara pandang terhadap peraturan perusahaan yang berlaku ketika karyawan berpindah dari suatu pekerjaan dimana tanggung jawab yang ditanggung oleh karyawan tersebut akan berbeda. Aspek-aspek yang digunakan dalam persepsi mutasi kerja yaitu: aspek kognisi, aspek konasi, dan aspek afeksi.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keinginan atau dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mendapatkan hasil kerja sehingga

mencapai kepuasaan sesuai dengan keinginannya. Aspek-aspek yang digunakan dalam motivasi kerja yaitu aspek objektif dan aspek subjektif.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Hadi (2004), adalah sejumlah penduduk atau individu yang paling sedikit mempunyai sifat yang sama. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 karyawan bagian SDM di Kantor Unit Usaha Pabatu PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang menjadi sumber data sebagai wakil populasi yang diteliti. Menurut Arikunto (1998), mengenai penentuan sampel adalah, apabila subjeknya kurang dari 100 (seratus) populasi namun jika subjeknya besar dapat diambil antara 10%-5% atau 20%-25%. Mengingat jumlah sampel yang tersedia terbatas maka adapun jenis sampelnya ialah *total sampling*, yaitu pengambilan seluruh sampel yang ada di dalam populasi sebanyak 35 karyawan bagian SDM di Kantor Unit Usaha Pabatu PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode skala, menurut Azwar (2000), skala dianggap menjadi alat yang tepat untuk mengumpulkan data karena berisi sejumlah pernyataan yang logis tentang pokok permasalahan dalam penelitian.

Skala persepsi mutasi kerja dengan menggunakan aspek-aspek kognisi, afektif, dan konasi dan skala motivasi kerja menggunakan aspek-aspek objektif dan aspek subjektif. Skala tersebut disusun dalam format *Likert* dengan empat pilihan jawaban yaitu, sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS). Responden diminta untuk memilih salah satu dari empat alternative jawaban tersebut. Penyusunan pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*.

Pemberian skor untuk butir skor *favourable* adalah 4 sampai dengan 1, sedangkan untuk butir pernyataan *unfavourable* adalah skor 1 sampai dengan 4. Ketentuan skor diberikan yakni berdasarkan ketentuan *Favourable* apabila dijawab sangat sesuai (SS) maka diberikan skor 4, jika dijawab sesuai (S) maka diberikan skor 3, jika dijawab tidak sesuai (TS) maka diberikan skor 2, dan jika dijawab sangat tidak sesuai (STS) maka diberikan skor 1. Demikian juga sama halnya dengan butir-butir *Unfavourable* skor 1 diberikan untuk jawaban sangat sesuai (SS), skor 2 diberikan apabila jawaban sesuai (S), skor 3 diberikan untuk jawaban tidak sesuai (TS), dan skor 4 untuk jawaban sangat tidak sesuai (STS).

E. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas didefinisikan sebagai ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya. Menurut Hadi (2004) suatu alat dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang sebenarnya harus diukur. Alat ukur dikatakan teliti apabila alat itu mempunyai kemampuan yang cermat menunjukkan ukuran besar kecilnya gejala yang diukur. Validitas menunjukkan kepada ketepatan dan kecermatan tes dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu tes dikatakan

mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan diadakannya tes tersebut.

Dalam penelitian ini skala diuji validitasnya dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* rumus angka kasar dari *pearson*, yaitu mencari koefisien korelasi antara tiap butir dengan skor total (Hadi,2004), dimana rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X (skor subjek tiap butir) dengan Y (total skor subjek dari seluruh butir)

$\sum XY$ = Jumlah dari hasil perkalian antara setiap X dengan setiap Y.

$\sum X$ = Jumlah skor keseluruhan butir tiap-tiap subjek.

$\sum Y$ = Jumlah skor total butir tiap-tiap subjek.

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor X.

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor Y.

N = Jumlah subjek.

2. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan keterhandalan keajegan, kestabilan, konsisten, dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang sama, selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Azwar, 1992).

