# PENGARUH *SHIFT* KERJA DAN MUTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO INDOMARET AREA SUPERVISOR “IDS” CABANG BANDUNG

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana

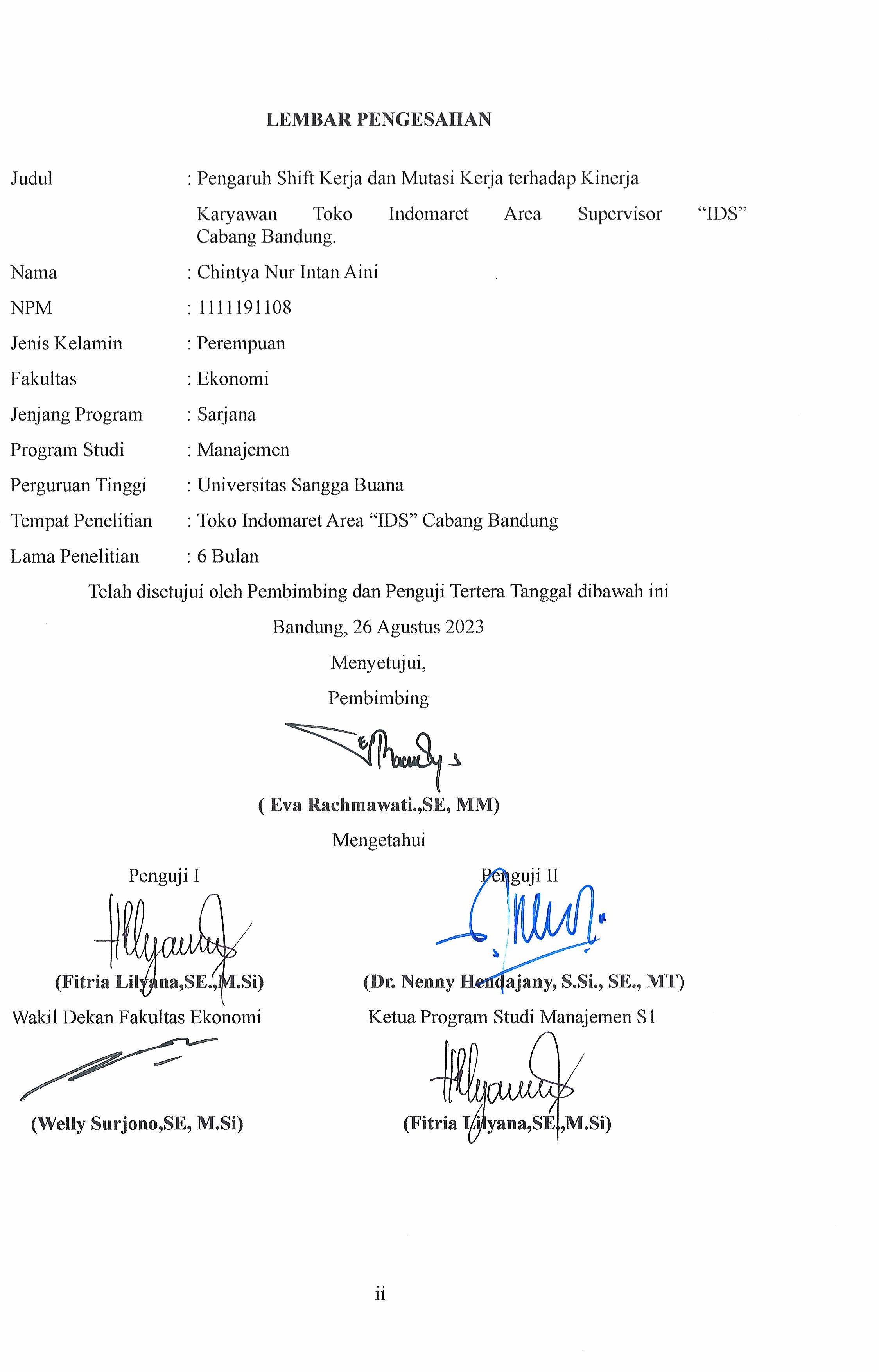
Yayasan Pendidikan Keuangan dan Perbankan Bandung

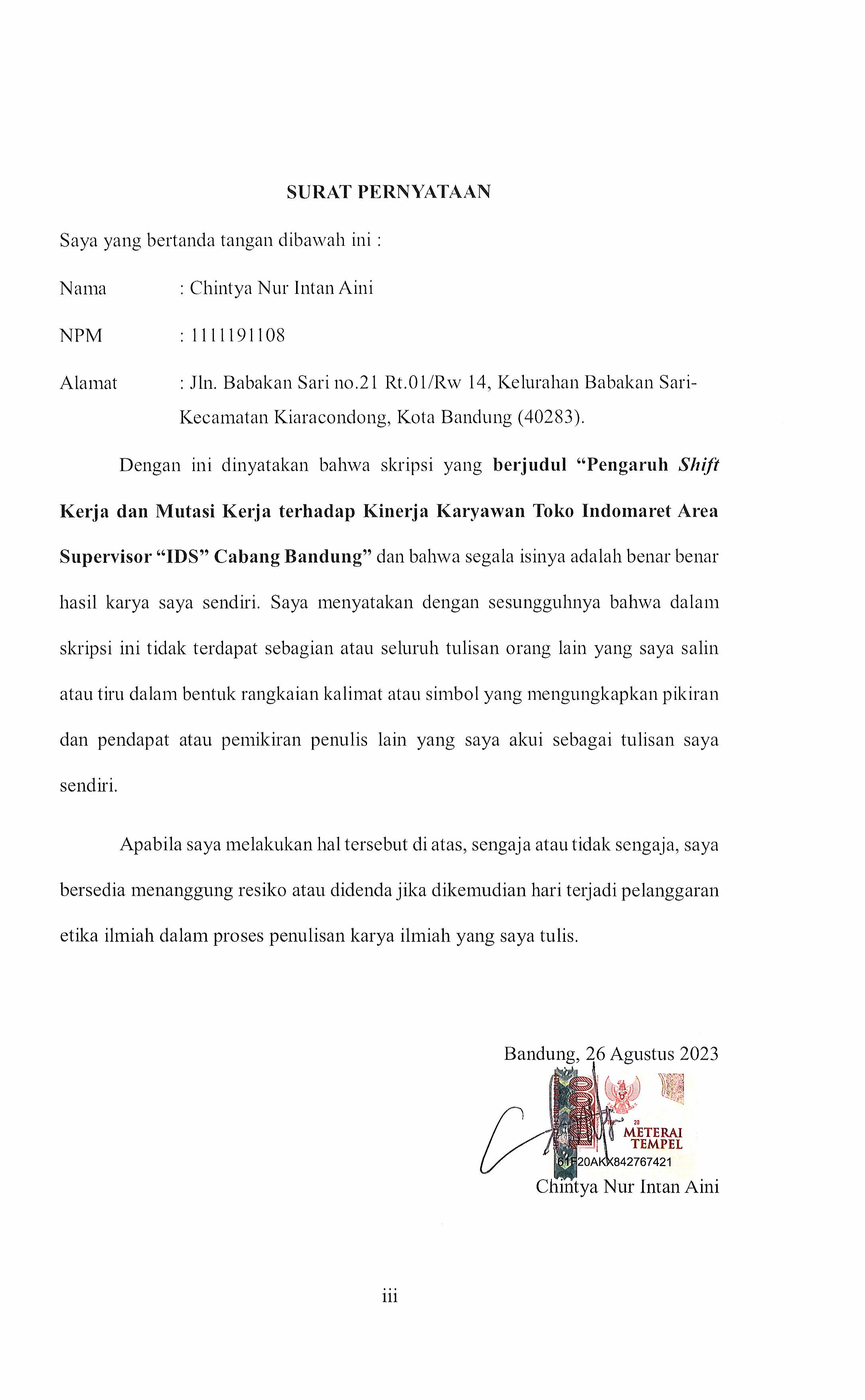
# Oleh : Chintya Nur Intan Aini

**1111191108**



# PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS SANGGA BUANA 2023





# KATA PENGANTAR

Assalamu’alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah serta rahmat-Nya. Shalawat serta salam senantiasa dipanjatkan dan dipanjatkan kepada junjungan kita nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan sebagian dari memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Sarjana Manajemen di Universitas Sangga Buana YPKP Bandung. Penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Shift* Kerja dan Mutasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toko Indomaret Area Supervisor “IDS” Cabang Bandung”.**

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih belum sempurna dan masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh segala keterbatasan dan kemampuan penulis. Namun demikian, penulis berusaha menyajikan hasil karya ini sebaik mungkin agar bermanfaat bagi banyak pihak. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, dorongan dan bantuan banyak pihak, pada kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Didin Saepudin, SE.M.Si. selaku Rektor Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

iv

1. Bapak Dr. Teguh Suhardi Suharsono, ST., MT. selaku Wakil Rektor I Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
2. Bapak Bambang Susanto, SE.,M.,Si selaku Wakil Rektor II Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
3. Ibu Dr. Nurhaeni Sikki, S.A.P., M.A.P selaku Wakil Rektor III Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
4. Ibu Hj. R. Aryanti Ratnawati, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
5. Bapak Welly Surdjono SE., M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
6. Ibu Fitria Lilyana, SE., M.Si selaku Ketua Prodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung sekaligus Dosen Penguji yang telah memberikan masukan, kritik dan saran pada Penulis.
7. Bapak Tahmat, SE., M.Si selaku Sekretaris jurusan Program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
8. Ibu Ine Aprianti, SE., MM selaku Dosen Wali yang telah begitu banyak membantu Penulis.
9. Ibu Eva Rachmawati, SE., MM Selaku dosen pembimbing yang dalam kesibukannya masih sempat meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya guna membimbing dan memberikan pengarahan yang sangat berharga bagi penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini
10. Ibu Dr. Nenny Hendajany, S.Si.,SE.,MT selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan, kritik dan saran pada Penulis.

v

1. Seluruh Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi yang telah membagikan ilmunya.
2. Kepada kedua orang tua, kakak adik tercinta, seluruh keluarga besar serta kerabat, dan sahabat yang telah memberikan doa dan dukungan baik moril maupun materi kepada penulis.
3. Kepada teman-teman seperjuangan Cahaya Nurpalah, Andini Nur Fariczha, Nabilla Septya Nur Hikma, dan Driya Ningsih, terimakasih sudah banyak membantu dan memotivasi penulis semasa kuliah dari awal hingga akhir.
4. Bapak Moch Idris Syamsuri selaku Supervisor dan seluruh karyawan Toko Indomaret yang tidak dapat di sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis memohon maaf atas segala kekurangan, semoga kebaikan semuanya menjadi Amal Sholeh dan dibalas dengan kebaikan yang lebih oleh Allah Subhannahuwataa’la. Aamiin. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis, umumnya bagi rekan-rekan yang membacanya.

Bandung, Agustus 2023

Chintya Nur Intan Aini

vi

Pengaruh *Shift* Kerja dan Mutasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toko Indomaret Area Supervisor “IDS” Cabang Bandung

Oleh : Chintya Nur Intan Aini

Manusia merupakan faktor penting yang juga menentukan keberhasilan suatu perusahaan, namun keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia, yaitu orang–orang yang memberikan energi bagi perusahaan, bakat kreatifitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *shift* kerja dan mutasi kerja terhadap kinerja karyawan toko Indomaret area supervisor “IDS” cabang Bandung, dengan variabel independen dalam penelitian ini adalah *shift* kerja dan mutasi kerja, sedang kan variabel dependen nya yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan toko Indomaret area supervisor “IDS” cabang Bandung.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa metode deskriptif dan verifikatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang di peroleh melalui wawancara dan kuesioner. Teknik Pengambilan sampel pada penelitian ini mengunakan rumus slovin dari 103 populasi yang kemudian setelah dirumuskan, menghasilkan 82 sampel penelitian. Alat analisis yang digunakan yaitu, uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, koefisien korelasi, uji hipotesis, koefisien determinasi.

Hasil analisis regresi berganda diketahui bahwa nilai Y = 1,844 + 0,581 X1

+ 0,203 X2 + e. Tingkat koefisien korelasi pada penelitian ini sebesar 0,67 ini menunjukan variabel X1 dan X2 memiliki hubungan antar variabel yang kuat. Tingkat koefisien determinasi pada penelitian ini sebesar 0,482 atau 48,2% dimana menunjukan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan keterikatan terhadap variabel terikat sebesar 48,2%.

# Kata kunci : *Shift* Kerja, Mutasi Kerja, Kinerja Karyawan

vii

*The Influence of Work Shifts and Job Mutations on Employee Performance at the Indomaret Area Supervisor "IDS" Bandung Branch*

*By : Chintya Nur Intan Aini*

*Humans are an important factor that also determines the success of a company, but the success of a company or organization is largely determined by the performance of human resources, namely those who provide energy, quality for the company, creative talent and dedication to the company. profession. company and plays an important role in the functioning of the company*.

*This study aims to identify, describe and analyze the effect of work shifts and work mutations on the performance of employees at the Indomaret area supervisor "IDS" Bandung branch, with the independent variables in this study being work shifts and job mutations, while the dependent variable is employee performance. This research was conducted on employees of the Indomaret store area supervisor "IDS" Bandung branch*.

*The research method used in this study is a descriptive and verification method. The type of research used is quantitative. The data used are primary data obtained through interviews and questionnaires. The sampling technique in this study used the Slovin formula from 103 populations. When formulating the formula, 82 research samples were obtained. The analysis tools used are validity test, reliability test, classic hypothesis test, multiple regression analysis, correlation coefficient, hypothesis test, coefficient of determination.*

*The results of multiple regression analysis show that the value of Y = 1,844*

*+ 0.581 X1 + 0.203 X2 + e. The level of the correlation coefficient in this study is*

*0.67. This indicates that the variables X1 and X2 have a strong relationship between variables. The coefficient of determination in this study is 0.482 or 48.2% which indicates the ability of the independent variables to explain the attachment to the dependent variable of 48.2%*.

# Keywords: Shift Work, Job Mutations, Employee Performance

viii

HALAMAN JUDUL i

LEMBAR PENGESAHAN ii

SURAT PERNYATAAN iii

[KATA PENGANTAR iv](#_TOC_250053)

ABSTRAK vii

DAFTAR ISI iii

DAFTAR GAMBAR vi

DAFTAR TABEL vii

[BAB I PENDAHULUAN 1](#_TOC_250052)

* 1. [Latar Belakang 1](#_TOC_250051)
  2. [Identifikasi Masalah 9](#_TOC_250050)
  3. [Pembatasan Masalah 9](#_TOC_250049)
  4. [Rumusan Masalah 9](#_TOC_250048)
  5. [Tujuan Penelitian 10](#_TOC_250047)
  6. [Kegunaan Penelitian 10](#_TOC_250046)
  7. [Lokasi Penelitian 11](#_TOC_250045)

[BAB II TINJAUAN PUSTAKA 13](#_TOC_250044)

* 1. [Teori dan Konsep 13](#_TOC_250043)
     1. [Pengertian Manajemen 13](#_TOC_250042)
     2. Pengertian MSDM 13
     3. Fungsi MSDM 15
     4. Tujuan MSDM 16
  2. [Kinerja Karyawan 17](#_TOC_250041)
     1. Definisi Kinerja 17
     2. [Indikator Kinerja 17](#_TOC_250040)
     3. Dimensi yang Menunjang Kinerja 19
     4. [Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 20](#_TOC_250039)
  3. Shift Kerja 20
     1. Pengertian Shift kerja 20

ix

* + 1. Sistem Shift Kerja 21
    2. Manajemen Shift Kerja 22
    3. Indikator Shift Kerja 23
    4. Dampak Shift Kerja 24
    5. Pengendalian Shift Kerja 26
  1. [Mutasi Kerja 27](#_TOC_250038)
     1. Pemgertian Mutasi Kerja 27
     2. [Bentuk-bentuk Mutasi 28](#_TOC_250037)
     3. [Ruang Lingkup Mutasi 29](#_TOC_250036)
     4. Prinsip Mutasi 29
     5. Tujuan Mutasi 31
     6. Indikator Mutasi 32
     7. Faktor-faktor Mutasi 34
     8. Pedoman Mutasi 34
     9. Kendala dalam Melakukan Mutasi 36
  2. [Studi Empiris 37](#_TOC_250035)
  3. [Hubungan Antar Variabel 39](#_TOC_250034)
     1. [Pengaruh Shift Kerja terhadap Kinerja 39](#_TOC_250033)
     2. [Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja 41](#_TOC_250032)
     3. Pengaruh Shift Kerja dan Mutasi terhadap Kinerja 41
  4. [Kerangka Pemikiran 42](#_TOC_250031)
  5. Paradigma dan Hipotesis Penelitian 43

BAB III METODE PENELITIAN 44

* 1. [Objek dan Subjek Penelitian 44](#_TOC_250030)
     1. [Profil Perusahaan 44](#_TOC_250029)
     2. [Visi dan Misi Perusahaan 45](#_TOC_250028)
  2. [Desain Penelitian 46](#_TOC_250027)
  3. [Operasional Variabel Penelitian 47](#_TOC_250026)
  4. [Populasi dan Sampel 50](#_TOC_250025)
     1. [Populasi Penelitian 50](#_TOC_250024)
     2. [Sampel Penelitian 50](#_TOC_250023)

x

* 1. [Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian 51](#_TOC_250022)
     1. [Teknik Pengumpulan Data 51](#_TOC_250021)
     2. [Instrumen Penelitian 53](#_TOC_250020)
        1. [Skala Likert 53](#_TOC_250019)
        2. [Metode Transformasi Data 54](#_TOC_250018)
        3. [Uji Validitas 54](#_TOC_250017)
        4. [Uji Reabilitas 55](#_TOC_250016)

3.6. Teknik Analisi Data 56

* 1. [Analisis Statistik Deskriptif 56](#_TOC_250015)
  2. Analisis Statistik Verifikatif 56
     1. [Uji Asumsi Klasik 57](#_TOC_250014)
        1. [Uji Normalitas 57](#_TOC_250013)
        2. [Uji Auto Korelasi 57](#_TOC_250012)
        3. [Uji Multikolinearitas 58](#_TOC_250011)
        4. [Uji Heteroskedastisitas 59](#_TOC_250010)
     2. Analisis Regresi Berganda 59
     3. Analisi Koefisien Korelasi 60

38.4 Koefisien Determinasi (R2) 60

* 1. Uji Hipotesis 61
     1. Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t) 61
     2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F) 62

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 66

* 1. [Karakteristik Responden 66](#_TOC_250009)
  2. [Hasil Pengolahan Data 68](#_TOC_250008)
     1. Hasil Uji Validitas 68
     2. Hasil Uji Reabilitas 70
  3. Hasil Uji Deskriptif 70
     1. Tanggapan Responden mengenai Variabel *Shift* Kerja (X1) 70
     2. [Tanggapan Responden mengenai Variabel Mutasi Kerja (X2) 72](#_TOC_250007)
     3. [Tanggapan Responden mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y) 74](#_TOC_250006)
  4. [Hasil Analisis Data 76](#_TOC_250005)

xi

* + 1. Hasil Uji Asumsi Klasik 76
       1. Hasil Uji Normalitas 76
       2. Hasil Uji Autokolerasi 78
       3. Hasil Uji Multikolinearitas 79
       4. Hasil Uji Heterokesdastisitas 79
  1. Analisis Linear Berganda 82
  2. Hasil analisis Koefisien Kolerasi 84
  3. Uji Koefisien Determinasi 84
  4. Hasil Uji Hipotesis 85
     1. Uji F (Simultan) 85
     2. Uji T (Parsial) 86
  5. Pembahasaan Analisis Verifikatif 89
     1. Pengaruh *Shif* Kerja terhadap Kinerja Karyawan 89
     2. [Pengaruh Mutasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan 90](#_TOC_250004)
     3. Pengaruh *Shif* Kerja dan Mutasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.91

[BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 92](#_TOC_250003)

* 1. [Kesimpulan 92](#_TOC_250002)
  2. [Saran 92](#_TOC_250001)

[DAFTAR PUSTAKA 93](#_TOC_250000)

# LAMPIRAN……………………………………………………………………..

xii

* 1. Kerangka Pemikiran 42
  2. Paradigma Penelitian 43
  3. Uji F 62
  4. Uji Hipotesis Dua Pihak 63
  5. Garis Kontinum Variabel *Shift* Kerja 71
  6. Garis Kontinum Kategorisasi Penilaian Variabel Mutasi Kerja 73
  7. Garis Kontinum Kategorisasi Penilaian Variabel Kinerja Karyawan 75
  8. Uji Normalitas Probability Plot 78
  9. Uji Heterokedastisitas Scatterplot 81
  10. Kurva Uji F 87

4.7. Kurva Uji t Variabel *Shift* Kerja 88

4.8 Kurva Uji t Variabel Mutasi Kerja 89

xiii

* 1. Daftar Toko Indomaret AS “IDS” 2
  2. Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan 3
  3. Absensi Karyawan Periode Jan-Okt 2022… 4
  4. Hasil Pra Survei Variabel *Shift* Kerja 5
  5. Hasil Pra Survei Variabel Mutasi Kerja 8
  6. Jadwal Pelaksanaan Penelitian 11

2.1 Penelitian Terdahulu 37

* 1. Desain Penelitian 47
  2. Operasional Variabel 48
  3. Skala Likert 54
  4. Uji Auto Korelasi 58
  5. Koefisen Korelasi 60
  6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 66
  7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 66
  8. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan 67
  9. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 67
  10. Uji Validitas *Shift* Kerja (X1) 68
  11. Uji Validitas Mutasi Kerja (X2) 69
  12. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) 69
  13. Hasil Uji Reabilitas 70
  14. Hasil Kuesioner Variabel *Shift* Kerja (X1) 71
  15. Hasil Kuesioner Variabel Mutasi Kerja (X2) 72
  16. Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y) 75
  17. Uji Normalitas 77
  18. Uji Auto Kolerasi 79
  19. Uji Multikolinearitas 80
  20. Uji Heterokedastisitas 81
  21. Koefisien Kolerasi 83

xiv

* 1. Hasil Koefisien Kolerasi 84
  2. Uji Analisis Linear Berganda 85
  3. Hasil Uji F (Simultan) 86
  4. Hasil Uji T (Parsial) 87
  5. Uji Koefisien Determinasi 88
  6. Hasil Regresi dengan Zero Order 88

xv

# BAB I PENDAHULUAN

# Latar Belakang

Era globalisasi saat ini dan kondisi masyarakat yang terus berubah, seringkali muncul beberapa permasalahan yang menyebabkan banyak bisnis yang tumbang, baik karena tidak mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi maupun karena hasil kerja yang kurang baik. sumber daya manusia dari perusahaan-perusahaan tersebut. Meskipun harus diakui bahwa manusia merupakan faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan, namun keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusianya, yaitu orang-orang yang menggerakkan perusahaan, bakat kreatif dan gairah. bagi perusahaan dan memegang peranan penting dalam menjalankan fungsi perusahaan. Perusahaan tidak dapat dipisahkan dari tenaga kerja, sekalipun telah memiliki modal yang cukup dan teknologi modern dalam operasinya, karena secanggih apapun teknologi, tanpa dukungan sumber daya manusia, tujuan perusahaan tetap tidak tercapai. Pekerjaan sumber daya manusia sangat penting dan perlu diarahkan dari pimpinan perusahaan pada umumnya dan dari departemen manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Tantangan terbesar bagi perusahaan adalah mengenai bagaimana memunculkan kinerja maksimal pada tiap individu karyawan. Secara garis besar, sebuah perusahaan hendaklah memberikan motivasi terhadap karyawan sehingga mereka dapat memberikan yangterbaik bagi perusahaan dan memastikan adanya perubahan yang dihasilkan sebagai timbal balik dari proses memaksimalkan kinerja

1

perusahaan. Kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja kerja adalah shift kerja. shift kerja adalah pembagian waktu kerja berdasarkan waktu tertentu. Sistem shift merupakan suatu sistem pengaturan kerja yang memberi peluang untuk memanfaatkan keseluruhan waktu yang tersedia untuk mengoperasikan pekerjaan (Muchinsky,1997-167).