Skala yang akan di estimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{1 - \sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan

r_{11} : Reliabilitas Instrumen

k : Banyaknya Butir Pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians besar

σ_t^2 : Varians total

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah *product moment* dan *karl pearson*. Alasan digunakannya teknik korelasi ini adalah karena dalam penelitian ini ingin melihat hubungan antara kedua variable yakni variable bebas (persepsi mutasi kerja) dan variable terikat (motivasi kerja). Dan dengan menggunakan program SPSS 18.00 for windows.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Anoraga, Suyati, Sri.1995. *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta : PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Anwar, P. Mangkunegara.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Arini. 2013. *Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Astra Internasional, TBK (Auto 2000 Medan Amplas)*. Skripsi. Fakultas Psikologi Medan Area (tidak diterbitkan).
- Arikunto. 1991. *Metodologi Research*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Azwar., Saifuddin. 2000. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Denny, R. 1992. *Sukses Memotivasi*. Jakarta : Gramedia.
- Ghouzali, Saydam.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
- Hadi, S.2004. *Metodologi Research*. Jilid I, II, III Untuk Penulisan Laporan Skripsi, Thesis, dan Disertai. Yogyakarta : Andi.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hariandja,Efendi.2002. *Manajemen Sumbeer Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo.
- Luthans, Fread.2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : Andi.
- Martoyo, Susilo . 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Moekijat. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Mandar.
- Nasution,E Rahma.2012, *Hubungan Persepsi atas Dukungan Organisasi dengan Komitmen Pada Karyawan TVRI Sumatera Utara*. Medan: Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. (tidak diterbitkan).
- Nitisemito, Alex S.2002. *Manajemen Personalia (Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Prabu, Anwar.2011.*Manajemen Sumbeer Daya Manusia Perusahaan Edisi 10*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Prabu, Anwar.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Rivai, Veithzal,2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasads.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi (terjemahan)*. 10th Ed. Jakarta : PT. Indeks.
- Robbins, Stephen P.A.Timothy.2008. *Perilaku Organisasi*. 12 th Ed. Jakarta: Salemba Empat
- Sardiman,. 2000. *Psikologi Kerja*. Bandung : Tarsito.
- Siagian, Sondang P.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Tampunbolon, Yofani.2008. *Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Husein Sastranegara*. Skripsi. Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama (tidak diterbitkan).
- Thoha, 1993. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi.2002. *Motivasi dan Pemotivasi dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Walgito. 2002. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Wexley, N,Kenneth. Gary, Yukl.1988. *Perilaku Organisasi dan Organisasi*. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Wukir. SH.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Yogyakarta : Multi Presindo.
- Wahyudi, Bambang.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita
- Wulan, F.(2005). Sikap Kerja dan Implikasinya dalam Pengolahan Sumber Daya Manusia : Suatu Kajian terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Studi Bisnis*. Vol.3,No.1. Hal.13-25.



```
CORRELATIONS /VARIABLES=X Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES  
/MISSING=PAIRWISE
```

Correlations

Notes		
Input	Output Created	03-Oct-2017 12:01:11
	Comments	
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	35
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
	Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=X Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.046

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Persepsi Mutasi Kerja	98.46	8.528	35
Motivasi Kerja	96.06	10.224	35

Correlations

		Persepsi Mutasi Kerja	Motivasi Kerja
Persepsi Mutasi Kerja	Pearson Correlation	1	.632**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	35	35
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.632**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	35	35

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

* Curve Estimation. TSET NEWVAR=NONE. CURVEFIT /VARIABLES=Y WITH X /CONSTANT /MODEL=LINEAR /PRINT ANOVA /PLOT FIT.

Curve Fit

Notes

Input	Output Created	03-Oct-2017 12:00:35
	Comments	
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	35
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Cases with a missing value in any variable are not used in the analysis.