Indomaret merupakan jaringan [minimarket](https://id.wikipedia.org/wiki/Toko_kelontong) yang menyediakan kebutuhan pokok sehari-hari seperti bahan pokok hingga obat-obatan, yang berada di bawah naungan PT. Indomarco Prismatama. Area Manager (AM) membawahi beberapa orang Supervisor, sedangkan seorang Supervisor bertanggung jawab terhadap 10 toko atau lebih yang biasa disebut Area Supervisor (AS). Supervisor harus bisa bertindak sebagai jembatan antara manajer dan staf pelaksana. Selain itu, Supervisor juga harus menentukan dan memantau kelancaran mengenai berjalannya sebuah pekerjaan atau proyek. Tugas Supervisor mengarahkan karyawan supaya bisa bekerja secara efisien dan efektif. Masing-masing area baik Manager maupun Supervisor diberi nama dengan inisial nama mereka masing- masing.

Permasalahan yang terjadi di toko Indomaret memiliki jam buka operasional dari pukul 07.00 hingga pukul 22.00 Wib. Oleh karena itu toko Indomaret terdapat mode pembagian *shift* menjadi 2 *shift* yaitu *shift* pagi pukul 07.00 s/d 15.00 WIB dan *shift* sore pukul 14.30 s/d 22.30 WIB . Rotasi atau perubahan *shift* dilakukan setiap hari jika hari ini *shift* siang maka keesokan harinya *shift* pagi atau dikenal dengan istilah *jumping shift* yang dapat mengakibatkan pola tidur seseorang

terganggu, kurangnya istirahat hingga jatuh sakit, terlambat datang ke tempat kerja bahkan mengantuk saat bekerja, sehingga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Hal ini tentunya menguntungkan perusahaan, namun juga merugikan bagi pekerja *shift*, karena sistem shift pekerja harus menyesuaikan dengan alokasi waktu kerja untuk shift pagi dan siang, serta shift malam, kemudian jam kerja tidak teratur dan jam kerja yang panjang.

Struktur organisasi dalam toko Indomaret diantaranya *Chif Of Store (COS*), *Store Senior Leader (SSL), Store Junior Leader (SJL), Store Crew Girl (SCG),* dan *Store Crew Boy(SCB)*. Biasanya terjadi mutasi antar toko maupun mutasi jabatan yang disebabkan oleh keluarnya seorang karyawan sehingga dibutuhkan pengganti untuk mengisi kekosongan jabatan tersebut. Sedangkan pada Perusahaan ini jarang sekali dilakukan mutasi dikarenakan dugaan sementara yaitu jarang adanya karyawan yang keluar sehingga jarang dibutuhkan pengganti atau pergantian jabatan. Mutasi kerja memiliki berberapa dampak yang akan ditimbulkan di antaranya dapat mengembangkan kemampuan karyawan dalam beradaptasi baik dengan lingkungan maupun dengan job desc pekerjaan yang baru, mengatasi rasa bosan atau jenuh terhadap pekerjaan dan meningkatkan kemampuan karyawan dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi dalam bekerja. Oleh karena itu jika tidak dilakukan mutasi kerja selama beberapa waktu juga akan menimbulkan pengaruh atau dampak yang akan terjadi.

Area Supervisor “IDS” cabang Bandung, dari nama Bapak Moch Idris Syamsuri, diambilah nama IDRIS yang kemudian menjadi Initial “IDS”. Beliau merupakan seorang Supervisor yang memegang tanggung jawab terhadap 16 toko

di daerah Bojong Soang-Buah Batu-Ciwastra-Margacinta-Soekarno Hatta- Kiaracondong. Berikut rincian 16 toko yang beliau pegang :

# Tabel 1.1

**Daftar Toko Area Supervisor “IDS” Cabang Bandung Perbulan November 2022**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| NO. | KODE TOKO | NAMA TOKO |
| 1 | TOIG | TERUSAN BUAH BATU |
| 2 | T5F8 | SOEKARNO HATTA 591 |
| 3 | T9IM | CIPAGALO |
| 4 | T9Z1 | SPBU TERS BUAH BATU |
| 5 | TFB1 | KIARACONDONG 305 |
| 6 | THSL | IBRAHIM ADJIE |
| 7 | TPN0 | KIARACONDONG 115 |
| 8 | TRCE | SURYALAYA 45 |
| 9 | TTMH | SEKEJATI 14 |
| 10 | FGAQ | CIJAGRA 41 |
| 11 | F7Z4 | VILLA HEGAR |
| 12 | FGFF | GBA CIGANITRI |
| 13 | TOJX | GBA BARAT |
| 14 | T5OW | CIGANITRI |
| 15 | TIJ5 | CIWASTRA 94 |
| 16 | TY20 | MARGACINTA 01 |

Sumber : Supervisor Area “IDS” Cabang Bandung

# Tabel 1.2

**Absensi Karyawan Toko Indomaret Area Supervisor “IDS” Periode Januari- Oktober 2022**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Bulan | Jumlah karyawan | *Shift*  1 | *Shift*  2 | Sakit | Izin | Off | Terlambat | Total  Hari Kerja |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Jan | 103 | 40 | 41 | 5 | 7 | 10 | 5 | 22 |
| Feb | 103 | 44 | 44 | - | 3 | 12 | 12 | 20 |
| Maret | 103 | 42 | 43 | 8 | - | 10 | 6 | 22 |
| April | 103 | 45 | 46 | 2 | - | 10 | 9 | 21 |
| Mei | 103 | 43 | 43 | - | 5 | 12 | 7 | 22 |
| Juni | 103 | 40 | 40 | 5 | 8 | 10 | 9 | 21 |
| Juli | 103 | 43 | 44 | 2 | 2 | 12 | 5 | 22 |
| August | 103 | 41 | 41 | 11 | - | 10 | 12 | 20 |
| Sept | 103 | 44 | 44 | 2 | 3 | 10 | 7 | 22 |
| Okt | 103 | 43 | 43 | 5 | 2 | 10 | 10 | 20 |
| **Total** | | 425 | 429 | 40 | 30 | 106 | 82 | 212 |

Sumber : Riwayat Absensi Area Supervisor “IDS” Cabang Bandung Periode Bulan Januari-Oktober 2022

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukan bahwa kinerja karyawan juga mengalami naik turun jika dilihat dari kualitas dan kuantitas absensi yang masih belum sesuai dengan standar peraturan perusahaan dikarenakan adanya karyawan yang sakit, izin bahkan terlambat. Berdasarkan survei yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti masih banyak di temukan karyawan yang telat datang ke toko sehingga mengakibatkan toko buka telat dan terjadi *lost sales* atau hilangnya penjualan di jam telat buka tersebut.

Setiap organisasi tentunya mengharapkan kinerja yang baik dari setiap karyawan yang bekerja di perusahaan. Lemahnya kinerja perusahaan membuat perusahaan sulit bersaing dan mencapai target tujuan perusahaan. Karyawan Indomaret memiliki kinerja yang baik dinilai dari pencapaian target penjualannya. Target sales perbulan yang telah ditetapkan perusahaan belum mampu dicapai oleh karyawan, meskipun target sudah di turunkan tiap bulannya.

# Tabel 1.3

**Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan Toko Indomaret Area Supervisor “IDS” Cabang Bandung**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pertanyaan** | **Ya** | **Persen** | **Tidak** | **Persen** | **Jumlah** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | **(%)** |  | **(%)** |  | |
| 1. | Saya selalu bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai  standar yang berlaku | 6 | 30 | 14 | 70 | 20 | 100% |
| 2. | Saya mampu  menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | 3 | 15 | 17 | 85 | 20 | 100% |
| 3. | Saya merasa puas dengan hasil pekerjaan  yang Saya lakukan | 5 | 25 | 15 | 75 | 20 | 100% |
|  | **Rata-Rata** | **4,6** | **23,3** | **15,3** | **76,6** |  | |

Sumber : Hasil Pra Survei (2022)

Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Toko Indomaret Area Supervisor “IDS” Cabang Bandung, belum maksimal ditunjukan dengan jawaban dari 20 responden hasil pra survey menunjukan nilai negatif sebesar 76,6%.

# Tabel 1.4

**Hasil Pra Survei *Shift* Kerja Karyawan Toko Indomaret Area Supervisor “IDS” Cabang Bandung**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pertanyaan** | **Ya** | **Persen (%)** | **Tidak** | **Persen (%)** | **Jumlah** | |
| 1. | Saya puas dengan pembagian kerja *shift*  saya | 6 | 30 | 14 | 70 | 20 | 100% |
| 2. | Jumlah pekerja terbagi merata dalam setiap  *shift* | 3 | 15 | 17 | 85 | 20 | 100% |
| 3. | Pertukaran *shift* setiap  hari sesuai kemampuan karyawan | 4 | 20 | 16 | 80 | 20 | 100% |
|  | **Rata-Rata** | **4,3** | **21,6** | **15,6** | **78,3** |  | |

Sumber : Hasil Pra Survei (2022)

Tabel 1.4 di atas memperlihatkan bahwa sistem *shift* kerja yang berlaku kurang sesuai dengan yang di inginkan oleh karyawan. Dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang memberikan jawaban yang cenderung negatif sebesar

78,3% dari total 20 responden yang menjawab terhadap pernyataan telah di berikan. Hal ini menyebabkan menurunnya kinerja karyawan Area Supervisor “IDS” Cabang Bandung.

# Tabel 1.5

**Hasil Pra Survei Mutasi Kerja Karyawan Toko Indomaret Area Supervisor “IDS” Cabang Bandung**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pertanyaan** | **Ya** | **Persen**  **(%)** | **Tidak** | **Persen**  **(%)** | **Jumlah** | |
| 1. | Mutasi dilakukan di  waktu yang telah ditentukan | 8 | 40 | 12 | 60 | 20 | 100% |
| 2. | Evaluasi terhadap  mutasi dirasa sudah adil | 5 | 25 | 15 | 75 | 20 | 100% |
| 3. | Jangka waktu yang ditetapkan untuk mutasi  sudah sesuai standar | 4 | 20 | 16 | 80 | 20 | 100% |
|  | **Rata-Rata** | **5,6** | **28,3** | **14,3** | **71,6** |  | |

Sumber : Hasil Pra Survei (2022)

Tabel 1.5 mutasi kerja yang di jalankan belum sesuai standar yang telah di tentukan oleh perusahan dilihat dari jawaban 20 responden cenderung menghasilkan jawaban negatif sebesar 71,6%, yang berpengaruh juga pada kinerja pegawai.

Setelah melihat latar belakang yang sudah diuraikan sebelumnya penulis berniat untuk menganalisis penelitian dengan judul **“Pengaruh *Shift* Kerja dan Mutasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toko Indomaret Area Supervisor “IDS” Cabang Bandung"**

# Identifikasi Masalah

Masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini meliputi :

1. Terdapat pengaruh jumping *shift* yang mengakibatkan keterlambatan terhadap jam buka toko
2. Terganggunya pola hidup karyawan akibat rotasi *shift* yang terlalu cepat
3. Adanya karyawan yang tidak dimutasi lebih dari 1 tahun.
4. Adanya penurunan semangat kerja yang berpengaruh terhadap kinerja, akibat dari tidak adanya mutasi kerja dalam waktu yang cukup lama.
5. Adanya mutasi yang dilakukan secara mendadak bisa mengakibatkan penurunan kinerja karyawan karena belum tentu karyawan cocok dan siap dengan jabatan barunya.

# Pembatasan Masalah

Penelitian ini ditujukan agar lebih terfokus, terarah dan masalah yang di kaji tidak terlalu luas dan lebar, maka penulis memberikan batasan dalam penelitian ini mengenai sistem *shift* kerja, kebijakan mutasi karyawan serta indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan.

# Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks yang ada dan identifikasi masalah yang telah ditulis, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini, yaitu:

* + 1. Bagaimana, *shift* kerja, mutasi kerja dan kinerja karyawan pada toko Indomaret Area Supervisor “IDS” cabang Bandung?
    2. Seberapa besar pengaruh *shift* kerja terhadap kinerja karyawan toko Indomaret Area Supervisor “IDS” cabang Bandung?
    3. Seberapa besar pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja karyawan toko Indomaret Area Supervisor ‘IDS’ Cabang Bandung?
    4. Seberapa besar pengaruh shift kerja dan mutasi kerja terhadap kinerja karyawan toko Indomaret Area Supervisor “IDS” cabang Bandung?

# Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di peroleh dari dilakukannya penelitian ini untuk mencari jawaban dari rumasan masalah yang telah dirumuskan oleh peneliti, yaitu untuk :

* + 1. Mendeskripsikan dan menganalisis shift kerja, mutasi kerja dan kinerja karyawan pada toko Indomaret Area Supervisor “IDS” cabang Bandung
    2. Mengukur pengaruh shift kerja terhadap kinerja karyawan pada toko Indomaret Area Supervisor “IDS” cabang Bandung
    3. Mengukur pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja karyawan toko Indomaret Area Supervisor ‘IDS’ Cabang Bandung 4. Mengukur pengaruh shift kerja dan mutasi kerja terhadap kinerja karyawan toko Indomaret Area Supervisor “IDS” cabang Bandung

# Kegunaan Penelitian

Kegunaan atau manfaat dilakukannya penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis
   1. Menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh shift kerja dan mutasi kerja pada kinerja karyawan.
   2. Sebagai acuan dalam melakukan penelitian lebih lanjut, khususnya yang berhubungan dengan *shift* kerja dan mutasi kerja pada kinerja karyawan

.

1. Manfaat Praktis
   1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan atau perencanaan yang dapat menjadi acuan dalam mengambil keputusan mengenai masalah *shift* kerja dan mutasi kerja pada kinerja pegawai.

* 1. Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti yaitu dapat memperdalam ilmu dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama mengenai dunia kerja yang bersangkutan dengan *shift* kerja dan mutasi kerja pada kinerja pegawai.

# Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di 16 toko Indomaret Area Supervisor “IDS” cabang Bandung diantaranya berada di daerah Bojong Soang-Buah Batu-Ciwastra- Margacinta-Soekarno Hatta-Kiaracondong.

# Tabel 1.2

**Tabel Jadwal Pelaksanaan Proposal dan Skripsi**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kegiatan** | **2022** | | | | | | | | | | | | **2023** | | | | | | | | | | | |
| **Okt** | | | | **Nov** | | | | **Des** | | | | **Jan** | | | | **Feb** | | | | **Mar** | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Pengajuan  Judul |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. | Survey awal |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. | Penyusunan dan Bimbingan  Bab 1 s/d 3 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4. | Sidang Proposal  Penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5. | Revisi  Proposal Penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6. | Penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7. | Penyelesain dan Bimbingan  Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8. | Sidang  Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

# Sumber : Diolah oleh peneliti

# BAB II TINJAUAN PUSTAKA

# Teori dan Konsep

# Pengertian Manajemen

Malayu S.P Hasibuan (2018:9) meyakini bahwa “manajemen ialah ilmu dan seni mengelola proses penggunaan SDM dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu”. Menurut Afandi (2018:1) Manajemen ialah proses kerjasama antar pegawai untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, pengarahan, memimpin dan pengawasan. Proses ini dapat menentukan tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dengan menggunakan orang dan sumber daya lainnya untuk mencapai hasil secara lebih efisien dan efektif. Menurut Firmansyah (2018:4) Manajemen ialah seni dan ilmu merencanakan, mengorganisasikan, menyusun, mengarahkan dan mengendalikan SDM guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

# Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno (2018:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: "Merencanakan, mencari sumber, mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan sumber daya manusia agar mencapai tujuan individu dan organisasi." Kasmir (2019:6), menyatakan bahwa MSDM adalah: “tahapan mengelola orang, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, karir, kesehatan dan keselamatan, serta menjaga

14

hubungan kerja hingga akhir pekerjaan.” bekerja untuk mencapai tujuan bisnis dan meningkatkan kesejahteraan pemangku kepentingan. Sedarmayanti (2017:3-4) mengemukakan MSDM adalah pendekatan untuk mengelola masalah orang berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

1. SDM merupakan modal yang paling penting dari suatu organisasi karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh SDM.
2. Kesuksesan dapat diraih jika kebijakan dan prosedur orang perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pemangku kepentingan di perusahaan.
3. Budaya organisasi dan nilai-nilai perusahaan serta perilaku manajemen yang berasal dari budaya yang akan memberikan pengaruh yang besar dalam pencapaian hasil yang terbaik.

Dapat disimpulkan bahwa MSDM memegang peranan penting dalam memenuhi kebutuhan SDM mulai dari perencanaan hingga penutupan sumber daya manusia, guna membantu tercapainya tujuan organisasi.

# Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mamduh Hanafi (2019:11) terdapat empat fungsi manajemen,

yaitu :

1. Perencanaan *(Planning)*

Perencanan merupakan fungsi manajemen yang melibatkan proses pengaturan tujuan, menetapkan stratrgi yang dipakai untuk mencapai tujuan tersebut dan

mengembangkan rencana-rencana untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan.

1. Pengorganisasian *(Organization)*

Pengorganisasian adalah fungsi manajemen yang melibatkan pengaturan dan penataan pekerjaan tentang apa yang dilakukan dan siapa yang melakukan pekerjaan terserbut untuk mencapai tujuan organisasi

1. Penggerakan *(Actuating)*

Kepemimpinan adalah fungsi manajemen yang melibatkan pekerjaan yang dilakukan dengan dan melalui orang lain termasuk motivasi, pengarahan dan kegiatan lainya dalam rangkan untuk menenangi orang-orang dalam mencapai tujuan organisasi

1. Pengendalian *(Controlling)*

Pengarahan adalah fungsi manajemen yang mencakup pengawasan, perbandingan dan mengoreksi performa kerja untuk memastikan semua kegiatan berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan

# Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan MSDM menurut Sadili (2018:30) ialah meningkatkan kontribusi tenaga kerja kepada organisasi dengan cara yang etis, strategis, dan bertanggung jawab. Sedarmayanti (2017:9) bahwa tujuan Manajemen SDM adalah sebagai berikut:

1. Tujuan sosial, yaitu agar organisasi mengambil tanggung jawab sosial atas tantangan dan kebutuhan yang timbul dalam masyarakat, terutama dalam

kerangka organisasi, dan meminimalkan dampak negatif atau kerugian yang akan timbul darinya.

1. Tujuan organisasi,. Tujuan ini mengakui bahwa manajemen sumber daya manusia ada.
2. Tujuan fungsional, mempertahankan kontribusi SDM di setiap divisi perusahaan diperlukan. Sumber daya ini dipertahankan untuk kontribusi yang optimal.
3. Tujuan pribadi atau personal goal, dalam organisasi juga perlu diperhatikan oleh setiap manajer, khususnya manajemen sumber daya manusia, dan harus diarahkan pada tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, tujuan individu atau individu dari setiap anggota organisasi juga harus diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan pribadi digunakan untuk memotivasi karyawan untuk berkontribusi lebih banyak pada kinerja tugas mereka di organisasi. Sebagai ilmu, konsep manajemen bersifat universal SDM adalah faktor kunci untuk berubah dan terampil serta sangat kompetitif dalam persaingan global yang selama ini kita abaikan.

# Kinerja Karyawan

* + 1. **Definisi Kinerja Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2019:147) Kinerja ialah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi yang relevan dengan cara yang relevan dengan organisasi tersebut. melanggar hukum dan sesuai dengan moralitas dan etika. Menurut Handoko

(2018:135) Kinerja ialah proses dimana organisasi mengevaluasi atau mengevaluasi pekerjaan karyawan. Kinerja atau pekerjaan ialah catatan hasil fungsi pekerjaan tertentu atau selama periode kegiatan tertentu. Menurut Mangkunegara (2019:67) Kinerja ialah hasil kualitas dan qty kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai tersebut. Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan ketika melakukan pekerjaan dalam jangka waktu yang di tertentu sesuai dengan jobsdek yang diberikan oleh organisasi.

# Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan alat ukur pencapaian kinerja pegawai ((Robbins (2018:260), yang dikutip oleh Aji Pangestu(2021)).

Berikut 5 indikator kinerja pegawai menurut Robbins (2018):260) yang dikutip oleh Aji Pangestu(2021), yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas pekerjaan dapat digambarkan dari seberapa baik atau tidak baik seorang karyawan bekerja dalam melakukan pekerjaan dan kemampuan serta keterampilan karyawan didalam melakukan tugatugas yang dibebankan.

1. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah produksi yang dinyatakan dalam satuan, jumlah siklus operasi yang diselesaikan pekerja, sehingga efisiensi kerja pekerja dapat diukur dalam kuantitas (unit/siklus). Misalnya, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dibandingkan dengan tenggat waktu yang ditetapkan perusahaan

1. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat penyelesaian suatu kegiatan pada waktu tertentu, dilihat dari segi koordinasi dengan output dan pemanfaatan waktu yang paling banyak digunakan untuk kegiatan lain.

1. Efektifitas

Efektifitas adalah sejauh mana sumber daya organisasi (energi, uang, teknologi, dan bahan mentah) dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan output dari setiap unit penggunaan sumber daya. Bahwa dalam penggunaan sumber daya, sumber daya manusia itu sendiri dan sumber daya berupa teknologi, modal, informasi, dan bahan mentah yang ada di dalam organisasi dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin oleh pegawai.

1. Kemandirian

Kemandirian adalah sejauh mana seseorang nantinya dapat melakukan tugas pekerjaannya tanpa bantuan, bimbingan atau pengawasan, yaitu pekerja mandiri yaitu ketika pekerja tersebut melakukan pekerjaannya Mereka tidak memerlukan pengawasan, tetapi dapat melakukan tugas sendiri tanpa pengawasan. bantuan dan bimbingan orang lain atau atasan.

Hasil dari berbagai pengukuran kinerja yang telah dipaparkan, maka peneliti menyimpulkan peningkatan atau penurunan kinerja pegawai dapat diliat dari kualitas kerja, beban kerja, ketepatan waktu dalam segala aspek, efisiensi dan kemandirian dalam bekerja. dengan adanya pengukuran kinerja maka kita akan mengetahui bagimana hasil yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan target pencapaian perusahaan. Dengan adanya pengukuran tersebut, maka dapat juga memudahkan perusahaan dalam menilai kinerja setiap karyawannya

# Dimensi Kinerja

Kinerja memiliki aspek-aspek dapat membantu kinerja pegawai untuk meraih tujuan organisasi. Dimensi memiliki pengaruh kuat pada topik penelitian. Jika digunakan benar, dapat mempercepat hasil tujuan organisasi. John Miner, Fahmi (2017:134), untuk mencapai kinerja, terdapat parameter tolak ukur yaitu :

1. Kualitas, yaitu tingkat kerusakan, kesalahan, ketelitian.
2. Kuantitas, ialah jumlah hasil dari tenaga kerja.
3. waktu kerja, yaitu keterlambatan atau ketidakhadiran, kehilangan jam kerja.
4. Bekerjasama dengan orang lain di tempat kerja.

# Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:84) menyebutkan beberapa factor yang mempengaruhi kinerja:

* + - 1. Faktor peronal, yang ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, motivasi pribadi, dan komitmen.
      2. Faktor kepemimpinan, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan dari pemimpin.
      3. Faktor tim, seperti yang ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
      4. Faktor sistem, ditunjukkan dengan adanya sistem kerja dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
      5. Faktor kontekstual, dicontohkan dengan level stres yang tinggi dan perubahan lingkungan dalam maupun luar.

Peneliti mengambil kesimpulan dari uraian di atas bahwa dari teori yang disampaikan mengenai factor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berasal dari karyawan tersebut melainkan banyak faktor yaitu, seperti dorongan ataupun bimbingan orang lain bahkan fasilitas yang mendukung pekerjaan seorang karyawan.

* 1. ***Shift* Kerja**
     1. **Pengertian *Shift* Kerja**

Suma'mur (Nurwidya dan Muliatna 2019:8) menyampaikan bahwa *shift* kerja merupakan waktu kerja yang diberi kepada pegawai agar bekerja atau melakukan pekerjaan dari organisasi. Nurmianto (2018:15) mendefinisikan bahwa *shift* diartikan sebagai bekerja di tempat yang sama (terus menerus) atau pada waktu yang berbeda (berputar). Shift berbeda dengan hari kerja biasa, pada hari biasa pekerjaan dilakukan secara teratur pada waktu yang telah ditentukan, sedangkan

shift dapat dilakukan beberapa kali untuk memenuhi jadwal 24 jam/hari. Alasan menetapkan pergeseran tersebut adalah kebutuhan sosial akan layanan tersebut .

Sumarto, Asfian, & Munandar (2018:67) shift kerja ialah pengaturan jam kerja yang dilakukan oleh suatu tempat kerja atau perusahaan. Pembagian shift ada 3 yaitu shift pagi, shift siang dan shift malam.

Sebagian dari definisi ahli di atas yang dimaksud dengan *shift* kerja ialah pola kerja yang terbagi dalam 3 jam kerja yaitu. kerja pagi, kerja siang dan kerja malam.

* + 1. **Sistem *Shift* Kerja**

The International Agency for Research on Cancer (IARC) mengatakan dalam jurnal yang dipublikasikannya tentang shift kerja bahwa sistem shift kerja dibagi menjadi 3 jenis, yaitu :

1. Permanen, bekerja secara teratur pada satu *shift*
2. kontinu, bekerja seminggu penuh
3. waktu kerja dilakukan pada semua atau hanya sebagian malam saja, Pembagian *shift* kerja ada tiga, yaitu :
   1. *Shift* Kerja Pagi : waktu kerja yang dilakukan pagi hari pukul 07.00-

15.00 WIB

* 1. *Shift* kerja siang : waktu kerja yang dilakukan tenaga kerja dilakukan siang hari pukul 15.00-23.00 WIB
  2. *Shift* Kerja Malam : waktu kerja yang dilakukan tenaga kerja malam hari pukul 23.00-07.00 WIB

Pembagian Shift Kerja Waktu kerja normal untuk 6 hari kerja: waktu kerja 7 jam/hari (hari ke1-5), 5 jam/hari (hari ke-6), 40 jam/minggu untuk 5 hari kerja waktu kerja 8 jam/hari, 40 jam/minggu lebih dari itu di hitung waktu kerja lembur.

* + 1. **Manajemen *Shift* Kerja**

Menurut Knauth dan Gartner et al. dalam Costa (2018:29) yang perlu dilakukan untuk pengelolaan kerja shift yaitu sebagai berikut:

1. Rotasi *shift* secara cepat dinilai lebih baik daripada rotasi *shift* secara lambat, karena tidak terlalu mengganggu ritme sirkadian dan dapat meminimalisir kurangnya istirahat.
2. Rotasi *shift* kerja searah jarum jam (pagi-siang-malam) lebih disarankan daripada rotasi *shift* yang berlawanan dengan jarum jam (malam-siangpagi). Karena rotasi *shift* searah jarum jam serupa dengan ritme sirkadian endogen, dapat menghindari perubahan yang drastis (contoh: *shift* pagi dan malam di hari yang sama), dan memungkinkan waktu istirahat lebih lama untuk pemulihan yang lebih cepat dari kelelahan dan kurang tidur.
3. *Shift* pagi yang dimulai terlalu awal sebaiknya dihindari agar tidak memotong waktu tidur yang menyebabkan kelelahan dan kesalahan dalam bekerja.
4. *Shift* kerja yang diperpanjang (9-12 jam) dipertimbangkan pada pekerjaan yang sesuai, dengan waktu istirahat yang cukup, *shift* kerja yang didesain untuk mengurangi kelelahan kerja, dan meminimalisir pemaparan dari zatzat beracun (untuk karyawan pabrik).
5. Sistem *shift* harus didesain secara teratur dan menyediakan sebanyak mungkin waktu bebas pada akhir pekan, agar karyawan dapat menikmati waktu luang dan juga kehidupan sosial.
6. Kerja malam yang permanen hanya dapat berlaku pada situasi kerja tertentu, dengan segala penyesuaian untuk menjamin keamanan karyawan.
7. Pengaturan jam kerja yang fleksibel perlu diterapkan agar dapat menyesuaikan dengan kebutuhan dan preferensi karyawan
   * 1. **Indikator *Shift* Kerja**

Ekaningtyas (2018:13), berpendapat indikator shift kerja yaitu:

1. Jumlah pegawai yang bergantian selama hari kerja
2. Perpindahan *shift*, yaitu jumlah hari yang diperlukan dan harus diperhatikan untuk pertukaran *shift*
3. Waktu istirahat
4. Hari libur dalam jadwal *shift*, hari libur rutin dalam jadwal *shift* memungkinkan karyawan untuk merencanakan kegiatan sosial dan berwisata
5. Keteraturan atau jadwal kerja *shift* harus berlangsung secara teratur
   * 1. **Dampak *Shift* Kerja**

Menurut Kodrat (2019:5) Fungsi fisiologis manusia pada dasarnya digambarkan sebagai sebuah irama selama perode waktu 24 jam, dan menunjukkan adanya fluktuasi harian. Keadaan fungsi tubuh normal dibedakan menjadi 2 fase yaitu :

1. Fase Ergotropik dimana pada fase ini terjadi pada pagi dan siang hari, fase ini adalah fase yang dimana tubuh telah siap untuk melakukan suatu kegiatan atau segala aktivitas termasuk untuk melakukan pekerjaan seharihari.
2. Fase Tropotropik pada fase ini sangat baik untuk tubuh memulihkan kembali energy yang sudah terpakai. Fase ini sebagian besar terjadi pada malam hari dan sebagian besar fungsi tubuh menurun serta waktu ini dapat dipakai untuk pemulihan dan pembaharuan energy dalam tubuh.

Menurut Grandjean dalam Kroemer (2017:28) tubuh manusia berada pada fase ergotropik (bekerja) pada siang hari, dan berada pada fase tropotropik (istirahat dan penggantian energi) pada malam hari. Oleh karena itu, karyawan shift malam tidak berada pada mood untuk bekerja melainkan berada pada mood untuk beristirahat. Dalam hal inilah muncul permasalahan pada kesehatan manusia. Menurut WHO dalam Costa (2018) kesehatan fisik, emosional, dan social yang prima, bukan tidak adanya penyakit. Menurut Costa (2018:21) shift kerja dan permasalahannya terhadap kesehatan sangat sesuai dengan definisi di atas, karena gangguan dan masalah yang muncul adalah sebagai berikut:

1. Mengganggu *homeostasis* fisiologis, karena gangguan dari irama sirkadian yang mengatur fungsi psikofisiologis, mulai dari siklus tidur / bangun.
2. Mengurangi kemampuan bekerja, karena kinerja yang tidak konsisten dan efisiensi kerja selama rentang 24-jam, dengan seringnya terjadi kesalahan, kecelakaan, dan bahkan cedera.
3. Menghambat hubungan manusia baik dengan keluarga dan lingkungan sosial, dengan mengakibatkan pengaruh negatif pada hubungan suami-istri dan keluarga, juga kontak sosial.
4. Memberi efek negatif terhadap kesehatan dan kehidupan sehari-hari baik dalam jangka pendek (seperti gangguan suasana hati, kebiasaan tidur dan makan dan keluhan-keluhan serupa) maupun dalam jangka panjang (masalah dan penyakit yang lebih parah yang secara umum berhubungan dengan gastrointestinal, neuropsikologi, metabolik, kardiovaskular dan fungsi reproduksi dan, mungkin, kanker)
   * 1. **Pengendalian *Shift* Kerja**

Menurut Suma’mur (2018), ada beberapa jalan keluar untuk mengatasi persoalan shift kerja yaitu :

1. Sebisa mungkin menghindari *shift* kerja, tapi jika harus tetap dilakukan maka pemberlakuan *shift* kerja harus berdasarkan pertimbangan yang matang sesuai urgensi dan peraturannya.
2. Tidak melakukan pekerjaan disaat hari libur bersama.
3. *Shift* kerja 3 kelompok dimana per kelompok bekerja selama 8 jam lebih baik daripada sistem kerja 2 kelompok dimana satu kelompok bekerja selama 12 jam. Jika setiap kelompok harus melakukan pekerjaan selama lebih dari 8 jam, maka lebih baik beban kerja dikurangi.
4. Penggantian *shift* kerja dengan pola rotasi maju dan waktu rotasinya kurang dari 2 minggu dengan waktu libur rata-rata 2 hari per minggu.
5. Pekerja *shift* malam sebaiknya tidur dulu sewaktu siangnya. Dan apabila melaksanakan pekerjaan dengan pertimbangan khusus maka lebih baik dilakukan sebelum jam 4 pagi untuk mengurangi kesalahn yang mungkin dapat terjadi.
6. Sebaiknya disediakan timbangan berat badan di tempat kerja agar pekerja dapat melakukan penimbangan sewaktuwaktu. Penurunan berat badan lebih dari 3 kilogram dalam jangka waktu pendek harus benar-benar diperhatikan.
7. Dilakukan pemeriksaan kesehatan berkala yang sebaiknya dilakukan setiap 6 bulan sekali.
8. Perusahaan melakukan upaya preventif untuk menjaga kesehatan pekerja salah satunya dengan memberikan makanan tambahan

# Mutasi Kerja

* + 1. **Pengertian Mutasi Kerja**

Sastrohadiwiryo (2018:247) : “mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang melibatkan pengalihan tugas, tanggung jawab dan status kepegawaian pekerja pada situasi tertentuyang bertuajuan supaya pegawai yang terkena dampak mencapai kepuasan kerja yang mendalam dan dapat membawa efisiensi kerja yang maksimal, mungkin bagi organisasi”.

Definisi lain menurut Malayu S.P Hasibuan (2018:26) menyatakan sebagai berikut: mutasi adalah kegiatan pemimpin bisnis untuk memindahkan pegawai dari satu posisi ke posisi lain yang dianggap setara atau setara. ”.

Tindakan memindahkan karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain disebut mutasi. Dapat disimpulkan bahwa mutasi adalah perpindahan dari satu posisi pekerjaan ke posisi lain dengan perubahan jabatan, gaji dan tanggungjawab. Dari uraian tersebut nampaknya mutasi atau mutasi seorang pegawai sangat penting dan harus dilakukan untuk kepentingan pegawai dan kepentingan perusahaan.

# Bentuk-bentuk Mutasi

Samsudin (dalam Pamungkur, 2018:256) Mutasi dibagi menjadi 2 sumber, antara lain mutasi berdasarkan keputusan karyawan dan kebijakan manajemen .

1. Mutasi Atas Keinginan Sendiri

Karyawan secara spontan mengungkapkan keinginan untuk pindah ke tempat kerja lain dalam lingkungan organisasi. Mereka sering menyebutkan banyak alasan untuk pindah ke posisi yang berbeda di lingkungan kerja.

1. Mutasi Atas Kebijakan Menejemen

Manajer SDM yang bijak akan menjadwalkan aktivitas ini untuk jangka panjang dan pendek. Jangka pendek biasanya untuk keadaan darurat, sedangkan jangka panjang untuk menjaga kelangsungan produksi dan kelangsungan organisasi makro.

# Ruang Lingkup Mutasi

Menurut Hasibuan (2018:104), ruang lingkup mutasi di bagi menjadi dua yaitu mutasi horizontal dan mutasi vertikal.

1. Mutasi cara horizontal *(job rotation/transfer)* mengacu pada perubahan lokasi atau posisi karyawan, tetapi tetap pada level yang sama dalam organisasi. Mutasi horizontal ini meliputi mutasi posisional dan mutasi posisional. Mutasi horizontal ini terbagi menjadi dua yaitu muatasi tempat *(tour of area)* dan mutasi jabatan *(tour of duty)*
2. Mutasi vertikal berarti perubahan jabatan/jabatan/pekerjaan, kenaikan pangkat, penurunan pangkat, sehingga kewajiban dan wewenang juga berubah. Promosi meningkatkan otoritas dan tanggung jawabnya. Jadi, promosi berarti kenaikan pangkat/gelar sedangkan demosi adalah penurunan/penurunan jabatan seseorang. Demosi adalah berpindahnya seorang karyawan ke posisis yang lebih rendah dalam suatu organisasi, berkurangnya hak dan kewajiban.

# Prinsip Mutasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2018:102): Prinsip rotasi pegawai dalam organisasi harus berpegang pada prinsip “memobilisasi pegawai pada posisi yang tepat dan pekerjaan yang tepat, maka efisiensi kerja akan meningkat”. Selain itu, orang yang memimpin dalam pemindahan karyawan harus mempunyai dasar yang kuat, agar karyawan tidak merasa diasingkan atau disanksi oleh penguasa, tetapi pemindahan pegawai harus berdasarkan asas pemindahan pegawai sesuai dengan prinsip-prinsip pemindahan pegawai. ketentuan hukum. peraturan yang berlaku di fasilitas tersebut.

Ada 3 sistem yang menjadi dasar pelaksanaan mutasi karyawan menurut Malayu SP Hasibuan ( 2018:102-103), yaitu :

1. *Seniority System* adalah mutasi berdasarkan atau berdasarkan waktu lama kerja, umuru, dan pengalaman profesional dari pekerja yang bersangkutan. Sistem mutasi ini tidak obyektif karena keterampilan mereka yang dipindahkan karena belum tentu cocok untuk menempati posisi baru.
2. *Spoil System*, mutasi berdasarkan kekerabatan. Sistem mutasi ini tidak baik karena berdasarkan suka atau tidak suka .
3. *Merit System,* adalah menugaskan kembali karyawan atas dasar ilmu, tujuan dan hasil kinerja. Sistem merit ini merupakan dasar yang baik untuk mutasi karena :
   1. Meningkatkan semangat kerja.
   2. Mengurangi jumlah kesalahaan yang diperbuat.
   3. Memperbaiki absensi karyawan.
   4. Mendisiplinkan karyawan.
   5. Jumlah kecelakaan akan menurun.

Atas dasar itu, perlu adanya kebijakan mutasi yang adil, tidak memihak dan dipahami dengan baik oleh seluruh pegawai agar tidak terjadi penyimpangan dan pegawai tidak dapat meminta mutasi tanpa kriteria yang jelas.

Dasar pemindahan pegawai harus didasarkan pada asas-asas pemindahan pegawai sebagaimana diatur, yaitu: mutase supaya mencari orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat, tidak boleh mempertimbangkan pemindahan karyawan bentuk hukuman, pemindahan karyawan untuk menciptakan persaingan yang sehat. Dan mutasi pegawai sebagai upaya langsung agar meningkatkan gairah dan semangat kerja.

# Tujuan Mutasi

Program mutasi dilakukan dilakukan oleh manajemen suatu perusahaan terdiri dari pengembangan potensi sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Tujuan Mutasi Menurut Malayu S.P Hasibuan (2018:102), yaitu :

1. Menambah produktifitas kerja pegawai.
2. Menghasilkan balance antara pekerjaan dan pegawai.
3. Menambah pengetahuan karyawan.
4. Menghilangkan rasa bosan atau jenuh terhadap pekerjaannya.
5. Memberi semangat supaya pegawai mau berusaha meningkatkan karir ke jenjang lebih tinggi.
6. Sebagai hukuman atas pelanggaran yang telah dilakukan.
7. Sebagai imbalan dan pengakuaan terhadap prestasinya.
8. Alat pendorong supaya semngat kerja bertambah melalui kompetisi.
9. Sebagai tindakan evaluasi
10. Menyamakan kondisi fisik karyawan dengan pekerjaan.
11. Penyelesaian konflik antara sesama karyawan.

# Indikator Mutasi

Setiap kali perpindahan tenaga kerja, perusahaan memilih dan menentukan terlebih dahulu dasar pertimbangan sebagai dasar pemilihan tenaga kerja yang dipindahkan, untuk mengidentifikasi tenaga kerja yang mana. untuk mengirim. Malayu Hasibuan (2018:104) :

1. Promosi ; didefinisikan sebagai perubahan posisi atau jabatan atau pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi.
2. Demosi ; adalah bentuk rotasi sepanjang bentuk penurunan jabatan atau posisi atau posisi atau pekerjaan pada tingkat jabatan lebih rendah.
3. Penangguhan Kenaikan jabatan ; Memindahkan karyawan yang seharusnya memiliki kekuasaan/pangkat/jabatan/pekerjaan yang lebih tinggi dari posisi/jabatan/pekerjaan semula .
4. Skorsing : adalah suatu bentuk penugasan kembali secara vertikal yang dilakukan dengan cara memberhentikan pekerja dari jabatan, tetapi tetap memperoleh penghasilan penuh.
5. Tranfer sementara *;* Merupakan bentuk mobilisasi horizontal yang dilakukan dengan memindahkan sementara pegawai ke suatu jabatan kerja tertentu sampai pejabat tersebut mengambil alih jabatan tersebut.
6. Perputaran job *;* rotasi pribadi horizontal. untuk meningkatkan wawasan tenaga kerja dan mencegah terjadinya burnout. Dalam rotasi pekerjaan ini , dikenal beberapa istilah, antara lain :
7. Mutasi di Tempat, adalah perpindahan pegawai dari satu tempat atau area kerja ke tempat lain tetapi masih dalam posisi/jabatan/pekerjaan yang sama dengan tingkat/level yang sama.
8. Mutasi pada Jabatan, adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang sama atau sederajat dan ditempat sama .
9. Rehabilitasi, adalah kebijakan perusahaan yang ditujukan untuk mengembalikan pekerja ke posisi/jabatan/pekerjaan sebelumnya, setelah pekerja menyelesaikan tugas tertentu.
10. *Production Transfer* ; Suatu bentuk rotasi horizontal untuk mengisi kekosongan tenaga kerja pada jabatan/jabatan/pekerjaan tertentu yang harus segera diisi untuk menjamin kelangsungan dan peningkatan produksi.
11. *Replacement Transfer* ; Perubahan tenaga kerja dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk mempertahankan tenaga kerja yang berpengalaman dengan mengganti pekerja baru. Serah terima alternatif sering dilakukan ketika organisasi perlu berhemat.
12. *Versatility Transfer ;* menempatkan pekerja dengan keterampilan tertentu pada posisi yang sebenarnya membutuhkan keterampilan tersebut. *Versatility Transfer* juga dapat dipahami sebagai transfer tenaga kerja untuk meningkatkan keterampilan yang mereka miliki .
13. Transfer Pribadi *;* Suatu bentuk mutasi *horizontal* yang terjadi atas kehendak atau keinginan tenaga kerja yang bersangkutan.

# Faktor-Faktor Mutasi

Menurut Siswanto (dalam Hendri Dodi, 2018:12) beberapa faktor yang mengakibatkan mutasi adalah :

1. Aturan manajemen.
2. Mutasi berdasrkan prinsip *the right man on right place.*
3. Mutasi untuk meningkatkan modal kerja.
4. Mutasi untuk langkah promosi.
5. Mutasi bertujuan mengurangi *turn over* karyawan.
6. Mutasi yang terkoordinasi.

# Pedoman Mutasi

Menurut Nuraini (dalam Agneta, 2017:13) dalam proses pelaksanaan perubahan terdapat beberapa ketentuan yang menjadi pedoman bagi pengelola, antara lain :

1. Mutasi tidak boleh dianggap sebagai hukuman, mutasi harus didasarkan pada kemampuan kerja untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Jika transfer dipandang sebagai hukuman baginya, maka dia tidak akan mencapai tujuan yang diinginkan karena orang tersebut sudah menikmati pekerjaan yang dia lakukan, Kerjasama anatar rekan kerja, perasaan perasaan karyawan bahwa pekerjaan itu sedang dilakukan. dilakukan dengan baik. lebih baik dari apa yang dia lakukan.
2. Mutasi sebagai langkah meningkatkan semangat dan kegairahan bekerja
   1. Mutasi dapat mengatasi rutinitas dan pekerjaan yang membosankan sehingga kemampuan semangat dan gairah kerja menjadi bertambah.
   2. Mutasi harus mengusahakan agar tugas yang baru tersebut masih searah dengan tugas dan pekerjaan sebelumnya.
   3. Mutasi harus diperhatikan faktor-faktor lain, untuk suksesnya perlu diperhatikan semangat dan gairah kerjanya.
3. Mutasi untuk dapat saling menggantikan, dengan tujuan agar karyawan dapat dipindahkan dengan pengalaman dan pengetahuan di tempat kerja yang baru. Dengan demikian, jika diperlukan para karyawan tersebut dapat saling

menggantikan, kemungkinan karena cuti, sakit atau sebab lain, sehingga tidak masuk kerja.

1. Pemindahan dan penempatan karyawan ke tempat lain harus memperhatikan Undang-undang Pasal 32 UU Ketenagakerjaan:
2. Penataan tenaga kerja dilakukan atas dasar prinsip keterbukaan, kebebasan, objektivitas, keadilan dan nondiskriminasi.
3. Penempatan tenaga kerja bertujuan untuk menempatkan tenaga kerja pada posisi yang tepat berdasarkan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuannya, atas dasar penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia, hak asasi manusia, dan perlindungan hukum.
4. Penempatan tenaga kerja dilakukan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

# Kendala dalam Melaksanakan Mutasi

Menurut Sastrohadiwiryo (dalam Agneta, 2017), keterbatasan dalam pelaksanaan mutasi menunjukkan bahwa terdapat dua jenis penolakan pegawai untuk mutasi, yaitu :

1. Faktor rasional, dilakukan dengan mempertimbangkan waktu yang diperlukan untuk adaptasi, upaya untuk belajar kembali, kemungkinan situasi yang tidak diinginkan seperti penurunan tingkat keterampilan akibat kegagalan pelatihan kejuruan, serta masalah ekonomi. kerugian yang diakibatkan oleh perusahaan.
2. Unsur psikologis dari penolakan berbasis psikologis ini adalah penolakan berbasis emosional, sentimental, dan sikap. Seperti kecemasan tentang sesuatu

yang sebelumnya tidak diketahui, toleransi yang rendah terhadap perubahan, keengganan terhadap pemimpin atau agen perubahan lainnya, sedikit kepercayaan pada pihak lain, kebutuhan akan rasa aman.

# Studi Empiris

Menurut Sugiyono (2013:2) menyatakan bahwa: “Studi empiris ialah metode pengamatan oleh indera manusia, agar orang lain dapat mengetahui metode yang dipakai.”.

# Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No  . | **Nama Peneliti** | **Judul** | **Hasil Penelitian** | **Persamaan** | **Perbedaan** |
| 1. | *Bunga Putri Arini (2021).* Jurnal Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen, 18(1). | Pengaruh Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Moslem Baby Day Care di Timoho Yogyakarta (Studi pada Moslem Baby Day Care) | H1 : *Shift* kerja memliki pengaruh signifikan positif pada kinerja perawat Moslem Baby Day Care di Timoho Yogyakarta, **(terbukti)**  H2 : Beban kerja memiliki pengaruh signifikan negatif pada kinerja perawat Moslem Baby Day Care di Timoho Yogyakarta, **(terbukti).**  H3 : *Shift* kerja tidak berpengaruh terhadap beban kerja perawat Moslem Baby Day Care di Timoho Yogyakarta,  **(tidak terbukti)** | Variabel dependennya yaitu Kinerja Karyawan | Lokasi penelitian Moslem Baby Day Care di Timoho Yogyakarta |
| 2. | *Fidia Putri dan*  *Yupiter Gulo* | Pengaruh *Shift*  Kerja, Stres | H1 : pada variabel  *shift* memiliki | 1. Variabel  independennya | Lokasi  penelitian |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | *(2021).* Research paper // [Trisakti](https://www.neliti.com/trisakti-school-of-management) [School of](https://www.neliti.com/trisakti-school-of-management) [Management](https://www.neliti.com/trisakti-school-of-management) | Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. X | pengaruh pada kinerja karyawan PT. X **(terbukti)**  H2 : pada variabel stress jkerja memiliki pengaruh[pada kinerja karyawan PT. X **(terbukti)**  H3 : pada variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh padakinerja karyawan PT. X  **(terbukti).** | yaitu, *Shift* Kerja, dan Variabel dependennya Kinerja Karyawan  2. Menggunakan Metode Analisis Berganda | divisi Produksi pada PT. X |
| 3. | *Patricia, Bernhard Tewal, Christoffel Mintardjo (2018).* Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 16(1). | Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado | H1 : hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Penempatan Kerja, Mutasi, dan Beban Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan **diterima atau terbukti**  H2 : hipotesis yang menyatakan Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan **diterima atau terbukti.**  H3 : hipotesis yang menyatakan Mutasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan **diterima atau terbukti**.  H4 : hipotesis yang menyatakan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan **diterima**  **atau terbukti.** | 1. Variabel independennya yaitu Mutasi Kerja, dan 2.Variabel dependennya yaitu Kinerja Karyawan | Lokasi Penelitian PT. Bank Sulutgo Manado |

# Hubungan Antar Variabel

# Pengaruh *Shift* Kerja terhadap Kinerja

Triana Megawati Supomo (2019) menyatakan bahwa pergeseran berpengaruh terhadap kinerja. Diantara semua karyawan yang bekerja shift pagi lebih produktif, sedangkan shift malam kurang produktif. Dalam kajian yang dilakukan oleh Pramonos Satrio (2019) dengan judul:“Pengaruh Shift Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Penjual Di PT Circleka Indonesia Cabang Utama Yogyakarta” Ditemukan bahwa ada pengaruh negatif antara variabel shift terhadap kinerja penjualan Tingkat Penjual. Jika pendapatan tenaga penjual untuk sistem tersebut adalah kakao, maka kemampuan tenaga penjual untuk mencapai target berkurang.

Pengelolaan alokasi waktu kerja di perusahaan yang kurang baik akan mempengaruhi efisiensi kerja karyawan. Perlu kerja 3 shift. Bagi karyawan yang bekerja shift malam akan mengalami perubahan gaya hidup dan berpengaruh baik secara fisik maupun psikis. Pekerja shift malam akan mengalami penurunan kinerja. Tidak seperti karyawan yang memiliki shift pagi atau siang, kinerjanya lebih baik. Ditambah dengan penggunaan jadwal kerja yang berubah setiap hari, hal ini akan semakin memperparah gaya hidup karyawan yang tidak menentu sehingga menyebabkan kinerja kerja tidak stabil. Jika perusahaan menggunakan pembagian waktu *slow shift*, maka kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan akan meningkat. Sistem rotasi lambat yang digunakan membuat karyawan dapat mengatur gaya hidupnya dengan cukup baik. Jika perputaran dalam sistem sangat bervariasi, kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan akan berkurang.

Permintaan karyawan yang sering untuk perubahan shift memperburuk gaya hidup karyawan . Hal tersebut justru memperburuk kinerja karyawan tersebut. Sehingga shift kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

# Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja

Fenomena yang ada pada toko Indomaret Area Supervisor “IDS’ Cabang Bandung menunjukkan bahwa masi adanya pegawai yang sering merasa jenuh, karena selalu melakukan pekerjaan yang sama secara terus menerus sehingga pegawai belum dapat berkembang dengan kemampuan yang dimilikinya, serta belum mudah bersosialisasi sehingga kurang memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukannyan mutasi kerja agar pegawai dapat mengembangkan kemampuan mereka serta memahami posisi ketika terjadinya mutasi sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarigan (2019), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa mutasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Mutasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena mutasi merupakan salah satu dari bentuk pengembangan dari organisasi atau manajemen tenaga kerja, maka dari itulah proses mutasi perlu dilakukan apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Hasibuan (2018) menjelaskan tujuan dari mutasi yang salah satunya adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Nurhadis (2019) yang menjelaskan bahwa mutasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

# Pengaruh *Shift* Kerja dan Mutasi Kerja terhadap Kinerja

Peneliti melihat bahwa kedua variabel independent dalam penelitian ini yaitu shift kerja dan mutasi kerja berpengaruh terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan. Dan semua variabel independen ini dinilai dapat menjadi faktor penentu Kinerja Karyawan Toko Indomaret Area Supervisor “IDS”.

# Kerangka Pemikiran

Keadaan pikiran menurut Sugiyono (2019:95), adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai isu penting.

Kerangka pemikiran dimaksud untuk menggambarkan paradigma penelitian sebagai jawaban atas masalah penelitian. Kerangka penelitian dalam penelitian ini menggunakan dua variabel bebas ( *Shift* Kerja dan Mutasi Kerja) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan). Penulis dalam penelitian ini ingin mengetahui pengaruh shift kerja dan mutasi kerja terhadap kinerja karyawan toko Indomaret Area Supervisor “IDS” Cabang Bandung.

Berdasarkan penjelasan diatas, berikut bagan kerangka pemikiran :

Middle

Theory

Applied Theory

# Manajemen Sumber Daya Manusia

Grand Theory

**Manajemen**

1. MalayuS.P Hasibuan(2018:9)
2. Menurut Afandi (2018:1)
3. Firmansyah (2018:4)

1. Edy Sutrisno (2018:6) 2. Kasmir (2019:6)

3. Sedarmayanti (2017:3-4)

# Studi Empiris

1. Pengaruh Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Moslem Baby Day Care di Timoho Yogyakarta (Studi pada Moslem Baby Day Car)



1. Pengaruh Shift Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. X
2. Pengaruh

# Shift Kerja

1. Suma’mur (2019:119)

2. Ekaningtyas (2019:13)

**Mutasi Kerja** Malayu Hasibuan (2018:170)

Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado

# Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2019:70)

# Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

* 1. **Pradigma Penelitian dan Hipotesis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019:72) mendefinisikan bahwa, “Paradigma penelitian adalah keadaan pikiran yang menunjukkan hubungan antara variabel yang diteliti, juga mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang harus dijawab oleh penelitian, teori yang digunakan untuk membentuk hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis dan statistik. teknik analisis yang digunakan. ”. Hal tersebut digambarkan sebagai berikut:

h1

H1

H3

Shift Kerja (X1) Ekaningtyas (2019:13)

1. Durasi Kerja
2. Jumlah pekerja
3. Kecepatan Rotasi
4. Waktu Istirahat
5. Keteraturan jadwal *shift*

H2

Mutasi Kerja (X2) Malayu S.P Hasibuan (2018:170)

1. Promosi
2. *Temporary Transfer*
3. *Job Rotation*
4. *Production Transfer*
5. *Replacement Transfer*
6. *Versatility Transfer*

Kinerja Karyawan (Y) Mangkunegara (2019:70)

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Kerjasama
4. Tanggung Jawab
5. Inisiatif
6. Hasil Kerja

# Gambar 2.2 Paradigma Penelitian

* 1. **Hipotesis**

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:99), merupakan tanggapan sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan model diatas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

# “ Diduga Ada Pengaruh *Shift* Kerja dan Mutasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toko Indomaret Area Supervisor “IDS” Cabang Bandung Baik Secara Parsial dan Simultan”

**BAB III**

# METODE PENELITIAN

# Objek dan Subjek Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2020:161) objek penelitian atau variabel penelitian yaitu sesuatu yang merupakan inti dari problematika penelitian. Objek dalam penelitian ini adalah *shift* kerja, dan mutasi kerja sebagai variabel *independent* (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel *dependent* (Y). Menurut Kamus Bahasa Indonesia, yang dimaksud subjek penelitian adalah orang, tempat atau benda yang diamati dalam rangka pembubutan sebagai sasaran Penelitian ini dilakukan di toko Indomaret Area Supervisor “IDS” cabang Bandung, dimana terdapat fenomena-fenomena menarik yang ingin di teliti oleh peneliti, sehingga subjek dalam penelitian ini adalah responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan toko Indomaret Area Supervisor “IDS” cabang Bandung.

# Profil Perusahaan

PT Indomarco Prismatama, berdagang sebagai Indomaret, adalah rantai toko waralaba di Indonesia. Indomaret adalah anak perusahaan Salim Group. Indomaret merupakan jaringan convenience store yang menyediakan kebutuhan pokok dan harian dengan luas penjualan kurang dari 200 m2. Berawal dari ide untuk memudahkan pemenuhan kebutuhan pokok karyawan sehari-hari, pada tahun 1988 didirikan toko bernama Indomaret. Seiring dengan pertumbuhan operasi di dalam toko, perusahaan tertarik untuk menemukan dan memahami beragam kebutuhan dan perilaku belanja konsumen. Untuk mencapai tujuan ini, beberapa karyawan

44

ditugaskan untuk mengamati dan mempelajari perilaku pembelian orang. Kesimpulan yang diperoleh adalah konsumen cenderung memilih berbelanja di toko modern karena pilihan produk yang lengkap, berkualitas, akurat, harga bersaing dan suasana santai.

Awalnya, Indomaret memiliki konsep mengoperasikan toko yang berlokasi di dekat tempat tinggal konsumen, memenuhi banyak kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari-hari, melayani khalayak luas dan memiliki area komersial sekitar 200 m2. Seiring waktu dan permintaan pasar, Indomaret terus menambah gerai di berbagai kawasan perumahan, perkantoran, komersial, wisata, dan apartemen. Ini adalah proses belajar bagaimana mengoperasikan jaringan distribusi berskala besar, dilengkapi dengan banyak pengalaman yang kompleks dan beragam.

Indomaret berkembang sangat pesat dengan jumlah gerai Indomaret mencapai 21.251 hingga Desember 2022. Mayoritas pasokan seluruh gerai berasal dari 42 pusat distribusi Indomaret yang menawarkan lebih dari 5.000 jenis produk. Saat ini, kehadiran Indomaret semakin diperkuat dengan hadirnya Indogrosir, anak perusahaan dengan konsep bisnis Pusat Grosir.

# Visi dan Misi Perusahaan

Visi Indomaret “Menjadi asset nasional dalam bentuk jaringan retail waralaba yang unggul dalam persaingan global.”

Misi Indomaret “Meningkatkan pelayanan terbaik sehingga kepuasan pelanggan utama yang harus dapat dipenuhi.”

# Desain Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiyono (2017:3) didefinisikan sebagai sarana ilmiah untuk mengumpulkan data dengan tujuan dan kegiatan tertentu. Menurut Sugiyono (2017:19), metode deskriptif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan untuk menggali hubungan antara nilai-nilai variabel bebas, satu variabel atau lebih, tanpa membandingkan atau menghubungkan dengan variabel lain.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif, karena dalam penelitiann ini tidak membuat perbandingan. Metode deskriptif dalam penelitian ini tujuannya adalah mendeskripsikan atau menggambarkan varaiabel-variabel dependen dan independen, dimana variabel independent atau variabel bebasnya yaitu *Shift* Kerja (X1) dan Mutasi Kerja (X2), sedangkan variabel dependen atau terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Analisis verifikatif dalam penelitiaan ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent atau variabel bebas yaitu *Shift* Kerja (X1) dan Mutasi Kerja (X2), tehadap Kinerja Karyawan (Y) toko Indomaret Area Supervisor “IDS” Cabang Bandung. Secara lebih jelas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut

# Tabel 3.1 Desain Penelitian

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **Komponen** | **Karakteristik** |
| 1. | Tujuan Penelitian | Menguji hipotesis pengaruh *shift* kerja, dan mutasi kerja terhadap kinerja karyawan toko Indomaret Area Supervisor “IDS” |
| 2. | Tipe Penelitian | Sebab-akibat, variabel penyebab adalah *shift*  kerja dan mutasi kerja, |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | variabel akibat adalah kinerja karyawan |
| 3. | Unit analisis | Karyawan toko Indomaret Area Supervisor “IDS” cabang Bandung. |
| 4. | Cakupan Waktu | Oktober 2022 hingga Febuari 2023 |

**Sumber: Diolah oleh peneliti**

# Operasional Variabel Penelitian

Menurut Silaen (2018:69) menyatakan bahwa “variabel penelitian adalah suatu konsep yang memiliki banyak nilai yang berbeda atau memiliki nilai variabel, yaitu suatu ciri, ciri, atau fenomena yang dapat menunjukkan sesuatu yang diamati atau diukur mempunyai nilai atau perubahan yang berbeda” . Variabel ini terdiri dari variabel bebas (*independent*) dan variabel terkait (*dependent*). Berikut penjelaan mengenai variabel bebas (*independent*) dan varibel terikat (*independent*) pada penelitian ini :

1. Variabel bebas (*independent*) ialah variabel yang mempengaruhi variabel terkait atau variabel *dependent.* Pada penelitian ini variabel *independent* yaitu *shift* kerja (X1), dan mutasi kerja (X2).
2. Variabel terkait (*dependent*) ialah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y)

# Tabel 3.2

**Operasional Variabel *Shift* Kerja, Mutasi Kerja dan Kinerja Karyawan.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Definisi Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **Skala Ukur** | **Item Kuesioner** |
| *Shift* Kerja | *shift* kerja adalah | 1.Durasi Kerja | Jumlah jam kerja untuk karyawan tiap *shift* yaitu 8 jam | Ordinal | 1 |
| (X1) | pola waktu kerja  yang diberikan |  |  |  |
|  | kepada karyawan |  |  |  |
|  | untuk bekerja atau  melakukan sesuatu yang diarahkan |  |  |  |
| 2. Jumlah Pekerja atau Tim | Banyaknya pekerja atau kelompok kerja tiap *shift*  Jumlah pekerja cukup untuk menyelesaikan  pekerjaan | Ordinal | 2 |
|  | oleh perusahaan, |  |  |  |
|  | biasanya aturan |  |  |  |
|  | kerja ini adalah  pagi, sore dan |  |  | 3 |
|  | malam. |  |  |  |
|  | **Suma’mur (2019:119)** |  |  |  |
| 3. Kecepatan Rotasi | Jumlah hari yang diperlukan untuk pertukaran *shift* | Ordinal | 4 |
|  |  |  | Kesesuaian *Shift* |  | 5 |
|  |  |  | Kerja |  |  |
|  |  | 4.Waktu Istirahat | Pembagian jam | Ordinal | 6 |
|  |  |  | kerja dan hari libur |  |  |
|  |  |  | kecukupan waktu istirahat |  | 7 |
|  |  | 5.Keteraturan | jadwal buat hasil dari | Ordinal | 8 |
|  |  | Jadwal *Shift* | keputusan bersama |  |  |
|  |  | **Ekaningtyas dalam**  **( Yani sinta, I. 2019:13)** | Jadwal kerja *shift*  berlangsung teratur |  | 9 |
| Mutasi Kerja (X2) | Mutasi adalah kegiatan pemimpin untuk memindahkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap sama atau setingkat. | 1. Promosi | Promosi Atas Prestasi  Periode kerja menjadi acuan mutasi | Ordinal | 10  11 |
| 2. Temporary  Transfer (Pemindahan | Mutasi Sementara | Ordinal | 12 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Malayu S.P** | sementara) | Mutasi untuk |  | 13 |
| **Hasibuan (2018:169)** |  | menghindari kejenuhan |  |
| 3. Job Rotation | Perpindahan Jabatan  Mutasi Sesuai Kebutuhan | Ordinal | 14 |
|  | (Perputaran |  |  |
|  | Jabatan) |  | 15 |
|  | 4. Production | Mengisi Jabatan Yang | Ordinal | 16 |
|  | Transfer | Kosong |  |  |
|  | (Pemindahan |  |  |  |
|  | Pekerjaan) |  |  |  |
|  | 5. Replacement | Pergantian Pegawai | Ordinal | 17 |
|  | Transfer |  |  |  |
|  | (Pergantian |  |  |  |
|  | Pemindahan) |  |  |  |
|  | 6. Versality | Pekerjaan Yang Baru | Ordinal | 18 |
|  | Transfer |  |  |  |
|  | (Bentuk |  |  |  |
|  | Pemindahan) |  |  |  |
|  | **Malayu S.P** |  |  |  |
|  | **Hasibuan** |  |  |  |
|  | **(2018:170)** |  |  |  |
| Kinerja | Kinerja adalah hasil | 1. Kualitas Kerja | Kualitas Pekerjaan | Ordinal | 19 |
| Karyawan | kerja yang berkualitas |  |  |  |  |
| (Y) | dan  jumlah yang |  | Standar Pekerjaan |  | 20 |
| 2. Kuantitas Kerja | Waktu dalam Bekerja | Ordinal | 21 |
|  | diperoleh seorang  karyawan dalam | 3. Hasil Kerja | Target pencapaian | Ordinal | 22 |
|  | melaksanakan  tugasnya sesuai |  | Kepuasan hasil kerja |  | 23 |
|  | 4. Kerjasama | Kerjasama dalam tim | Ordinal | 24 |
|  | dengan tanggung jawab yang  dipercayakan kepada karyawan tersebut. |
| 5.Tanggun Jawab | Cepat dalam  mengambil keputusan | Ordinal | 25 |
| 6. Inisiatif | Inisiatif dalam diri | Ordinal | 26 |
|  | **Mangkunegara (2019:70)** |  | Bekerja tanpa pengawasan |  | 27 |

# Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel penelitian harus ditentukan agar penelitian yang dilakukan memiliki informasi yang sebenarnya. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel sebagai berikut :

# Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah umum yang meliputi: suatu benda/objek dengan jumlah dan ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan toko Indomaret Area Supervisor “IDS” cabang Bandung berjumlah 103 orang.

# Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:116) sampel adalah sebagian kecil dari kuantitas dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan cara tertentu yang tidak ambigu dan lengkap yang dianggap mewakili populasi. Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin. Menurut Aloysius Rangga Aditya Nalendra, dkk (2021:27-28), Rumus Slovin adalah rumus untuk menghitung jumlah sampel minimal jika perilaku suatu populasi tidak diketahui secara pasti. Besarnya sampel penelitian dengan menggunakan rumus Slovin ditentukan dengan nilai

tingkat kesalahan. Semakin tinggi tingkat kesalahan yang digunakan, semakin kecil jumlah sampel yang diambil. Berikut merupakan rumus Slovin :

n= 𝑵

𝟏+𝑵 (𝒆)𝟐

Dimana:

N = Jumlah populasi n = Jumlah sampel

e = Tingkat error

Jumlah populasi adalah 103 jiwa, dengan tingkat kesalahan atau kelonggaran yang ditentukan peneliti sebesar 5% (0,05) maka sampel yang diambil untuk mewakili populasi tersebut sebesar :

n = 103

1+103 (5%)2

n = 81,9 = 82 orang responden

Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 82 orang responden.

# Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

# Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara. Menurut Sugiyono (2019:193), dalam memperoleh data dapat dilakukan beberapa teknik pengumpulan data yaitu:

1. Data Primer, Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan pengamatan atau survei langsung di 16 toko Area Supervisor “IDS” Cabang Bandung sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data yang lebih jelas dan akurat. Adapun data yang diperoleh meliputi:
   1. Wawancara

Wawancara tatap muka antara peneliti dan staf yang terlibat dalam penelitian akan dilakukan. Wawancara dilakukan dalam bentuk pertanyaan yang diajukan kepada pegawai yang bersangkutan sehingga mendapatkan data yang lebih jelas. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan di toko Area Supervisor “IDS” Cabang Bandung.

* 1. Observasi

Observasi ialah teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung di lokasi penelitian yaitu di toko Area Supervisor “IDS” Cabang Bandung.

* 1. Kuesioner

Kuesioner atau daftar pertanyaan yaitu dengan cara membagikan sejumlah pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kemudian dikumpulkan kembali untuk dianalisis dalam rangka menguji validitas dan reliabilitas. Pernyataan disusun dalam bentuk angket tertutup (angket berstruktur), yaitu disajikan dengan bentuk sedemikian rupa sehingga responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dari daftar pernyataan yang sudah disiapkan. Pertanyaan yang dikembangkan

atas dasar definisi operasional dari masing-masing aspek yang terdapat dalam setiap variabel yang akan diukur. Peneliti membagikan kuisioner kepada responden dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan *Shift* Kerja, Mutasi kerja dan kinerja karyawan.

1. Data Sekunder, merupakan data pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari pengumpulan informasi yang berhubungan dengan teori-teori yang berkaitan dengan masalah-masalah variabel yang diteliti baik dari buku, karya ilmiah berupa skripsi, tesis, dan sejenisnya, artikel, jurnal, dan lain-lain. Menelaah dan mengkaji berbagai bahan bacaan dan literatur yang erat kaitannya dengan penelitian.

# Instrumen Penelitian

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan kuesioner yang akan dibagikan kepada Responden karyawan toko Indomaret Area Supervisor “IDS” cabang Bandung, yang berisikan pertanyaan yang didasari dari indikator- indikator yang telah diuraikan dalam operasional variabel mengenai shift kerja, mutasi kerja, serta kinerja karyawan. Kuesioner yang telah ada akan di uji kelayakan menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Program yang peneliti akan gunakan untuk menguji validitas dan reabilitas adalah menggunakan Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Statistic 27.

# Skala Likert

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Menurut (Sugiyono, 2017), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap,

pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu fenomena sosial. Dengan skala Likert, variabel yang akan diukur diubah menjadi indeks variabel. Indikator-indikator ini kemudian digunakan sebagai titik awal untuk mensintesis item-item instrumental yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Umpan balik untuk setiap item alat yang menggunakan skala Likert berkisar dari sangat positif hingga sangat negatif .