	Syntax	CURVEFIT /VARIABLES=Y WITH X /CONSTANT /MODEL=LINEAR /PRINT ANOVA /PLOT FIT.
Resources	Processor Time	0:00:00.343
	Elapsed Time	0:00:00.377
Use	From	First observation
	To	Last observation
Predict	From	First Observation following the use period
	To	Last observation
Time Series Settings (TSET)	Amount of Output	PRINT = DEFAULT
	Saving New Variables	NEWVAR = NONE
	Maximum Number of Lags in Autocorrelation or Partial Autocorrelation Plots	MXAUTO = 16
	Maximum Number of Lags Per Cross-Correlation Plots	MXCROSS = 7
	Maximum Number of New Variables Generated Per Procedure	MXNEWVAR = 60
	Maximum Number of New Cases Per Procedure	MXPREDICT = 1000
	Treatment of User-Missing Values	MISSING = EXCLUDE
	Confidence Interval Percentage Value	CIN = 95
	Tolerance for Entering Variables in Regression Equations	TOLER = .0001
	Maximum Iterative Parameter Change	CNVERGE = .001
	Method of Calculating Std. Errors for Autocorrelations	ACFSE = IND
	Length of Seasonal Period	Unspecified
	Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified
	Equations Include	CONSTANT



[DataSet2]

Model Description

Model Name	MOD_5
Dependent Variable	1
Equation	1
Independent Variable	Persepsi Mutasi Kerja
Constant	Included
Variable Whose Values Label	Unspecified
Observations in Plots	

Case Processing Summary

	N
Total Cases	35
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

	Variables	
	Dependent	Independent
	Motivasi Kerja	Persepsi Mutasi Kerja
Number of Positive Values	35	35
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	User-Missing System-Missing	0 0

Motivasi Kerja

Linear

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.632	.399	.381	8.043

The independent variable is Persepsi Mutasi Kerja.

ANOVA

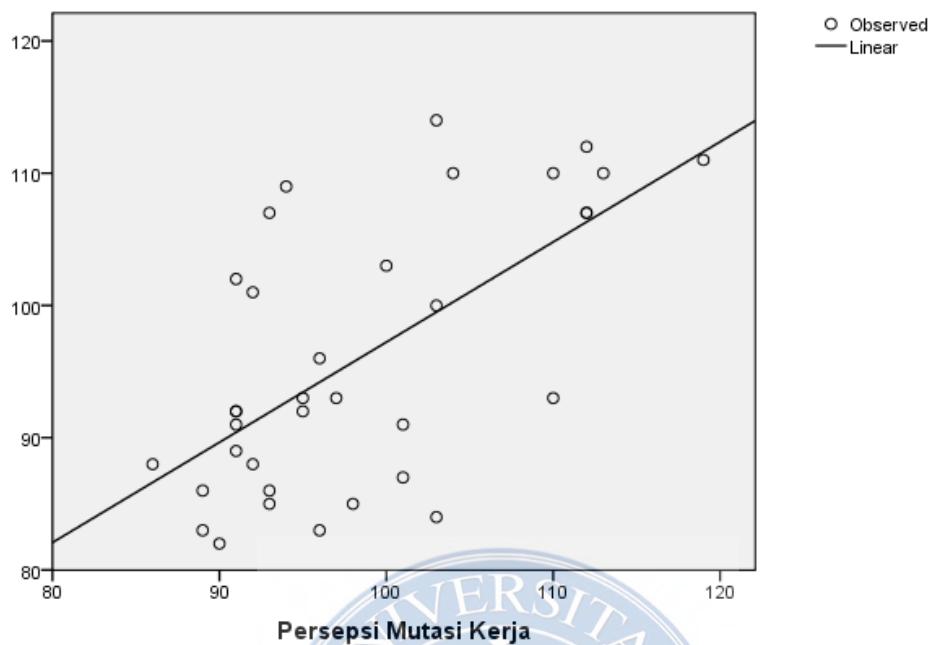
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1418.882	1	1418.882	21.931	.000
Residual	2135.003	33	64.697		
Total	3553.886	34			

The independent variable is Persepsi Mutasi Kerja.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Persepsi Mutasi Kerja	.758	.162	.632	4.683	.000
(Constant)	21.475	15.984		1.344	.188

Motivasi Kerja



DATASET ACTIVATE DataSet2. NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

	Output Created	03-Oct-2017 12:00:07
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	35
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.

Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time 0:00:00.000
	Elapsed Time 0:00:00.004
	Number of Cases Allowed ^a 157286

a. Based on availability of workspace memory.



[DataSet2]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Persepsi Mutasi Kerja	35	98.46	8.528	86	119
Motivasi Kerja	35	96.06	10.224	82	114

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Persepsi Mutasi Kerja	Motivasi Kerja
	N	35	35
Normal Parameters ^{a,,b}	Mean	98.46	96.06
	Std. Deviation	8.528	10.224
Most Extreme Differences	Absolute	.156	.189
	Positive	.156	.189
	Negative	-.112	-.143
	Kolmogorov-Smirnov Z	.924	1.118
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.360	.164

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

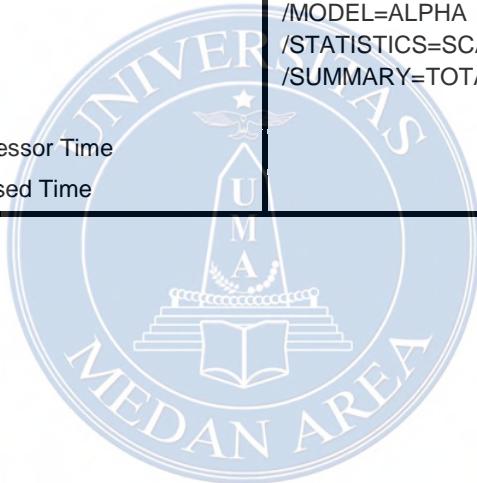
```
DATASET ACTIVATE DataSet0. RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004
VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013
VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022
VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031
VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 /SCALE('PERSEPSI MUTASI KERJA') ALL /MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes

Input	Output Created	03-Oct-2017 11:55:23
	Comments	
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	35
	Matrix Input	

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Cases Used		Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 /SCALE('PERSEPSI MUTASI KERJA') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	0:00:00.015
	Elapsed Time	0:00:00.010



[DataSet0]

Scale: PERSEPSI MUTASI KERJA

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	35	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	111.71	78.916	.641	.888
VAR00002	111.51	81.081	.418	.892
VAR00003	111.94	81.879	.300	.894
VAR00004	111.54	80.667	.521	.890
VAR00005	111.60	84.424	.057	.899
VAR00006	111.49	80.316	.495	.890
VAR00007	111.63	80.829	.464	.891
VAR00008	111.80	80.871	.393	.892
VAR00009	111.63	80.770	.533	.890
VAR00010	111.83	79.793	.509	.890
VAR00011	112.00	81.471	.373	.892
VAR00012	111.83	83.970	.155	.895
VAR00013	111.97	81.499	.390	.892
VAR00014	111.66	81.585	.392	.892
VAR00015	111.54	82.314	.335	.893
VAR00016	111.51	82.728	.286	.894
VAR00017	111.63	81.299	.372	.892
VAR00018	111.57	82.723	.293	.893
VAR00019	111.86	80.479	.459	.891
VAR00020	111.51	80.904	.490	.890
VAR00021	111.83	80.734	.419	.892
VAR00022	111.66	80.232	.612	.889
VAR00023	111.63	80.064	.450	.891
VAR00024	111.69	81.751	.309	.894

VAR00025	111.37	81.476	.434	.891
VAR00026	111.60	80.247	.517	.890
VAR00027	111.86	79.832	.523	.890
VAR00028	111.51	80.434	.544	.890
VAR00029	111.86	79.361	.521	.890
VAR00030	111.63	80.652	.547	.890
VAR00031	111.60	79.012	.539	.889
VAR00032	111.66	79.997	.507	.890
VAR00033	111.83	81.323	.265	.895
VAR00034	111.54	81.903	.381	.892
VAR00035	112.00	81.059	.414	.892

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