# Tabel 3.3 Skala Likert

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pernyataan** | **Penilaian** | |
| **+** | **-** |
| Sangat Setuju | 5 | 1 |
| Setuju | 4 | 2 |
| Netral | 3 | 3 |
| Tidak Setuju | 2 | 4 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 5 |

**Sumber : Sugiyono (2018:146)**

# Metode Transformasi Data

Penelitian ini menggunakan data ordinal, maka sebelum melakukan analisis regresi dilakukan transformasi data terlebih dahulu dengan mengubah data ordinal menjadi interval. Metode transformasi yang digunakan adalah Method of Successive Interval (MSI). Menurut Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat (2018) mengenai Method of Successive (MSI) adalah sebagai metode penskalaan untuk menaikkan skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval. Bedasarkan konsep tersebut dapat ditinjau bahwa MSI merupakan alat untuk mengubah data

ordinal menjadi interval. Dalam proses pengolahan data MSI tersebut, peneliti menggunakan bantuan Additional Instrument (Add-Ins) pada Microsoft Excel.

# Uji Validitas

Ari Kunto (2019) berpendapat bahwa Validitas adalah ukuran seberapa valid suatu instrumen. Alat yang valid dan valid bernilai tinggi. Sebaliknya, alat yang kurang bernilai berarti memiliki nilai yang rendah. Untuk mengetahui apakah angket yang digunakan valid maka kita lihat r(rhitung) yang diperoleh dengan (rtabel) dan jika rhitung > rtabel maka instrumen dikatakan valid dan jika rhitung < rtable maka dikatakan tidak valid. Pengecekan validitas dapat diperoleh dengan menggunakan program SPSS . Keputusan pengujian validitas responden menggunakan taraf signifikasi sebagai berikut :

1. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan valid jika rhitung lebih besar daripada rtabel (rhitung > rtabel)
2. Item pertanyaan-pertanyaan responden penelitian dikatakan tidak valid jika rhitung lebih kecil atau sama dengan rtabel (rhitung < rtabel )
3. Perhitungan validitas item instrumen dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 27 *for windows*.

# Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner sebagai indeks suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau dapat dipercaya jika tanggapan terhadap responden tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan one shot

atau one time kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau dengan mengukur korelasi antara respon terhadap pertanyaan. SPSS memberikan dasar untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha (α)* (Ghozali, 2018:19). Suatu struktur atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan *Cronbach’s Alpha* > 0,6 (Nunnally dalam Ghozali, 2018:19) .

# Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan inferensi statistik. Inferensi statistik adalah bagian dari statistik yang mempelajari interpretasi dan menarik kesimpulan yang berlaku umum dari data yang tersedia. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lainnya terkumpul. Kegiatan analisis data meliputi pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menjumlahkan data berdasarkan variabel untuk seluruh responden, menyajikan data untuk setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan .

# Analisis Statistik Deskriptif

Ghozali (2018:15) menyatakan bahwa Statistik deskriptif memberikan wawasan tentang data yang dilihat dari mean, standar deviasi, varians, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis, dan skewnes. Statistik deskriptif sering digunakan untuk menggambarkan profil data sampel sebelum teknik analisis statistik digunakan untuk menguji hipotesis. Statistik deskriptif dapat menjelaskan variabel-

variabel yang terdapat didalam penelitian ini. Statistik deskriptif juga menyajikan ukuran-ukuran numerik yang sangat penting bagi data sampel.

# Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2019:120) “Metode verifikatif bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih”. Teknik analisis ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Shift Kerja (X1), Mutasi Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y), dengan menggunakan analisis regresi berganda, korelasi berganda dan koefisien determinasi. Sebelum menggunakan analisis tersebut, data dipastikan sudah ditabulasi, diketahui validitas dan realibitasnya, serta data sudah menjadi interval.

# Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu harus melewati pengujian hipotesis klasik. Uji hipotesis klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

# Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah dalam model regresi variabel perancu atau residual berdistribusi normal (Ghozali, 2018:25). Cara untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal adalah uji Kolmogrov Smirnov. Jika nilai Asymp Sig. > 0,05 maka data pencarian berdistribusi normal, namun jika Asymp Sig. <0,05 maka dapat dikatakan bahwa data penelitian tidak berdistribusi normal

# Uji Auto Korelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi dalam model regresi linier antara kesalahan pengganggu periode t dan kesalahan pengganggu periode t-1 Ghozali (2018:31). Jika ada korelasi, itu disebut masalah autokorelasi. Autokorelasi muncul karena pengamatan berurutan dari waktu ke waktu saling bergantung. Masalah ini muncul karena residual (noise error) tidak dapat dipisahkan dari satu observasi ke observasi lainnya. Hal ini sering dijumpai pada data time series, karena gangguan pada satu individu/kelompok cenderung mempengaruhi gangguan pada individu/kelompok yang sama pada periode berikutnya. Model regresi dikatakan baik jika tidak terdapat autokorelasi. Tes Durbin Watson dapat digunakan untuk mendeteksi masalah autokorelasi. Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Hipotesis Nol** | **Keputusan** | **Jika** |
| Tidak ada autokorelasi positif | Tolak | 0 < d < dl |
| Tidak ada autokorelasi positif | No Decision | dl ≤ d ≤ du |
| Tidak ada korelasi negatif | Tolak | 4 – dl < d < 4 |
| Tidak ada korelasi negatif | No Decision | 4 – du ≤ d ≤ 4 – dl |
| Tidak ada autokorelasi, positif atau  negative | diterima | du < d < 4-du |

Sumber: Imam Ghozali (2019:35)

# Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018:38), uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji model regresi guna mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai koefisien variasi inflasi (VIF). Jika nilai toleransi ≥ 0,10 dan nilai VIF <; 10, model regresi tidak memiliki multikolinearitas. Jika terjadi sebaliknya, maka terjadi multikolinearitas pada model regresi .

# Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:44), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah model regresi dapat menunjukkan ketidaksamaan varians dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam observasi ini, mendeteksi adanya variansi variabel dapat dilakukan dengan uji Arch. Uji Arch meliputi regresi nilai absolut residual pada variabel independen (Ghozali, 2018:48). Dasar pengambilan keputusan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai p-value ≥ 0,05 maka H0 diterima, yang artinya tidak terdapat masalah heteroskedasisitas.
2. Jika nilai p-value ≤ 0,05 maka H0 ditolak yang artinya terdapat masalah heteroskedastisitas.

# Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini digunakan analisis linier berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Shift Kerja (X1), dan Mutasi Kerja (X2)

terhadap Kinerja Karyawan (Y).Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

Y = a+b1X1+ b2X2+ e … … …(1)

Dimana:

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan) a = Bilangan Konstanta

b1-b2 = Koefisien Garis Regresi X1 = Variabel bebas (*Shift* Kerja) X2 = Variabel bebas (Mutasi Kerja) e = Kesalahan (Error)

# Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Arah hubungan dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kekuatan atau kelemahan hubungan dinyatakan dalam besaran koefisien korelasi (Sugiyono, 2018:56).

# Tabel 4.16 Koefisien Korelasi

|  |  |
| --- | --- |
| **Interval Koefisien** | **Koefisien Korelasi** |
| 0,00 - 0,199 | Sangat rendah |
| 0,20 - 0,399 | Rendah |

|  |  |
| --- | --- |
| 0,40 - 0,599 | Sedang |
| 0,60 - 0,799 | Kuat |
| 0,80 - 1,000 | Sangat Kuat |

**Sumber : Sugiyono (2018:54)**

# Koefisien Determinasi (R2)

Ghozali (2018:197) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R2 ) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan perubahan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1. Nilai R2 yang rendah berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi perubahan variabel terikat, dengan rumus :

*KD* = r2

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi yang dicari r² = Koefisien korelasi

# Uji Hipotesis

* + 1. **Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)**

Dalam uji signifikansi simultan, efek dari dua variabel independen bersama- sama terhadap variabel dependen di uji. Statistik uji yang digunakan pada uji bersamaan uji F dengan rumus sebagai berikut:

𝑅2

F = 𝑘

(1−𝑅2)(𝑛−𝑘−1)

Keterangan:

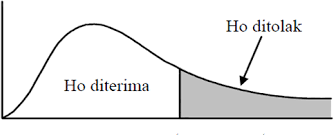
F = Nilai Fhitung

R² = Koefisien Korelasi yang telah ditentukan k = Jumlah Variabel Bebas

n = Jumlah Anggota Sampel

Uji-f bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. H0 akan diterima jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05
2. H0 akan ditolak jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 Atau dengan cara lain sebagai berikut:
3. Jika Fhitung > Ftabel maka H0 ditolak
4. Jika Fhitung < Ftabel maka H0 diterima



# Gambar 3.1 Uji F

* + 1. **Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)**

Menurut Siregar S (2018:98) Uji t bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh parsial (bebas) yang diberikan oleh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika thitung > ttabel, atau Sig < 0,05 maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
2. Jika thitung < ttabel, atau Sig > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Menurut Sugiyono (2018:206) “Uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen”. Menguji tingkat signifikan koefisien korelasi yang digunakan untuk mengetahui keberartian derajat hubungna antara variabel (X) dan variabel (Y) yang digunakan dengan koefisien korelasi. Adapun rumus yang digunakan seperti ditemukan oleh (Sugiyono, 2018: 206) adalah sebagai berikut :

t = 𝑟√𝑛−2

√1−𝑟2

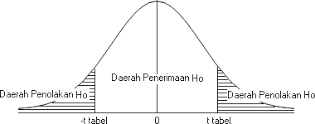
Keterangan:

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi parsial r2 = Koefisien determinasi

n = jumlah data

Menurut Sugiyono (2019:99), daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut:



# Gambar 3.2

**Kurva Daerah Penerimaan dan Penolkan H0 Uji-t**

# BAB IV

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

# Karakteristik Responden

Karakteristik Responden dilakukan berdasarkan jenis kelamin, usia, status, dan masa kerja. Penggolongan ini disajikan pada Tabel berikut :

# Tabel 4.1

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jenis Kelamin** | **Jumlah Responden** | **Persentase(%)** |
| Laki-Laki | 36 | 43,9% |
| Perempuan | 46 | 56,1% |
| Total | 82 | 100% |

Sumber : Pengolahan Data,(2023)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden penelitian yang berjenis kelamin laki-laki memiliki persentase sebanyak 36 orang (43,9%), sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan memiliki persentase sebanyak 46 orang (56,1%).

# Tabel 4.2

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Usia** | **Jumlah Responden** | **Persentase(%)** |
| <20 Tahun | 28 | 34,2% |
| 21-30 Tahun | 49 | 59,8% |
| 30-40 Tahun | 3 | 3,6% |
| >40 Tahun | 2 | 2,4% |
| Total | 82 | 100% |

Sumber : Pengolahan Data,(2023)

Berdasarkan tabel 4.1 responden yang berumur <20 tahun memiliki presentase sebanyak 28 orang (34,2%), responden yang berumur 21-30 tahun memiliki presentase sebanyak 49 orang (59,8%), responden yang berumur 30-40

64

tahun memiliki presentase sebanyak 3 orang (3,6%), dan responden yang berumur

>40 tahun memiliki presentase sebanyak 2 orang (2,4%).

# Tabel 4.3

**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Status perkawinan** | **Jumlah Responden** | **Persentase(%)** |
| Belum Menikah | 51 | 62,2% |
| Menikah | 31 | 37,8% |
| Total | 82 | 100% |

Sumber : Pengolahan Data,(2023)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden penelitian yang belum menikah memiliki persentase sebanyak 51 orang (62,2%), sedangkan responden penelitian yang sudah menikah memiliki persentase sebanyak 31 orang (37,8%).

# Tabel 4.4

**Karakteris Responden Berdasarkan Masa Kerja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Masa Kerja** | **Jumlah Responden** | **Persentase(%)** |
| < 1 Tahun | 28 | 34,1% |
| 1-5 Tahun | 40 | 48,8% |
| 6-10 Tahun | 12 | 14,7% |
| >10 Tahun | 2 | 2,4% |
| Total | 82 | 100% |

Sumber : Pengolahan Data,(2023)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden penelitian yang masa kerjanya <1 Tahun sebanyak 28 (34,1%), masa kerja 1-5 tahun sebanyak 40

orang (48,8%), masa kerjanya 6-10 tahun sebanyak 12 orang (14,7), dan masa

kerjanya >10 tahun sebanyak 2 orang (2,4%).

# Hasil Pengolahan Data

Hasil pengolahan data dari masing-masing jawaban responden tentang Pengaruh Shift Kerja dan Mutasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Toko Indomaret Area Supervisor “IDS” Cabang Bandung.

# Uji Validitas

Setelah dilakukan Metode transformasi Data (MSI Data berjumlah 82 kemudian di olah dengan SPSS, maka untuk menghitung rtabel , nilai df (n-2)= 82- 2 =80, dengan tingkat signifikansi 5% sehingga di peroleh hasil rtabel sebesar 0,2172 dikatakan valid jika rhitung > rtabel .

# Tabel 4.5

**Uji Validitas *Shift* Kerja (X1).**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Item Pernyataan** | **Nilai rhitung** | **Nilai rtabel** | **Keterangan** |
| X1\_1 | 0,599 | 0,2172 | Valid |
| X1\_2 | 0,746 | 0,2172 | Valid |
| X1\_3 | 0,658 | 0,2172 | Valid |
| X1\_4 | 0,519 | 0,2172 | Valid |
| X1\_5 | 0,620 | 0,2172 | Valid |
| X1\_6 | 0,581 | 0,2172 | Valid |
| X1\_7 | 0,438 | 0,2172 | Valid |
| X1\_8 | 0,197 | 0,2172 | Tidak Valid |
| X1\_9 | 0,668 | 0,2172 | Valid |

Sumber : Pengolahan Data,(2023)

Berdasarkan Tabel 4.5 hasil uji validitas pada variabel *Shift* Kerja, bahwa dari total 9 item pernyataan yang terdapat 1 pernyataan yang tidak valid, yaitu pada item pernyataan X1\_8 sedangkan 8 item pernyataan lainnya dinyatakan valid, karena r hitung > r tabel, yaitu 0.2172. Maka dari itu, pada variabel *shift* kerja hanya 8 pernyataan yang dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

# Tabel 4.6

**Uji Validitas Mutasi Kerja (X2).**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Item Pernyataan** | **Nilai rhitung** | **Nilai rtabel** | **Keterangan** |
| X2\_1 | 0,646 | 0,2172 | Valid |
| X2\_2 | 0,731 | 0,2172 | Valid |
| X2\_3 | 0,429 | 0,2172 | Valid |
| X2\_4 | 0,502 | 0,2172 | Valid |
| X2\_5 | 0,684 | 0,2172 | Valid |
| X2\_6 | 0,754 | 0,2172 | Valid |
| X2\_7 | 0,706 | 0,2172 | Valid |
| X2\_8 | 0,743 | 0,2172 | Valid |
| X2\_9 | 0,626 | 0,2172 | Valid |

Sumber : Pengolahan Data,(2023)

Berdasarkan Tabel 4.6 hasil uji validitas pada variabel Mutasi Kerja, bahwa dari total 9 item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian seluruhnya dinyatakan “valid”. Karena r hitung > r tabel, yaitu 0.2172. Maka dari itu, seluruh pernyataan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

# Tabel 4.7

**Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Item Pernyataan** | **Nilai rhitung** | **Nilai rtabel** | **Keterangan** |
| Y1 | 0,550 | 0,2172 | Valid |
| Y2 | 0,781 | 0,2172 | Valid |
| Y3 | 0,597 | 0,2172 | Valid |
| Y4 | 0,624 | 0,2172 | Valid |
| Y5 | 0,760 | 0,2172 | Valid |
| Y6 | 0.620 | 0,2172 | Valid |
| Y7 | 0,617 | 0,2172 | Valid |
| Y8 | 0,669 | 0,2172 | Valid |
| Y9 | 0,762 | 0,2172 | Valid |

Sumber : Pengolahan Data,(2023)

Berdasarkan Tabel 4.7 hasil uji validitas pada variabel Kinerja Karyawan, bahwa dari total 9 item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian seluruhnya dinyatakan “valid”. Karena r hitung > r tabel, yaitu 0.2172. Maka dari itu, seluruh pernyataan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

# Uji Reabilitas

Pada Uji Reabilitas semakin besar nilai alpha yang dihasilkan (lebih besar dari 0,6) artinya butir-butir kuesioner semakin reliabel. Untuk menguji reliabilitas digunakan *Cronbach’s h Alpha Coefficient* > 0,6 yang artinya jika nilai alpha kurang dari 0,6 dianggap buruk, nilai alpha 0,6 hingga 0,7 bisa diterima, dan lebih dari 0,8 dianggap baik. Berikut merupakan tabel nilai *Cronbach’s h Alpha* masing- masing instrument.

# Tabel 4.8

**Hasil Uji Reabilitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | ***Cronbach’s Alpha*** | **Nilai Batas** | **Keterangan** |
| *Shift* Kerja | 0,769 | 0,60 | Realibel |
| Mutasi Kerja | 0,829 | 0,60 | Realibel |
| Kinerja Karyawan | 0,41 | 0,60 | Realibel |

Sumber : Data diolah SPSS, (2023)

Hasil analisis data pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach’s Alpha* variabel *Shif* Kerja, Mutasi Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai > 0,60 maka dapat dikatakan bahwa angket atau kuesioner yang digunakan dapat menghasilkan data yang reliabel atau terpercaya.

# Uji Deskriptif

* + 1. **Tanggapan Responden mengenai Variabel *Shif* Kerja (X1)**

Pemaparan tanggapan responden digunakan untuk memperluas pembahasan pada penelitian ini. Variabel *shift* kerja terdiri dari 9 butir pernyataan, berikut ini

akan disajikan dan dijelaskan kecenderungan responden terhadap variabel *shift*

kerja.

# Tabel 4.9

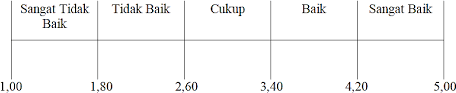
**Hasil Kuesioner Variabel Shift Kerja (X1)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pernyataan** | **Jawaban** | | | | | **Skor** | **Rata Rata** | **Ket** |
| 1. | Waktu kerja sudah sesuai dengan standar operasional yang telah ditentukan | **SS** | **S** | **N** | **TS** | **STS** |
| 0 | 0 | 14 | 31 | 37 | 141 | 1,71 | Sangat Tidak Baik |
| 2. | Jumlah tim tiap shift terbagi secara  adil dan merata | 0 | 2 | 16 | 27 | 37 | 147 | 1,79 | Sangat Tidak  Baik |
| 3. | Jumlah tim tiap shift cukup untuk menyelesaikan  pekerjaan tiap shift | 0 | 1 | 16 | 29 | 36 | 146 | 1,78 | Sangat Tidak Baik |
| 4. | Pertukaran shift tiap 1 hari sekali sesuai kemampuan  karyawan | 0 | 2 | 6 | 42 | 31 | 141 | 1,71 | Sangat Tidak Baik |
| 5. | Shift kerja sesuai  dengan keinginan saya | 0 | 0 | 16 | 30 | 36 | 144 | 1,75 | Sangat  Tidak Baik |
| 6. | Saya merasa puas dengan pembagian jam kerja dan hari libur di tempat  kerja saya | 0 | 0 | 10 | 41 | 31 | 143 | 1,74 | Sangat Tidak Baik |
| 7. | Saya merasa cukup atas waktu istirahat yang diberikan | 0 | 2 | 12 | 37 | 31 | 149 | 1,81 | Tidak Baik |
| 8. | Jadwal shift berjalan dengan teratur setiap  harinya | 0 | 2 | 18 | 30 | 32 | 154 | 1,87 | Tidak Baik |
| **Total** | | | | | | | **1.165** | **1,77** | **Sangat**  **Tidak Baik** |

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel tanggapan responden mengenai *shift* kerja di Toko Indomaret Area Supervisor “IDS”. Menunjukan hasil bahwa nilai total skor yang diperoleh dari seluruh butir pernyataan variabel *shift* kerja adalah sebesar 1.165, dengan nilai rata-rata 1,77, yang masuk dalam kategori 1 sampai dengan 1,79 termasuk dalam kategori sangat tidak baik. Sedangkan rata-rata nilai terendah yaitu pada pernyataan waktu kerja sudah sesuai dengan standar operasional yang telah ditentukan dan pernyataan Pertukaran shift tiap 1 hari sekali sesuai kemampuan karyawan dengan nilai rata-rata 1,71 yang berada dalam kategori sangat tidak baik, yang berarti waktu kerja dan pertukaran *shift* belum sesuai dengan standar sehingga jika dilihat dari nilai rata-ratanya masuk kedalam kategori sangat tidak baik. Semakin waktu kerja dan pertukaran *shift* di terapkan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan Toko Indomaret Area Supervisor “IDS”.

Secara garis kontinum variabel *Shift* Kerja (X1) dapat di digambarkan :



# 1,77

**Gambar 4.1**

# Garis Kontinum Kategorisasi Penilaian Variabel *Shift* Kerja

# Tanggapan Responden mengenai Variabel Mutasi Kerja (X2)

Pemaparan tanggapan responden digunakan untuk memperluas pembahasan pada penelitian ini. Variabel mutasi kerja terdiri dari 9 butir pernyataan, berikut ini akan disajikan dan dijelaskan kecenderungan responden terhadap variabel mutasi kerja.

# Tabel 4.10

**Hasil Tanggapan Responden mengenai Variabel Mutasi Kerja (X2)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pernyataan** | **Jawaban** | | | | | **Skor** | **Rata Rata** | **Ket** |
| 1. | Pelaksanaan mutasi sudah sesusai dengan tujuan perusahaan untuk meningkatkan  semangat kerja karyawan | **SS** | **S** | **N** | **TS** | **STS** |
| 0 | 1 | 23 | 33 | 25 | 164 | 2,00 | Tidak Baik |
| 2. | Periode atau lama kerja pegawai sering digunakan dalam menentukan penetapan kebijakan promosi jabatan. | 0 | 0 | 17 | 31 | 34 | 147 | 1,79 | Sangat Tidak Baik |
| 3. | Mutasi jabatan selalu dilakukan dalam kurun  waktu yang telah ditentukan. | 0 | 0 | 8 | 40 | 34 | 138 | 1,68 | Sangat Tidak Baik |
| 4. | Mutasi dilakukan untuk menghindari jenuhnya  pekerjaan | 0 | 0 | 1 | 33 | 48 | 117 | 1,42 | Sangat Tidak Baik |
| 5. | Mutasi dilaksanakan untuk mengisi jabatan yang  kosong | 0 | 1 | 7 | 35 | 39 | 134 | 1,63 | Sangat Tidak Baik |
| 6. | Pelaksanaan mutasi sudah sesusai dengan  kebutuhan dalam suatu jabatan | 0 | 1 | 9 | 36 | 36 | 139 | 1,69 | Sangat Tidak Baik |

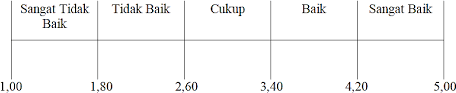
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 7. | Saya merasa mutasi jabatan diberikan untuk orang-orang  tertentu. | 0 | 0 | 7 | 32 | 43 | 128 | 1,56 | Sangat Tidak Baik |
| 8. | Saya dapat menjalankan tugas atau pekerjaan baru sesuai dengan tanggung  jawab yang telah diberikan. | 0 | 0 | 5 | 41 | 36 | 133 | 1,62 | Sangat Tidak Baik |
| 9. | Saya mendapat kesempatan dalam mengajukan pemindahan sesuai  dengan kebutuhan saya | 0 | 0 | 18 | 24 | 40 | 142 | 1,73 | Sangat Tidak Baik |
| **Total** | | | | | | | **1.242** | **1,68** | **Sangat Tidak**  **Baik** |

Sumber ; Data diolah, (2023)

Berdasarkan Tabel tanggapan responden mengenai mutasi kerja di Toko Indomaret Area Supervisor “IDS”. Menunjukan hasil bahwa nilai total skor yang diperoleh dari seluruh butir pernyataan variabel *shift* kerja adalah sebesar 1.242 dengan nilai rata-rata 1,68, yang masuk dalam kategori 1 sampai dengan 1,79 termasuk dalam kategori sangat tidak baik. Sedangkan rata-rata nilai terendah yaitu pada pernyataan mutasi dilakukan untuk menghindari jenuhnya pekerjaan dengan nilai rata-rata 1,42 yang berada dalam kategori sangat tidak baik, yang berarti mutasi kerja yang seharusnya dilakukan dalam kurun waktu tertentu untuk mengurangi kejenuhan dalam bekerja tidak berjalan dengan baik atau bahkan tidak dilakukan sehingga jika dilihat dari nilai rata-ratanya masuk kedalam kategori sangat tidak baik dengan rincian 1 responden menjawab netral, 33 responden menjawab tidak setuju dan 48 responden menjawab sangat tidak setuju. Sistem

mustasi yang terencana dan terarah akan mempengaruhi kinerja karyawan Toko Indomaret Area Supervisor “IDS”.

Secara garis kontinum variabel Mutasi Kerja (X2) dapat di digambarkan :



# 1,68

**Gambar 4.2**

# Garis Kontinum Kategorisasi Penilaian Variabel Mutasi Kerja

# Tanggapan Responden mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pemaparan tanggapan responden digunakan untuk memperluas pembahasan pada penelitian ini. Variabel kinerja karyawan terdiri dari 9 butir pernyataan, berikut ini akan disajikan dan dijelaskan kecenderungan responden terhadap variabel kinerja karyawan.

# Tabel 4.11

**Hasil Tanggapan Responden mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pernyataan** | **Jawaban** | | | | | **Skor** | **Rata**  **Rata** | **Ket** |
| 1. | Saya memiliki kualitas hasil kerja yang sesuai dengan uraian pekerjaan  saya. | **SS** | **S** | **N** | **TS** | **STS** |
| 0 | 0 | 10 | 29 | 43 | 131 | 1,59 | Tidak Baik |
| 2. | Saya memiliki  kualitas hasil kerja yang sesuai dengan | 0 | 0 | 13 | 28 | 41 | 136 | 1,65 | Tidak Baik |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | uraian pekerjaan saya. |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3. | Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai  dengan waktu yang diberikan. | 0 | 2 | 12 | 22 | 46 | 134 | 1,63 | Tidak Baik |
| 4. | Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan  perusahaan | 0 | 1 | 3 | 41 | 36 | 131 | 1,59 | Tidak Baik |
| 5. | Saya merasa puas dengan hasil  pekerjaan yang Saya lakukan | 0 | 0 | 13 | 23 | 46 | 131 | 1,59 | Tidak Baik |
| 6. | Saya dapat bekerja dalam tim dengan  baik | 0 | 2 | 14 | 28 | 38 | 144 | 1,75 | Tidak Baik |
| 7. | Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan dan berani  mempertanggung jawabkannya. | 0 | 2 | 8 | 38 | 44 | 132 | 1,60 | Tidak Baik |
| 8. | Saya selalu berinisiatif dalam bekerja tanpa menunggu perintah  dari atasan. | 0 | 3 | 11 | 32 | 36 | 145 | 1,76 | Tidak Baik |
| 9. | Saya mengerjakan pekerjaan dengan baik tanpa perlu pengawasan dari  atasan. | 0 | 0 | 11 | 30 | 41 | 134 | 1,63 | Tidak Baik |
| **Total** | | | | | | | **1.281** | **1,64** | **Sangat**  **Tidak Baik** |

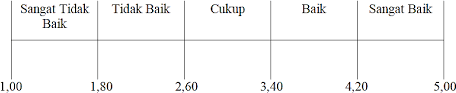
Sumber ; Data diolah, (2023)

Berdasarkan Tabel tanggapan responden mengenai kinerja karyawan di Toko Indomaret Area Supervisor “IDS”. Menunjukan hasil bahwa nilai total skor yang diperoleh dari seluruh butir pernyataan variabel *shift* kerja adalah sebesar

1.281 dengan nilai rata-rata 1,64, yang masuk dalam kategori 1 sampai dengan 1,79

termasuk dalam kategori sangat tidak baik. Sedangkan rata-rata nilai terendah yaitu dengan nilai rata-rata 1,81 yang berada dalam kategori tidak baik, yang berarti karyawan Toko Indomaret Area Supervisor “IDS” Cabang Bandung belum bisa menghasilkan kulitas kerja yang sesuai dengan *job desk* mereka masing-masing dan juga belum bisa bekerja sama dalam tim dengan baik sehingga jika dilihat dari nilai rata-ratanya masuk kedalam kategori sangat tidak baik. Dalam pernyataan ini membuktikan bahwa karyawan Toko Indomaret Area Supervisor “IDS” Cabang Bandung belum mampu menghasilkan pekerjaan yang diharapkan oleh perusahaan.

Secara garis kontinum variabel kinerja karyawan (Y) dapat di digambarkan



# 1,64

**Gambar 4.3**

# Garis Kontinum Kategorisasi Penilaian Variabel Kinerja Karyawan

# Hasil Analisis Data

# Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu harus lulus uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

# Uji Normalitas

Pada uji normalitas ini data di uji menggunakan Uji *Kolmogorov- Smirnov (Kolmogorov\_Smirnov Test)* kemudian melihat signifikansi dari resudial yang dihasilkan dengan pendekatan normal *probability plot* sebagai berikut :

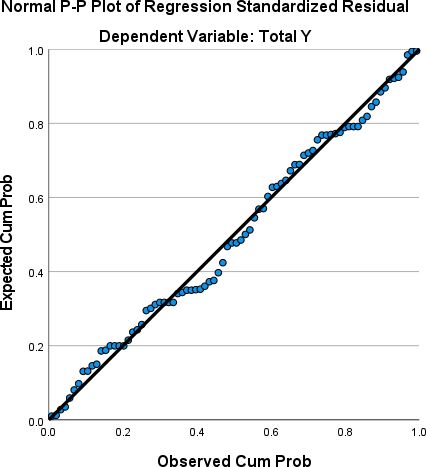
# Tabel 4.12 Uji Normalitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | | |
|  | | | Unstandardiz ed Residual |
| N | | | 82 |
| Normal Parametersa,b | Mean | | .0000000 |
| Std. Deviation | | 1.50939383 |
| Most Extreme Differences | Absolute | | .076 |
| Positive | | .076 |
| Negative | | -.049 |
| Test Statistic | | | .076 |
| Asymp. Sig. (2-tailed)c | | | .200d |
| Monte Carlo Sig. (2- tailed)e | Sig. | | .271 |
| 99% Confidence Interval | Lower Bound | .260 |
| Upper Bound | .283 |
| a. Test distribution is Normal. | | | |
| b. Calculated from data. | | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | | |
| e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000. | | | |

Sumber : Data diolah SPSS, (2023)

Berdasarkan hasil dari Kolmogorov-Smirnov menunjukan bahwa data populasi berdistribusi normal. Tingkat signifikan dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai atau tingkat signifikannya lebih besar dari 0,05. Pada perolehan

uji *Komogorov-Smirnov* menunjukan tingkat signifikan sebesar 0.200 atau 0.200 > 0,05 sehingga dikatakan bahwa data berdistribusi normal.



# Gambar 4.4

**Uji Normalitas Probability Plot**

Sumber : Data diolah SPSS, (2023)

Dari hasil uji normalitas terlihat dalam gambar 4.4 grafik normal *Probabililty Plot* menunjukkan bahwa sebaran pola titik berada disekitar garis lurus, sehingga dapatdisimpulkan data tersebut normal. Berdasarkan grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian karena memenuhi asumsi normalitas.

# Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variansi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah yang tidak

menghasilkan Heteroskedastisitas variabel melakukan uji Glejser. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak mempengaruhi variabel dependen, maka tidak ada tanda Heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah apakah nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil Heteroskedastisitas diuji sebagai berikut:

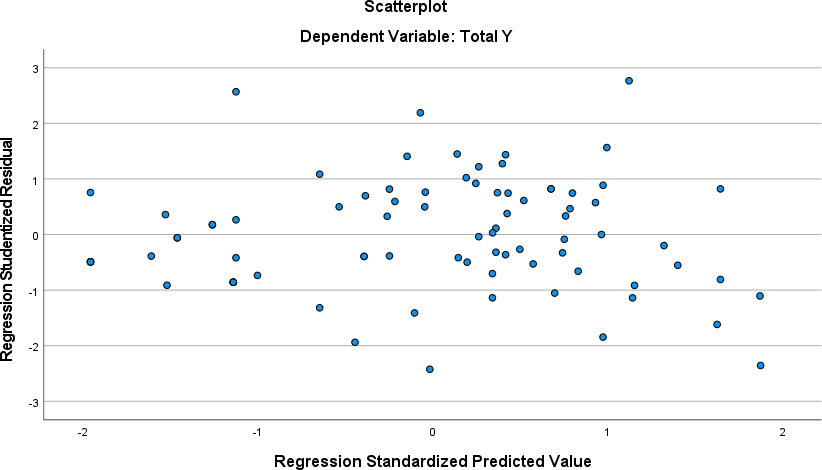
# Tabel 4.15

**Uji Heterokedastisitas**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | .675 | .453 |  | 1.489 | .140 |  |  |
| Total X1 | .147 | .056 | .337 | 2.622 | .010 | .704 | 1.419 |
| Total X2 | -.072 | .058 | -.161 | -1.249 | .215 | .704 | 1.419 |
| a. Dependent Variable: ABS\_RES | | | | | | | | |

Sumber ; Data diolah SPSS, (2023)

Berdasarkan hasil uji Heterokedastisitas di atas dapat diketahui bahwa Sig. masing-masing variabel lebih besar dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak mengalami Heterokedastisitas. Hal ini dikarenakan nilai masing-masing variabel tidak signifikan atau nilai Sig. lebih besar dari 0,05 .



# Gambar 4.5

**Uji Heteroskedastisitas Scatterplot**

Sumber ; Data diolah SPSS, (2023)

Gambar 4.5 titik-titik menyebar secara acak dan tidak membuat pola yang jelas, sehingga hal ini menunjukan bahwa variabel-variabel penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas dan memenuhi syarat sebagai model regregsi linear berganda.

# Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji model regresi untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai koefisien variasi inflasi (VIF). Jika nilai toleransi ≥ 0,10 dan nilai VIF <; 10, model regresi tidak memiliki multikolinearitas. Di sisi lain, terdapat multikolinearitas dalam model regresi. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut :

# Tabel 4.14

**Uji Multikolinearitas**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardi  zed Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std.  Error | Beta | Tolera  nce | VIF |
| 1 | (Const  ant) | 1.844 | .796 |  | 2.317 | .023 |  |  |
| Total  X1 | .581 | .098 | .570 | 5.913 | .000 | .704 | 1.419 |
| Total  X2 | .203 | .101 | .193 | 2.006 | .048 | .704 | 1.419 |
| a. Dependent Variable: Total Y | | | | | | | | |

Sumber ; Data diolah SPSS, (2023)

Tabel menunjukan batas tolerance dari variabel X1 dan X2 0,704>0,1 dan nilai VIF dari variabel X1 dan X2 yaitu 1,419<10,00, maka dapat disimpulkan pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas pada kedua variabel yang di uji, sehingga model di atas terbebas dari adanya multikolinearitas.

# Uji Autokorelasi

Uji autokolerasi dilakukan untuk melihat apakah ada korelasi antara periode t dengan periode sebelumnnya (t-1). Untuk mengetahuinya dengan cara membandingkan nilai D-W dengan nilai DL dan Du pada tabel Durbin Watson.

Berikut adalah hasil uji autokolerasi pada penelitiaan ini

# Tabel 4.13 Uji Autokolerasi

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R  Square | Std. Error of  the Estimate | Durbin-  Watson |
| 1 | .695a | .482 | .469 | 1.528 | 2.019 |
| a. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1 | | | | | |
| b. Dependent Variable: Total Y | | | | | |

Sumber ; Data diolah SPSS, (2023)

Pada Tabel 4.15 diketahui nilai D-W sebesar 2,010 yang akan dibandingkan dengan nilai dL dan dU dengan jumlah variabel independent adalah 2, dan jumlah sampel N=82. Maka nilai dL=1,5915 Dan dU=1,6913. Nilai D-W sebesar 2,019 lebih besar dari batas atas (dU) sebesar 1,6931 dan lebih besar dari dari (4-dU) 4- 1,6913=2,3087. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokolerasi pada penelitian ini dengan nilai (du (1,6913) < d (2,019) < 4-du (2,3087)), maka dapat disimpulkan tidak terjadi auto kolerasi sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

# Hasil Analisis Koefisien Kolerasi

Koefisien korelasi (r) menunjukan derajat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas -1 hingga +1 (-1< r ≤ +1) yang menghasilkan beberapa kemungkinan, antara lain sebagai berikut :

1. Tanda positif menunjukkan korelasi positif pada variabel yang diuji, artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai X akan dicatat sebagai kenaikan atau penurunan Y. Jika r = +1 atau mendekati 1, hal ini menunjukkan pengaruh positif. kutub antara variabel yang diuji. sangat kuat.
2. Tanda negatif menunjukkan korelasi negatif antara variabel yang diuji, yang berarti setiap peningkatan nilai X akan menyebabkan penurunan nilai Y dan sebaliknya. Jika r = -1 atau mendekati -1 maka menunjukkan pengaruh negatif dan korelasi variabel yang diuji rendah.
3. Jika r = 0 atau mendekati nol, menunjukkan korelasi yang lemah atau tidak ada korelasi antara variabel penelitian dengan variabel uji.

# Table 4.16

**Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi**

|  |  |
| --- | --- |
| **Interval Koefisien** | **Koefisien Korelasi** |
| 0,00 - 0,199 | Sangat rendah |
| 0,20 - 0,399 | Rendah |
| 0,40 - 0,599 | Sedang |
| 0,60 - 0,799 | Kuat |
| 0,80 - 1,000 | Sangat Kuat |

# Sumber: Sugiyono (2018:54)

**Table 4.17 Koefisien kolerasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | |
|  | | *Shift*  Kerja (X1) | Mutasi Kerja  (X2) | Kinerja Karyawan  (Y) |
| *Shift* Kerja *(*X1) | Pearson Correlation | 1 | .544\*\* | .675\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 | .000 |
| N | 82 | 82 | 82 |
| Mutasi Kerja (X2) | Pearson Correlation | .544\*\* | 1 | .503\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  | .000 |
| N | 82 | 82 | 82 |
| Kinerja Karyawan (Y) | Pearson Correlation | .675\*\* | .503\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 |  |
| N | 82 | 82 | 82 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | |

Sumber ; Data diolah SPSS, (2023)

Tabel diatas diketahui nilai koefisien korelasi pearson untuk variabel *shift* kerja sebesar 0,675 yang berada diantara 0,60-0,0799, artinya variabel *shift* kerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel mutasi kerja memiliki nilai sebesar 0,503 yang berada di antara 0,40-0,599 yang berarti mutasi kerja memiliki hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan

# Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.18**

# Uji Analisis Regresi Linear Berganda

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized  Coefficients | | Standardized  Coefficients | t | Sig. | Collinearity  Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.844 | .796 |  | 2.317 | .023 |  |  |
| Total X1 | .581 | .098 | .570 | 5.913 | .000 | .704 | 1.419 |
| Total X2 | .203 | .101 | .193 | 2.006 | .048 | .704 | 1.419 |
| a. Dependent Variable: Total Y | | | | | | | | |

Sumber ; Data diolah SPSS, (2023)

Tabel diatas menunjukan hasil perhitungan variabel bebas yang dapat disusun dalam suatu model berikut:

Y = α + β1 X1 + β 2 X2 + е

Y= 1,844 + 0,581X1 + 0,203 X2 + е

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β1 - β3 = koefisien regresi X1 = *Shift* Kerja

X2 = Mutasi Kerja

E = Error

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterprestasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta persamaan diatas sebesar 1,844 angka tersebut bernilai positif menunjukkan bahwa jika X1 (*Shif* Kerja), X2 (Mutasi Kerja) konstan (nilai 0) maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 3,621.
2. X1 (*Shift* Kerja) memiliki nilai positif sebesar 0,581, maka bisa diartikan bahwa jika variabel X1 (*shif*t kerja) mengalami peningkatan sebesar 1% sedangkan variabel Independent lainnya konstan, maka variabel Y(kinerja karyawan) juga akan meningkat sebesar 0,581.
3. X2 (Mutasi Kerja) memiliki pengaruh positif terhadap pengelolaan keuangan dengan nilai koefisien sebesar 0,203 . Berarti jika variabel X2 mengalami peningkatan sebesar 1%, maka variabel Y juga akan meningkat sebesar 0,203.
4. е merupakan variabel diluar variabel *shift* kerja (X1) dan mutasi kerja(X2) yang juga mempengaruhi kinerja karyawan(Y).

# Uji Koefisien Determinasi (𝑹𝟐)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Hasil uji koefiesien determinasi disajikan pada table berikut :

# Tabel 4.19

**Uji Koefisien Determinasi**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R  Square | Std. Error of  the Estimate | Durbin-  Watson |
| 1 | .695a | .482 | .469 | 1.528 | 2.019 |
| a. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1 | | | | | |
| b. Dependent Variable: Total Y | | | | | |

Sumber ; Data diolah SPSS, (2023)

Berdasarkan hasil uji R2 maka diperoleh hasil R Square sebesar 0,482. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) dijelaskan sebesar 48,2% oleh variabel independen yaitu *Shift* Kerja(X1),dan Mutasi Kerja (X2). Sedangkan 51,8% (100-48,2) lainnya dijelaskan oleh variabel - variabel di luar variabel penelitian ini.

# Tabel 4.20

**Hasil Regresi dengan Zero Order**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardize  d Coefficients | t | Sig. | Correlations | | |
| B | Std. Error | Beta | Zero-  order | Partial | Part |
| 1 | (Constant  ) | 1.844 | .796 |  | 2.317 | .023 |  |  |  |
| Total X1 | .581 | .098 | .570 | 5.913 | .000 | .675 | .554 | .479 |
| Total X2 | .203 | .101 | .193 | 2.006 | .048 | .503 | .220 | .162 |
| a. Dependent Variable: Total Y | | | | | | | | | |

Sumber ; Data diolah SPSS, (2023)

Hasil perhitungan dengan menggunakan rumusan Beta x Zero Order yang digunakan untuk mengetahui bagaimana masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan Tabel diatas berikut adalah hasil perhitungan masing-masing variabel :

1. Pengaruh *shift* kerja terhadap kinerja karyawan sebesar = 0,570 x 0,675 = 0,3847 atau 38,5%
2. Pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar = 0,193 x 0,503 = 0,097 atau 9,7%

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui variabel *shift* kerja (X1) mempunyai kontribusi yang dominan dibanding mutasi kerja (X2) dalam meningkatkan kinerja karyawan(Y).

# Hasil Uji Hipotesis

* + 1. **Uji F (simultan)**

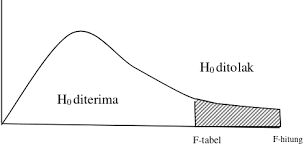
# Tabel 4.21

**Hasil Uji F (Simultan)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of  Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 172.022 | 2 | 86.011 | 36.821 | .000b |
| Residual | 184.540 | 79 | 2.336 |  |  |
| Total | 356.562 | 81 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Total Y | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1 | | | | | | |

Sumber ; Data diolah SPSS, (2023)

Dari hasil perhitungan pada Tabel 4.22 Diperoleh hasil Fhitung sebesar 36,821 sedangkan nilai Ftabel yang digunakan pada taraf signifikan 5% dengan df1= k (jumlah variabel bebas)=2, df2 = n – k-1 = 82 – 2 -1 = 79, sehingga diperoleh hasil Ftabel sebesar 3,112, maka Fhitung 36,821 > Ftabel 3,112 dan nilai sig 0,000<0,005 yang artinya berpengaruh secara signifikan. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *shift* kerja (X1), dan mutasi kerja (X2) bersama-sama mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).



# 3,112 36,821

**Sumber: Data diolah peneliti, 2023**

# Gambar 4.6 Kurva Uji Simultan (Uji-F)

* + 1. **Uji T (Parsial)**

# Tabel 4.21

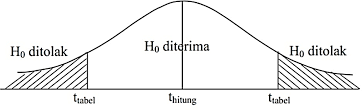
**Hasil Uji T (Parsial)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.844 | .796 |  | 2.317 | .023 |  |  |
| Total X1 | .581 | .098 | .570 | 5.913 | .000 | .704 | 1.419 |
| Total X2 | .203 | .101 | .193 | 2.006 | .048 | .704 | 1.419 |
| a. Dependent Variable: Total Y | | | | | | | | |

Sumber ; Data diolah SPSS, (2023) Diketahui : t tabel = 1,990

Dalam uji t suatu penelitian dikatakan H0 diterima dan H1 ditolak apabila nilai t-hitung<t-tabel dan sebaliknya H0 ditolak dan H1 diterima apabila nilai t- hitung>t-tabel. Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa Uji t pada variabel sebagai berikut :

1. Berdasarkan tabel diatas yang diperoleh uji t pada variabel *shift* kerja (X1) memperoleh 5,913 bernilai positif dan memiliki t hitung sebesar 5,913 > t- tabel 1,990 artinya terdapat pengaruh antara *shift* kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Tingkat signifikan pada variabel *shift* kerja (X1) memperoleh hasil 0.000 < 0.05 artinya variabel *shift* kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara variabel *shift* kerja terhadap kinerja karyawan.



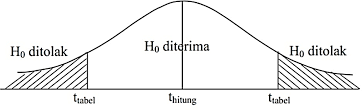
# 1,190 5,913 1,190

**Sumber: Data diolah peneliti, 2023**

# Gambar 4.5 Kurva Uji-t Variabel *Shift* Kerja

1. Berdasarkan tabel yang diperoleh uji t pada variable mutasi kerja (X2) memperoleh 2,006 bernilai positif dan memiliki t hitung sebesar 2,006 < t- tabel 1,990 artinya terdapat pengaruh mutasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Tingkat signifikan pada variabel mutasi kerja (X2) memperoleh hasil 0.048 < 0.05 artinya variabel mutasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang artinya terdapat pengaruh secara

parsial dan signifikan antara variabel mutasi kerja terhadap kinerja karyawan.



# 1,990 2,006 1,990

**Sumber: Data diolah peneliti, 2023**

# Gambar 4.5 Kurva Uji-t Variabel Mutasi Kerja

* 1. **Pembahasan Analisis Verifikatif**

Berikut hasil peneliatian yang berkaitan dengan pengaruh *shift* kerja dan mutasi kerja terhadap kinerja karyawan.