114.97	85.617	9.253	35

DATASET ACTIVATE DataSet1. RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VA R00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 /SCALE('MOTIVASI KERJA') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes

Input	Output Created Comments	03-Oct-2017 11:55:43
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	35
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	<pre> RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 /SCALE('MOTIVASI KERJA') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.</pre>
Resources	<p>Processor Time 0:00:00.015</p> <p>Elapsed Time 0:00:00.014</p>



[DataSet1]

Scale: MOTIVASI KERJA

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	35	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	108.26	91.373	.714	.914
VAR00002	108.06	92.761	.726	.915
VAR00003	108.43	93.958	.484	.918
VAR00004	108.06	93.526	.644	.916
VAR00005	108.17	94.440	.389	.919
VAR00006	108.03	93.558	.639	.916
VAR00007	108.20	93.047	.661	.915
VAR00008	108.29	91.975	.675	.915
VAR00009	108.11	92.045	.817	.914
VAR00010	108.34	94.408	.441	.918
VAR00011	108.14	92.303	.593	.916
VAR00012	108.29	98.151	.118	.923
VAR00013	108.26	96.785	.355	.919
VAR00014	108.00	92.824	.716	.915
VAR00015	108.46	99.079	.047	.924
VAR00016	108.89	102.045	-.205	.926
VAR00017	108.20	93.282	.637	.916
VAR00018	108.09	91.728	.842	.913
VAR00019	108.54	95.432	.390	.919
VAR00020	108.37	95.593	.440	.918
VAR00021	108.51	94.375	.514	.917
VAR00022	108.20	94.341	.530	.917
VAR00023	108.09	93.081	.697	.915
VAR00024	108.06	93.467	.651	.916

VAR00025	108.51	103.257	.242	.930
VAR00026	108.11	93.810	.626	.916
VAR00027	108.40	92.659	.631	.916
VAR00028	108.06	92.879	.713	.915
VAR00029	108.37	93.476	.537	.917
VAR00030	108.20	93.459	.703	.915
VAR00031	108.17	91.676	.653	.915
VAR00032	108.23	91.476	.691	.915
VAR00033	107.91	94.963	.503	.917
VAR00034	107.97	102.087	-.221	.925

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
111.51	100.081	10.004	34





**PT. PERKEBUNAN NUSANTARA - IV
MEDAN, SUMATERA UTARA - INDONESIA
UNIT USAHA PABATU**

telepon : (061) 4153666
telepon : (021) 7231662

Fax : (061) 4573117
Fax : (021) 7231663

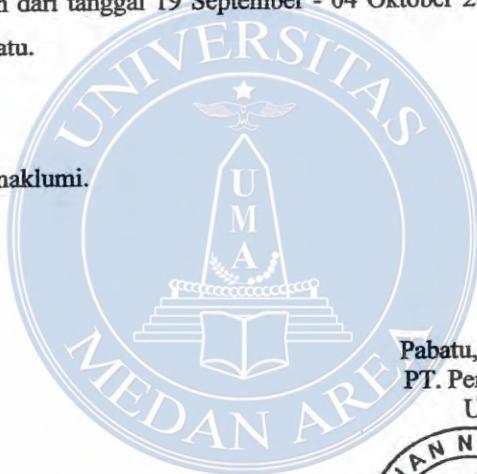
SURAT KETERANGAN
No. Pab/X/757/IX/2017

impinan PT. Perkebunan Nusantara - IV Unit Usaha Pabatu, dengan ini menerangkan bahwa:

No	Nama	NIM	Program Studi
1	Gustikah Rahmadani	11.860.0026	Hubungan antara persepsi tentang mutasi kerja dengan motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara - IV Unit Usaha Pabatu.

adalah benar nama tersebut di atas Mahasiswa Universitas Medan Area Sumatera Utara yang telah selesai melaksanakan penelitian dari tanggal 19 September - 04 Oktober 2017 di PT. Perkebunan Nusantara - IV Unit Usaha Pabatu.

Demikian disampaikan agar dimaklumi.



Pabatu, 05 Oktober 2017
PT. Perkebunan Nusantara-IV
Unit Usaha Pabatu



Idris Sardi Manurung, SH
Asst. SDM. Umum