# Pengaruh *Shift* Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Diketahui bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel *shift* kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. pada variabel *shift* kerja (X1) memperoleh 𝒕 𝒉𝒊𝒕𝒖𝒏𝒈 > 𝒕 𝒕𝒂𝒃𝒆𝒍 (5,913>1,990), maka H0 ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa *shift* kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toko Indomaret Area Supervisor “IDS” Cabang Bandung. Pengelolaan alokasi jam kerja atau shift yang kurang baik di perusahaan akan mempengaruhi efisiensi kerja karyawan. Perlu kerja 3 shift yaitu shift pagi, shift siang dan shift malam. Bagi karyawan yang bekerja shift malam akan

mengalami perubahan gaya hidup dan berpengaruh baik secara fisik maupun psikis. Pekerja shift malam akan mengalami penurunan kinerja. Tidak seperti karyawan yang memiliki shift pagi atau siang, kinerjanya lebih baik. Seiring dengan penggunaan jam kerja yang berubah-ubah setiap harinya, akan semakin mengancam gaya hidup karyawan yang tidak menentu sehingga menyebabkan kinerja kerja tidak stabil. Jika perusahaan menggunakan metode slow shift, kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan akan lebih baik. Sistem rotasi lambat yang digunakan membuat karyawan dapat mengatur gaya hidupnya dengan cukup baik. Jika perputaran dalam sistem sangat bervariasi, kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan akan berkurang.. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fidia Putri Yupiter Gulo (2020), dan TM Supomo yang menyatakan *shift* kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

# Pengaruh Mutasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. pada variabel mutasi kerja (X2) memperoleh 𝒕 𝒉𝒊𝒕𝒖𝒏𝒈 > 𝒕 𝒕𝒂𝒃𝒆𝒍 (2,006>1,990), maka H0 ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa mutasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toko Indomaret Area Supervisor “IDS” Cabang Bandung. Mutasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena mutasi merupakan salah satu dari bentuk pengembangan dari organisasi atau manajemen tenaga kerja, maka dari itulah proses mutasi perlu dilakukan apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Hasibuan (2018)

menjelaskan tujuan dari mutasi yang salah satunya adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Nurhadis (2019) yang menjelaskan bahwa mutasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Ramdan Nugraha (2020), Anggriani Husain (2022) dan Patricia Runtuwene1,Bernhard Tewal2 , Christoffel Mintardjo3 (2018) yang menyatakan Mutasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

# Pengaruh *Shift* Kerja dan Mutasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi kinerja karyawan dijelaskan sebesar 48,2% oleh variabel independen yaitu *shift* kerja, dan mutasi kerja. Hal ini menunjukan bahwa *shift* kerja dan mutasi kerja memiliki pengaruh sebesar 48,2% terhadap kinerja karyawan. Diperoleh hasil Fhitung sebesar 36,821 sedangkan nilai Ftabel yang digunakan pada taraf signifikan 5% dengan df1= k (jumlah variabel bebas)=2, df2 = n – k-1 = 82 – 2 -1 = 79, sehingga diperoleh hasil Ftabel sebesar 3,112, maka Fhitung 36,821 > Ftabel 3,112 dan nilai sig 0,000<0,005 yang artinya berpengaruh secara signifikan. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *shift* kerja (X1), dan mutasi kerja (X2) bersama-sama mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Shift kerja yang diterapkan masih memiliki kekurangan dan masih adanya pegawai yang sering merasa jenuh, karena selalu melakukan pekerjaan yang sama secara terus menerus sehingga pegawai belum

dapat berkembang dengan kemampuan yang dimilikinya, serta belum mudah bersosialisasi sehingga kurang memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukannyan mutasi kerja agar pegawai dapat mengembangkan kemampuan mereka serta memahami posisi ketika terjadinya mutasi sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tarigan, 2019), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

# BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

# Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di Bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

* + 1. Pernyataan tentang tanggapan responden diperoleh hasil sebagai berikut :
       1. variable shift kerja, memperoleh total skor 1.165 dengan nilai rata-rata 1,77 dan nilai terendah 1,71 pada pernyataan “Waktu kerja sudah sesuai dengan standar operasional yang telah ditentukan” ada pada kategori sangat tidak baik yang artinya di Perusahaan tersebut waktu kerja tidak dijalankan sesuai dengan standar operasional yg berlaku.
       2. variabel mutasi kerja memperoleh skor 1.242 dengan nilai rata-rata 1,68, dan nilai terendah sebesar 1,42 pada pernytaan “Mutasi dilakukan untuk menghindari jenuhnya pekerjaan” ada pada kategori sanggat tidak baik yag artinya mutasi kerja dilaksanakan karena adanya alasan lain, dan bukan untuk menghindari kejenuhan pada saat bekerja.
       3. variabel kinerja karyawan memperoleh skor 1.281 dengan nilai rata-rata 1,62, dan nilai terendah sebesar 1,59 pada pernyataan “Saya merasa puas dengan hasil pekerjaan yang Saya lakukan” berada pada kategori sangat tidak baik yang artinya karyawan belum merasa puas dengan kinerja yang mereka miliki
    2. *Shift* kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Indomaret Area Supervisor “IDS’ Cabang Bandung. Berdasarkan hasil

90

penelitian t hitung >t tabel (>1,990), maka H0 ditolak dan ha diterima, kemudian hasil koefisien determinasi memperoleh nilai 0,3847, mempunyai arti *shift* kerja memiliki kontribusi 38,5% terhadap kinerja karyawan.

* + 1. Mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Indomaret Area Supervisor “IDS’ Cabang Bandung. Berdasarkan hasil penelitian t-hitung 2,006 > t-tabel 1,990, maka H0 ditolak dan ha diterima, kemudian hasil koefisien determinasi memperoleh nilai 0,097, mempunyai arti mutasi kerja memiliki kontribusi 9,7% terhadap kinerja karyawan.
    2. *Shift* kerja dan mutasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Toko Indomaret Area Supervisor “IDS’ Cabang Bandung. Berdasarkan hasil penelitian Fhitung 36,821 > Ftabel 3,112, dan nilai sig 0,000<0,005. maka H0 ditolak dan ha diterima, kemudian hasil koefisien determinasi memperoleh nilai 0,48,2, *Shift* kerja dan mutasi kerja mempengaruhi sebesar 48,2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 51,8% ditentukan oleh variabel lain diluar penelitian.

# Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan diatas, penulis bermaksud mengajukan beberapa saran dan masukan yang diharapkan berguna bagi Perusahaan terkait. Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan yaitu sebagai berikut :

* + 1. Berdasarkan hasil penelitian variabel *shift* kerja, nilai terendah 1,71 pada pernyataan “Waktu kerja sudah sesuai dengan standar operasional yang

telah ditentukan” diharapkan Toko Indomaret Area Supervisor “IDS” Cabang Bandung dapat memperbaiki sistem *shift* kerja yang diterapkan, seperti merubah kecepatan pergantian *shift* kerja yang dilakukan setiap hari agar dapat diubah menjadi per satu minggu sekali dan juga memperketat keteraturan jadwal *shift* supaya karyawan lebih bisa mengatur pola hidupnya, baik pola kerja maupun pola istirahat sehingga sehingga dapat meningkatkan kualitas maupun kuantitas karyawan dalam bekerja

* + 1. Berdasarkan hasil penelitian variabel mutasi kerja, nilai terendah sebesar 1,42 pada pernytaan “Mutasi dilakukan untuk menghindari jenuhnya pekerjaan” diharapkan Toko Indomaret Area Supervisor “IDS” Cabang Bandung dapat merencanakan dan mengarahkan mutasi karyawan, dengan mempertimbangkan berbagai aspek, agar menghindari karyawan dari rasa jenuh dalam melakukan pekerjaan yang sama dalam waktu yang lama, dan juga agar karyawan siap menerima pekerjaan yang akan diberikan dalam pemindahan karyawan jika pelaksanaan mutasi tidak dilakukan secara tiba- tiba, yaitu harus dilakukan dengan terencana, sehingga karyawan dapat berprestasi dalam bekerja.
    2. Berdasarkan hasil penelitian variabel kinerja karyawan, nilai terendah sebesar 1,59 pada pernyataan “Saya merasa puas dengan hasil pekerjaan yang Saya lakukan” berada pada kategori sangat tidak baik secara keseluruhan semua pernyataan masuk kedalam kategori sangat tidak baik. Diharapkan Toko Indomaret Area Supervisor “IDS” Cabang Bandung dapat melalukakan perubahan sehingga kinerja karyawan akan lebih baik dengan

cara melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap sistem kerja yang dinilai masih belum mendekati sempurna, dengan terus berusaha melakukan pendekatan terhadap karyawan sehingga akar permasalahan maupun kendala yang menghambat kinerja karyawan dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat.

* + 1. *Shift* kerja dan Mutasi kerja berpengaruh secara signifikan sebesar 48.2%, diharapkan Toko Indomaret Area Supervisor “IDS” Cabang Bandung mampu meningkatkan kembali sistem *shift* kerja maupun mutasi kerja yang diterapkan di Perusahaan, peneliti selanjutnya juga dapat melakukan penelitian diluar variabel *shift* kerja dan mutasi kerja, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, beban kerja untuk diteliti agar dapat memperluas ruang lingkup penelitian pada masa yang akan dating sehingga bermanfaat bagi Perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

# DAFTAR PUSTAKA

Aditama Mangkunegara, Anwar Prabu.(2019). Manajemen Sumber Daya Manusia

Airindini, A. (2019). *Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).

Alkha, M., Suhardiyah, M., & Wibowo, T. S. (2022). Pengaruh Mutasi, Sarana Prasarana, Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dimasa Pandemi Covid-19. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, *3*(1), 154-160.

Arianto, D., & Puspita, A. (2019). Pengaruh shift kerja terhadap kinerja melalui variabel kelelahan dan beban kerja sebagai variabel intervening di PT MI. *JISO: Journal of Industrial and Systems Optimization*, *2*(1), 23-28.

Arini, B. P. (2021). Pengaruh Shift Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Moslem Baby Day Care di Timoho Yogyakarta (Studi Pada Moslem Baby Day Care). *Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, *18*(1).

As' ad, N. (2021). *Pengaruh shift dan kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan spbu mayangkara Kediri* (Doctoral dissertation, IAIN KEDIRI).

Auliya, N. (2017). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Tingkat Kelelahan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Operator Produksi ARV PT Kimia Farma (Persero) Tbk. Unit Plant Jakarta. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, *2*(2), 66-74.

93

Chrishartanto, R., & Said, S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, *2*(1), 133-147.

Ellyzar, N., & Yunus, M. (2017). Pengaruh mutasi kerja, beban kerja, dan konflik interpersonal terhadap stress kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai BPKP perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, *1*(1), 35-45.

Hasibuan, Malayu SP. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.

Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hidayat, M. (2021). Analisis Waktu Kerja/Shift Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, *1*(01).

Hidayat, M. (2021). Analisis Waktu Kerja/Shift Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, *1*(01).

Muaja, A., Murni, S., & Dotulong, L. O. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi Jabatan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Hasjrat Abadi (Sudirman) Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *6*(4).

Noor, T. (2017). Pengaruh Mutasi, Promosi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Banjarbaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, *3*(2).

Pabisa, Y. (2019). Pengarhuh Antara Lingkungan Kerja dan Shift Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *7*(2). Perusahaan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

PRAWIRA, J. G., Mardianto, M., & Marpaung, Z. S. (2018). *Pengaruh mutasi jabatan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah di Kota Palembang* (Doctoral dissertation, Sriwijaya University).

Purba, J. H. (2020). Pengaruh Mutasi dan Promosi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal manajemen*, *1*(2), 83-90.

Purba, R. R. (2020). a Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Analisis Mutasi Pegawai Dan Penempatan Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *2*(2), 252-262.

Putri, F., & Gulo, Y. (2021) Pengaruh Shift Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja

terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. X.: *Research*

*paper,* [*Trisakti School of Management*](https://www.neliti.com/trisakti-school-of-management)

Ramadhani, L., Hariyanto, I. S., Purwanto, H., & Hasanah, K. (2021). Pengaruh shift kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *STATERA: Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, *3*(2), 133-154.

Runtuwene, P. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, *16*(1).

Sabar, N. D., Adolfina, A., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor

Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *5*(2).

Sedarmayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika

Setioningtyas, W. P., & Dyatmika, S. W. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Majalah Ekonomi*, *25*(1), 19-28.

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, *9*(2), 273-281.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. Bandung: Alfabeta Suparinah, E. (2018). Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT Waru Kaltim Plantation Di Penajam Paser

Utara. *EJournal Administrasi Bisnis*, *6*(2), 425-38.

Syah, A., Mattalatta, M., & Ilyas, G. B. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Mutasi, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. *Jurnal Mirai Management*, *2*(2), 215- 230.

Theresia S, Y. (2019). Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telkom Divisi Regional I) Medan.

Ulfiza, U., & Bahri, S. (2022). Pengaruh Mutasi Dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada

Perusahaan PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *5*(1), 52-63.

Indomaret.co.id/home di unduh pada tanggal 23 Desember 2022 merdeka.com/indomaret/profil di unduh pada tanggal 23 Desember 2022

# LAMPIRAN

**LAMPIRAN 1 : Kuesioner Penelitian**

# KUESIONER PENELITIAN

1. Identitas Responden

Berilah tanda silang (X) sesuai dengan jawaban yang anda pilihan.

* 1. Jenis kelamin :

|  |  |
| --- | --- |
| a. Laki-laki | b. Perempuan |

* 1. Usia :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| a. <20 tahun | b. 20-30 tahun | c. 31-40 tahun | d. >40 tahun |

* 1. Status :

|  |  |
| --- | --- |
| a. Belum menikah | b. Menikah |

* 1. Lama Bekerja :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| a. <1 tahun | b. 1-5 tahun | c. 5-10 tahun | d. >10 tahun |

1. Petunjuk Pengisian Kuesioner
   1. Kuesioner ini diperuntukan bagi seluruh karyawan Toko Indomaret Area Supervisor “IDS” Cabang Bandung.
   2. Berilah tanda *check list (**)* pada kolom yang tersedia, dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
   3. Terdapat lima alternatif jawaban, yaitu :
      1. SS : Sangat Sesuai
      2. S : Sesuai
      3. N : Netral
      4. TS : Tidak Sesuai
      5. STS : Sangat Tidak Sesuai

***Shift* Kerja (XI)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pertanyaan** | **Sangat Sesuai** | **Sesuai** | **Netral** | **Tidak Sesuai** | **Sangat Tidak**  **Sesuai** |
| 1. | Waktu bekerja sudah sesuai standar operasional yang ditentukan |  |  |  |  |  |
| 2. | Jumlah regu tiap shift terbagi secara merata dan  adil |  |  |  |  |  |
| 3. | Jumlah tim tiap shift cukup  untuk menyelesaikan pekerjaan tiap shift |  |  |  |  |  |
| 4. | Pertukaran shift setiap hari sekali sesuai  kemampuan karyawan |  |  |  |  |  |
| 5. | Shift kerja sesuai dengan  keinginan saya |  |  |  |  |  |
| **No.** | **Pertanyaan** | **Sangat Puas** | **Puas** | **Cukup** | **Tidak Puas** | **Sangat**  **Tidak Puas** |
| 6. | Saya merasa puas dengan pembagian jam kerja dan hari libur di tempat kerja  saya |  |  |  |  |  |
| 7. | Saya merasa cukup atas  waktu istirahat yang diberikan |  |  |  |  |  |
| 8. | Jadwal dibuat hasil dari  kesepakatan bersama |  |  |  |  |  |
| 9, | Jadwal shift berjalan dengan teratur setiap  harinya |  |  |  |  |  |

# Mutasi Kerja (X2)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pertanyaan** | **Sangat Sesuai** | **Sesuai** | **Netral** | **Tidak Sesuai** | **Sangat Tidak**  **Sesuai** |
| 1. | Pelaksanaan mutasi sudah sesusai dengan tujuan perusahaan untuk  meningkatkan semangat kerja karyawan |  |  |  |  |  |
| 2. | Periode atau lama kerja pegawai sering digunakan dalam menentukan penetapan kebijakan promosi jabatan. |  |  |  |  |  |
| 3. | Mutasi jabatan selalu dilakukan dalam kurun waktu yang telah ditentukan. |  |  |  |  |  |
| **No.** | **Pertanyaan** | **Sangat Setuju** | **Setuju** | **Netral** | **Tidak Setuju** | **Sangat**  **Tidak Setuju** |
| 4. | Mutasi dilakukan untuk  menghindari jenuhnya pekerjaan |  |  |  |  |  |
| 5.  6. | Mutasi dilaksanakan untuk mengisi jabatan yang kosong  Pelaksanaan mutasi sudah sesusai dengan kebutuhan  dalam suatu jabatan |  |  |  |  |  |
| 7. | Saya merasa mutasi jabatan  diberikan untuk orang- orang tertentu. |  |  |  |  |  |
| 8. | Saya dapat menjalankan tugas atau pekerjaan baru  sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 9. | Saya mendapat kesempatan dalam mengajukan pemindahan sesuai dengan  kebutuhan saya. |  |  |  |  |  |

**Kinerja Karyawan (Y)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Pertanyaan** | **Sangat Sesuai** | **Sesuai** | **Netral** | **Tidak Sesuai** | **Sangat**  **Tidak Sesuai** |
| 1.  2. | Saya memiliki kualitas hasil kerja yang sesuai dengan uraian pekerjaan saya.  Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai stardar yang telah ditetapkan. |  |  |  |  |  |
| 3. | Saya selalu berusahs menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah diberikan. |  |  |  |  |  |
| 4. | Saya selalu berusaha agar target yang ditetapkan Perusahaan dapai tercapai |  |  |  |  |  |
| **No.** | **Pertanyaan** | **Sangat Puas** | **Puas** | **Cukup** | **Tidak Puas** | **Sangat**  **Tidak Puas** |
| 5. | Saya merasa puas dengan  hasil pekerjaan yang Saya lakukan |  |  |  |  |  |
| 6. | Saya dapat bekerja dalam  tim dengan baik |  |  |  |  |  |
| **No.** | **Pertanyaan** | **Sangat Sesuai** | **Sesuai** | **Netral** | **Tidak Sesuai** | **Sangat**  **Tidak Sesuai** |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 7. | Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan dan berani mempertanggung  jawabkannya. |  |  |  |  |  |
| 8.  9. | Saya selalu berinisiatif dalam bekerja tanpa menunggu perintah dari atasan.  Saya mengerjakan pekerjaan dengan baik tanpa perlu pengawasan  dari atasan. |  |  |  |  |  |

# LAMPIRAN 2 : Hasil Kuesioner *Shift* Kerja

***Shift* Kerja (X1)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1.1** | **X1.2** | **X1.3** | **X1.4** | **X1.5** | **X1.6** | **X1.7** | **X1.9** |
| 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 |
| 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 |
| 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 |
| 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 |
| 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

# LAMPIRAN 3 : Hasil Kuesioner Mutasi Kerja

**Mutasi Kerja (X2)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 |
| 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |

# LAMPIRAN 4 : Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

**Kinerja Karyawan (Y)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 |
| 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 |
| 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 |
| 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 |
| 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 |
| 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 |
| 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 |
| 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 |
| 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 |
| 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 |
| 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 |
| 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 |
| 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 |
| 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 |

# LAMPIRAN 5 : Tabulasi MSI Variabel *Shift* Kerja (X1)

***Shift* Kerja (X1)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1 |
| 1 | 3,364 | 1,000 | 1,000 | 2,402 | 3,312 | 1,000 | 3,348 | 1,000 | 16,426 |
| 2 | 1,000 | 2,182 | 3,202 | 2,402 | 1,000 | 2,361 | 2,286 | 2,175 | 16,607 |
| 3 | 2,254 | 2,182 | 2,204 | 2,402 | 2,222 | 2,361 | 2,286 | 3,151 | 19,062 |
| 4 | 1,000 | 2,182 | 2,204 | 1,000 | 3,312 | 2,361 | 2,286 | 2,175 | 16,520 |
| 5 | 2,254 | 3,100 | 3,202 | 2,402 | 2,222 | 3,665 | 3,348 | 2,175 | 22,367 |
| 6 | 1,000 | 2,182 | 2,204 | 3,579 | 2,222 | 2,361 | 2,286 | 3,151 | 18,985 |
| 7 | 3,364 | 1,000 | 3,202 | 2,402 | 2,222 | 2,361 | 1,000 | 2,175 | 17,725 |
| 8 | 1,000 | 3,100 | 1,000 | 2,402 | 3,312 | 2,361 | 1,000 | 3,151 | 17,326 |
| 9 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 3,348 | 1,000 | 10,348 |
| 10 | 1,000 | 1,000 | 2,204 | 2,402 | 1,000 | 2,361 | 4,353 | 1,000 | 15,320 |
| 11 | 1,000 | 2,182 | 1,000 | 2,402 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 10,584 |
| 12 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,286 | 1,000 | 9,286 |
| 13 | 3,364 | 1,000 | 1,000 | 2,402 | 1,000 | 2,361 | 1,000 | 1,000 | 13,127 |
| 14 | 3,364 | 1,000 | 3,202 | 2,402 | 2,222 | 2,361 | 1,000 | 2,175 | 17,725 |
| 15 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 3,665 | 2,286 | 2,175 | 13,125 |
| 16 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,286 | 1,000 | 9,286 |
| 17 | 3,364 | 2,182 | 1,000 | 2,402 | 1,000 | 2,361 | 1,000 | 1,000 | 14,309 |
| 18 | 2,254 | 2,182 | 2,204 | 2,402 | 2,222 | 2,361 | 2,286 | 2,175 | 18,085 |
| 19 | 1,000 | 1,000 | 3,202 | 1,000 | 1,000 | 3,665 | 1,000 | 1,000 | 12,866 |
| 20 | 2,254 | 2,182 | 2,204 | 2,402 | 2,222 | 2,361 | 2,286 | 2,175 | 18,085 |
| 21 | 1,000 | 2,182 | 3,202 | 1,000 | 2,222 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 12,605 |
| 22 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,286 | 1,000 | 9,286 |
| 23 | 2,254 | 2,182 | 3,202 | 1,000 | 3,312 | 2,361 | 2,286 | 3,151 | 19,747 |
| 24 | 3,364 | 3,100 | 2,204 | 3,579 | 2,222 | 2,361 | 3,348 | 2,175 | 22,353 |
| 25 | 3,364 | 1,000 | 1,000 | 2,402 | 3,312 | 1,000 | 2,286 | 1,000 | 15,363 |
| 26 | 2,254 | 3,100 | 3,202 | 1,000 | 2,222 | 1,000 | 2,286 | 1,000 | 16,063 |
| 27 | 2,254 | 2,182 | 3,202 | 1,000 | 1,000 | 3,665 | 1,000 | 1,000 | 15,302 |
| 28 | 3,364 | 2,182 | 2,204 | 2,402 | 1,000 | 2,361 | 2,286 | 1,000 | 16,799 |
| 29 | 2,254 | 2,182 | 2,204 | 3,579 | 2,222 | 2,361 | 2,286 | 2,175 | 19,262 |
| 30 | 2,254 | 2,182 | 3,202 | 1,000 | 1,000 | 2,361 | 1,000 | 2,175 | 15,174 |
| 31 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,402 | 3,312 | 2,361 | 2,286 | 3,151 | 16,512 |
| 32 | 3,364 | 2,182 | 4,495 | 2,402 | 3,312 | 2,361 | 2,286 | 2,175 | 22,577 |
| 33 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,222 | 3,665 | 3,348 | 3,151 | 16,386 |
| 34 | 2,254 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,361 | 1,000 | 2,175 | 11,790 |
| 35 | 1,000 | 3,100 | 1,000 | 2,402 | 3,312 | 2,361 | 2,286 | 3,151 | 18,611 |
| 36 | 3,364 | 3,100 | 3,202 | 3,579 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 17,244 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 37 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,402 | 2,222 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 10,624 |
| 38 | 2,254 | 1,000 | 2,204 | 4,353 | 2,222 | 1,000 | 1,000 | 2,175 | 16,207 |
| 39 | 2,254 | 1,000 | 2,204 | 2,402 | 1,000 | 1,000 | 2,286 | 2,175 | 14,320 |
| 40 | 3,364 | 4,225 | 3,202 | 2,402 | 2,222 | 3,665 | 3,348 | 2,175 | 24,602 |
| 41 | 2,254 | 2,182 | 2,204 | 2,402 | 2,222 | 2,361 | 2,286 | 4,330 | 20,241 |
| 42 | 2,254 | 3,100 | 2,204 | 2,402 | 2,222 | 1,000 | 2,286 | 3,151 | 18,618 |
| 43 | 2,254 | 2,182 | 2,204 | 2,402 | 2,222 | 1,000 | 1,000 | 2,175 | 15,439 |
| 44 | 2,254 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,361 | 2,286 | 1,000 | 11,901 |
| 45 | 3,364 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 3,312 | 3,665 | 3,348 | 3,151 | 19,840 |
| 46 | 2,254 | 3,100 | 2,204 | 1,000 | 2,222 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 13,779 |
| 47 | 2,254 | 2,182 | 2,204 | 2,402 | 3,312 | 2,361 | 1,000 | 1,000 | 16,714 |
| 48 | 2,254 | 2,182 | 2,204 | 2,402 | 2,222 | 2,361 | 2,286 | 2,175 | 18,085 |
| 49 | 2,254 | 2,182 | 2,204 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,286 | 2,175 | 14,101 |
| 50 | 1,000 | 1,000 | 2,204 | 2,402 | 1,000 | 3,665 | 2,286 | 2,175 | 15,731 |
| 51 | 2,254 | 1,000 | 2,204 | 1,000 | 1,000 | 2,361 | 2,286 | 2,175 | 14,280 |
| 52 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 8,000 |
| 53 | 1,000 | 3,100 | 1,000 | 2,402 | 3,312 | 2,361 | 1,000 | 3,151 | 17,326 |
| 54 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 3,348 | 1,000 | 10,348 |
| 55 | 2,254 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,361 | 1,000 | 2,175 | 11,790 |
| 56 | 1,000 | 3,100 | 1,000 | 2,402 | 3,312 | 2,361 | 2,286 | 3,151 | 18,611 |
| 57 | 3,364 | 3,100 | 3,202 | 3,579 | 2,222 | 2,361 | 2,286 | 3,151 | 23,264 |
| 58 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,402 | 2,222 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 10,624 |
| 59 | 2,254 | 1,000 | 2,204 | 4,353 | 2,222 | 1,000 | 1,000 | 2,175 | 16,207 |
| 60 | 2,254 | 1,000 | 2,204 | 2,402 | 1,000 | 1,000 | 2,286 | 2,175 | 14,320 |
| 61 | 3,364 | 4,225 | 3,202 | 2,402 | 2,222 | 3,665 | 3,348 | 2,175 | 24,602 |
| 62 | 2,254 | 2,182 | 2,204 | 2,402 | 2,222 | 2,361 | 2,286 | 4,330 | 20,241 |
| 63 | 2,254 | 3,100 | 2,204 | 2,402 | 2,222 | 1,000 | 2,286 | 3,151 | 18,618 |
| 64 | 2,254 | 2,182 | 2,204 | 2,402 | 2,222 | 1,000 | 1,000 | 2,175 | 15,439 |
| 65 | 2,254 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,361 | 2,286 | 1,000 | 11,901 |
| 66 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 8,000 |
| 67 | 1,000 | 3,100 | 1,000 | 2,402 | 3,312 | 2,361 | 1,000 | 3,151 | 17,326 |
| 68 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 3,348 | 1,000 | 10,348 |
| 69 | 1,000 | 1,000 | 2,204 | 2,402 | 1,000 | 2,361 | 4,353 | 1,000 | 15,320 |
| 70 | 1,000 | 2,182 | 1,000 | 2,402 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 10,584 |
| 71 | 1,000 | 2,182 | 3,202 | 2,402 | 1,000 | 2,361 | 2,286 | 2,175 | 16,607 |
| 72 | 2,254 | 2,182 | 2,204 | 2,402 | 2,222 | 2,361 | 2,286 | 3,151 | 19,062 |
| 73 | 1,000 | 2,182 | 2,204 | 1,000 | 3,312 | 2,361 | 2,286 | 2,175 | 16,520 |
| 74 | 2,254 | 3,100 | 3,202 | 2,402 | 2,222 | 3,665 | 3,348 | 2,175 | 22,367 |
| 75 | 1,000 | 2,182 | 2,204 | 3,579 | 2,222 | 2,361 | 2,286 | 3,151 | 18,985 |
| 76 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 8,000 |
| 77 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 8,000 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 78 | 1,000 | 3,100 | 1,000 | 2,402 | 3,312 | 2,361 | 1,000 | 3,151 | 17,326 |
| 79 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 3,348 | 1,000 | 10,348 |
| 80 | 2,254 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,361 | 1,000 | 2,175 | 11,790 |
| 81 | 1,000 | 3,100 | 1,000 | 2,402 | 3,312 | 2,361 | 2,286 | 3,151 | 18,611 |
| 82 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 8,000 |

# LAMPIRAN 6 : Tabulasi MSI Variabel Mutasi Kerja

**Mutasi Kerja (X2)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | X2 |
| 1 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 3,588 | 1,000 | 3,165 | 13,753 |
| 2 | 2,165 | 2,214 | 2,386 | 1,000 | 2,366 | 2,335 | 1,000 | 2,445 | 3,165 | 19,077 |
| 3 | 3,261 | 3,320 | 2,386 | 2,556 | 2,366 | 1,000 | 2,380 | 2,445 | 1,000 | 20,714 |
| 4 | 2,165 | 2,214 | 3,707 | 1,000 | 1,000 | 2,335 | 3,588 | 2,445 | 1,000 | 19,455 |
| 5 | 2,165 | 2,214 | 2,386 | 2,556 | 2,366 | 2,335 | 2,380 | 2,445 | 2,170 | 21,017 |
| 6 | 3,261 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,366 | 2,335 | 2,380 | 2,445 | 1,000 | 16,788 |
| 7 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,445 | 1,000 | 10,445 |
| 8 | 3,261 | 2,214 | 1,000 | 2,556 | 3,485 | 3,453 | 1,000 | 3,876 | 1,000 | 21,846 |
| 9 | 1,000 | 1,000 | 2,386 | 2,556 | 1,000 | 2,335 | 1,000 | 1,000 | 3,165 | 15,441 |
| 10 | 1,000 | 1,000 | 2,386 | 2,556 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 11,941 |
| 11 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,170 | 10,170 |
| 12 | 1,000 | 2,214 | 1,000 | 1,000 | 2,366 | 2,335 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 12,916 |
| 13 | 1,000 | 2,214 | 1,000 | 2,556 | 3,485 | 3,453 | 1,000 | 3,876 | 2,170 | 20,754 |
| 14 | 2,165 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 3,453 | 2,380 | 3,876 | 1,000 | 16,874 |
| 15 | 2,165 | 3,320 | 2,386 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,445 | 3,165 | 17,480 |
| 16 | 1,000 | 1,000 | 2,386 | 1,000 | 2,366 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 11,752 |
| 17 | 2,165 | 3,320 | 2,386 | 2,556 | 1,000 | 1,000 | 3,588 | 2,445 | 1,000 | 19,459 |
| 18 | 2,165 | 3,320 | 2,386 | 1,000 | 2,366 | 2,335 | 2,380 | 2,445 | 2,170 | 20,566 |
| 19 | 1,000 | 2,214 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 10,214 |
| 20 | 2,165 | 1,000 | 2,386 | 1,000 | 4,434 | 2,335 | 2,380 | 2,445 | 2,170 | 20,315 |
| 21 | 3,261 | 3,320 | 2,386 | 1,000 | 2,366 | 2,335 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 17,669 |
| 22 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,556 | 3,485 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 13,041 |
| 23 | 3,261 | 2,214 | 2,386 | 1,000 | 1,000 | 2,335 | 1,000 | 1,000 | 2,170 | 16,366 |
| 24 | 2,165 | 3,320 | 2,386 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,380 | 1,000 | 2,170 | 16,419 |
| 25 | 3,261 | 1,000 | 2,386 | 1,000 | 2,366 | 2,335 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 15,349 |
| 26 | 2,165 | 1,000 | 3,707 | 1,000 | 1,000 | 2,335 | 2,380 | 2,445 | 2,170 | 18,201 |
| 27 | 3,261 | 3,320 | 2,386 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,170 | 16,136 |
| 28 | 3,261 | 1,000 | 3,707 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,380 | 1,000 | 1,000 | 15,348 |
| 29 | 2,165 | 2,214 | 2,386 | 1,000 | 2,366 | 3,453 | 2,380 | 2,445 | 2,170 | 20,579 |
| 30 | 2,165 | 2,214 | 1,000 | 4,263 | 2,366 | 1,000 | 2,380 | 1,000 | 1,000 | 17,388 |
| 31 | 3,261 | 2,214 | 2,386 | 2,556 | 3,485 | 2,335 | 3,588 | 2,445 | 3,165 | 25,436 |
| 32 | 2,165 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,366 | 1,000 | 2,380 | 1,000 | 1,000 | 12,911 |
| 33 | 3,261 | 1,000 | 3,707 | 1,000 | 3,485 | 3,453 | 2,380 | 3,876 | 3,165 | 25,327 |
| 34 | 2,165 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,366 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 11,531 |
| 35 | 3,261 | 3,320 | 1,000 | 1,000 | 2,366 | 1,000 | 1,000 | 2,445 | 1,000 | 16,393 |
| 36 | 3,261 | 1,000 | 2,386 | 1,000 | 2,366 | 2,335 | 2,380 | 2,445 | 1,000 | 18,174 |
| 37 | 1,000 | 1,000 | 2,386 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,380 | 1,000 | 2,170 | 12,935 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 38 | 2,165 | 2,214 | 2,386 | 2,556 | 2,366 | 2,335 | 2,380 | 2,445 | 2,170 | 21,017 |
| 39 | 2,165 | 2,214 | 1,000 | 2,556 | 1,000 | 2,335 | 1,000 | 2,445 | 2,170 | 16,885 |
| 40 | 2,165 | 3,320 | 1,000 | 2,556 | 2,366 | 3,453 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 17,859 |
| 41 | 2,165 | 2,214 | 2,386 | 1,000 | 2,366 | 2,335 | 2,380 | 1,000 | 1,000 | 16,846 |
| 42 | 3,261 | 2,214 | 2,386 | 2,556 | 2,366 | 2,335 | 2,380 | 2,445 | 2,170 | 22,114 |
| 43 | 2,165 | 2,214 | 2,386 | 2,556 | 2,366 | 2,335 | 2,380 | 2,445 | 2,170 | 21,017 |
| 44 | 1,000 | 2,214 | 3,707 | 2,556 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,445 | 3,165 | 18,087 |
| 45 | 3,261 | 3,320 | 3,707 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 3,588 | 1,000 | 3,165 | 21,040 |
| 46 | 2,165 | 3,320 | 2,386 | 2,556 | 1,000 | 1,000 | 2,380 | 2,445 | 1,000 | 18,251 |
| 47 | 1,000 | 3,320 | 1,000 | 2,556 | 2,366 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 3,165 | 16,406 |
| 48 | 2,165 | 2,214 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,380 | 2,445 | 2,170 | 15,374 |
| 49 | 2,165 | 3,320 | 2,386 | 2,556 | 2,366 | 2,335 | 1,000 | 3,876 | 3,165 | 23,169 |
| 50 | 2,165 | 3,320 | 2,386 | 1,000 | 2,366 | 3,453 | 1,000 | 2,445 | 3,165 | 21,299 |
| 51 | 2,165 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,366 | 4,495 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 15,026 |
| 52 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,445 | 1,000 | 10,445 |
| 53 | 3,261 | 2,214 | 1,000 | 2,556 | 1,000 | 2,335 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 15,367 |
| 54 | 1,000 | 1,000 | 2,386 | 2,556 | 1,000 | 2,335 | 1,000 | 1,000 | 3,165 | 15,441 |
| 55 | 2,165 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,366 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 11,531 |
| 56 | 3,261 | 2,214 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,380 | 2,445 | 1,000 | 15,301 |
| 57 | 3,261 | 1,000 | 2,386 | 1,000 | 2,366 | 2,335 | 2,380 | 2,445 | 1,000 | 18,174 |
| 58 | 1,000 | 1,000 | 2,386 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,380 | 1,000 | 2,170 | 12,935 |
| 59 | 2,165 | 2,214 | 2,386 | 2,556 | 2,366 | 2,335 | 2,380 | 2,445 | 2,170 | 21,017 |
| 60 | 2,165 | 2,214 | 1,000 | 2,556 | 1,000 | 2,335 | 1,000 | 2,445 | 2,170 | 16,885 |
| 61 | 2,165 | 3,320 | 2,386 | 2,556 | 3,485 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 17,911 |
| 62 | 4,746 | 2,214 | 2,386 | 2,556 | 2,366 | 2,335 | 2,380 | 2,445 | 2,170 | 23,598 |
| 63 | 3,261 | 2,214 | 2,386 | 2,556 | 2,366 | 2,335 | 2,380 | 2,445 | 2,170 | 22,114 |
| 64 | 2,165 | 2,214 | 2,386 | 2,556 | 2,366 | 2,335 | 2,380 | 2,445 | 2,170 | 21,017 |
| 65 | 1,000 | 2,214 | 3,707 | 2,556 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,445 | 3,165 | 18,087 |
| 66 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,445 | 1,000 | 10,445 |
| 67 | 3,261 | 2,214 | 1,000 | 2,556 | 2,366 | 2,335 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 16,733 |
| 68 | 1,000 | 1,000 | 2,386 | 2,556 | 1,000 | 2,335 | 1,000 | 1,000 | 3,165 | 15,441 |
| 69 | 1,000 | 1,000 | 2,386 | 2,556 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 11,941 |
| 70 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,170 | 10,170 |
| 71 | 2,165 | 2,214 | 2,386 | 1,000 | 2,366 | 2,335 | 1,000 | 2,445 | 3,165 | 19,077 |
| 72 | 3,261 | 3,320 | 2,386 | 1,000 | 1,000 | 3,453 | 2,380 | 1,000 | 1,000 | 18,799 |
| 73 | 2,165 | 2,214 | 3,707 | 1,000 | 1,000 | 2,335 | 3,588 | 2,445 | 3,165 | 21,619 |
| 74 | 2,165 | 2,214 | 2,386 | 2,556 | 2,366 | 2,335 | 2,380 | 2,445 | 2,170 | 21,017 |
| 75 | 3,261 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,366 | 2,335 | 2,380 | 2,445 | 1,000 | 16,788 |
| 76 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,445 | 1,000 | 10,445 |
| 77 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,445 | 1,000 | 10,445 |
| 78 | 3,261 | 2,214 | 1,000 | 2,556 | 1,000 | 2,335 | 2,380 | 1,000 | 1,000 | 16,747 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 79 | 1,000 | 1,000 | 2,386 | 2,556 | 1,000 | 2,335 | 1,000 | 1,000 | 3,165 | 15,441 |
| 80 | 2,165 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,366 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 11,531 |
| 81 | 3,261 | 3,320 | 1,000 | 1,000 | 3,485 | 3,453 | 3,588 | 2,445 | 3,165 | 24,717 |
| 82 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,445 | 1,000 | 10,445 |

# LAMPIRAN 7 : Tabulasi MSI Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Kinerja Karyawan (Y)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y |
| 1 | 3,418 | 1,000 | 1,000 | 2,470 | 3,228 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 3,409 | 17,527 |
| 2 | 1,000 | 2,258 | 3,046 | 2,470 | 1,000 | 2,213 | 2,311 | 2,258 | 1,000 | 17,556 |
| 3 | 2,313 | 2,258 | 2,227 | 2,470 | 1,000 | 2,213 | 1,000 | 3,192 | 2,297 | 18,971 |
| 4 | 1,000 | 2,258 | 2,227 | 1,000 | 3,228 | 3,137 | 1,000 | 2,258 | 3,409 | 19,518 |
| 5 | 2,313 | 3,323 | 3,046 | 1,000 | 2,246 | 1,000 | 2,311 | 1,000 | 2,297 | 18,537 |
| 6 | 1,000 | 2,258 | 2,227 | 3,796 | 2,246 | 2,213 | 2,311 | 2,258 | 2,297 | 20,607 |
| 7 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 9,000 |
| 8 | 1,000 | 3,323 | 1,000 | 2,470 | 3,228 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 15,022 |
| 9 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,258 | 1,000 | 10,258 |
| 10 | 1,000 | 1,000 | 2,227 | 2,470 | 1,000 | 3,137 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 13,834 |
| 11 | 1,000 | 2,258 | 1,000 | 2,470 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 11,728 |
| 12 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,213 | 2,311 | 2,258 | 1,000 | 12,782 |
| 13 | 3,418 | 1,000 | 1,000 | 2,470 | 1,000 | 1,000 | 3,227 | 3,192 | 1,000 | 17,309 |
| 14 | 3,418 | 1,000 | 3,046 | 2,470 | 2,246 | 1,000 | 1,000 | 3,192 | 2,297 | 19,670 |
| 15 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 9,000 |
| 16 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,311 | 1,000 | 1,000 | 10,311 |
| 17 | 3,418 | 2,258 | 1,000 | 2,470 | 3,228 | 2,213 | 2,311 | 2,258 | 3,409 | 22,567 |
| 18 | 2,313 | 2,258 | 2,227 | 2,470 | 2,246 | 1,000 | 2,311 | 2,258 | 2,297 | 19,381 |
| 19 | 1,000 | 1,000 | 3,046 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 11,046 |
| 20 | 1,000 | 2,258 | 1,000 | 2,470 | 1,000 | 2,213 | 4,087 | 1,000 | 2,297 | 17,326 |
| 21 | 1,000 | 2,258 | 3,046 | 1,000 | 2,246 | 1,000 | 1,000 | 2,258 | 2,297 | 16,105 |
| 22 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 9,000 |
| 23 | 2,313 | 2,258 | 3,046 | 1,000 | 3,228 | 2,213 | 1,000 | 2,258 | 3,409 | 20,726 |
| 24 | 1,000 | 3,323 | 2,227 | 1,000 | 2,246 | 3,137 | 1,000 | 3,192 | 2,297 | 19,423 |
| 25 | 1,000 | 3,323 | 1,000 | 2,470 | 3,228 | 1,000 | 2,311 | 2,258 | 3,409 | 20,001 |
| 26 | 2,313 | 1,000 | 3,046 | 2,470 | 2,246 | 3,137 | 2,311 | 1,000 | 2,297 | 19,822 |
| 27 | 2,313 | 2,258 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 11,571 |
| 28 | 3,418 | 2,258 | 4,050 | 2,470 | 2,246 | 2,213 | 1,000 | 1,000 | 2,297 | 20,953 |
| 29 | 2,313 | 2,258 | 2,227 | 3,796 | 2,246 | 3,137 | 2,311 | 3,192 | 2,297 | 23,779 |
| 30 | 2,313 | 1,000 | 3,046 | 1,000 | 2,246 | 3,137 | 2,311 | 1,000 | 2,297 | 18,351 |
| 31 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,470 | 3,228 | 2,213 | 3,227 | 2,258 | 3,409 | 19,807 |
| 32 | 3,418 | 2,258 | 4,050 | 2,470 | 3,228 | 2,213 | 4,087 | 2,258 | 3,409 | 27,393 |
| 33 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,246 | 3,137 | 3,227 | 3,192 | 2,297 | 18,101 |
| 34 | 2,313 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,311 | 1,000 | 1,000 | 11,624 |
| 35 | 1,000 | 3,323 | 1,000 | 2,470 | 1,000 | 2,213 | 3,227 | 1,000 | 1,000 | 16,234 |
| 36 | 3,418 | 1,000 | 3,046 | 1,000 | 1,000 | 2,213 | 2,311 | 2,258 | 2,297 | 18,544 |
| 37 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,470 | 2,246 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,297 | 13,014 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 38 | 2,313 | 1,000 | 1,000 | 4,495 | 1,000 | 2,213 | 1,000 | 2,258 | 1,000 | 16,280 |
| 39 | 2,313 | 1,000 | 2,227 | 2,470 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,258 | 1,000 | 14,268 |
| 40 | 3,418 | 2,258 | 3,046 | 2,470 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 3,192 | 1,000 | 18,385 |
| 41 | 2,313 | 2,258 | 2,227 | 2,470 | 2,246 | 2,213 | 2,311 | 2,258 | 2,297 | 20,594 |
| 42 | 2,313 | 3,323 | 2,227 | 2,470 | 2,246 | 2,213 | 2,311 | 2,258 | 2,297 | 21,660 |
| 43 | 2,313 | 2,258 | 2,227 | 2,470 | 2,246 | 2,213 | 2,311 | 2,258 | 2,297 | 20,594 |
| 44 | 2,313 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 10,313 |
| 45 | 3,418 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 3,228 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 3,409 | 16,056 |
| 46 | 2,313 | 3,323 | 1,000 | 1,000 | 2,246 | 2,213 | 1,000 | 1,000 | 2,297 | 16,393 |
| 47 | 2,313 | 1,000 | 1,000 | 2,470 | 1,000 | 2,213 | 3,227 | 1,000 | 1,000 | 15,224 |
| 48 | 2,313 | 1,000 | 2,227 | 2,470 | 2,246 | 2,213 | 2,311 | 4,088 | 2,297 | 21,166 |
| 49 | 2,313 | 2,258 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,213 | 2,311 | 2,258 | 1,000 | 15,353 |
| 50 | 1,000 | 1,000 | 2,227 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,311 | 3,192 | 1,000 | 13,730 |
| 51 | 2,313 | 1,000 | 2,227 | 1,000 | 1,000 | 2,213 | 2,311 | 4,088 | 1,000 | 17,152 |
| 52 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 9,000 |
| 53 | 1,000 | 3,323 | 1,000 | 2,470 | 3,228 | 1,000 | 3,227 | 1,000 | 3,409 | 19,659 |
| 54 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,258 | 1,000 | 10,258 |
| 55 | 2,313 | 2,258 | 2,227 | 2,470 | 2,246 | 2,213 | 2,311 | 2,258 | 2,297 | 20,594 |
| 56 | 2,313 | 2,258 | 1,000 | 2,470 | 1,000 | 2,213 | 1,000 | 2,258 | 2,297 | 16,810 |
| 57 | 2,313 | 1,000 | 1,000 | 2,470 | 1,000 | 3,137 | 1,000 | 3,192 | 1,000 | 16,113 |
| 58 | 1,000 | 2,258 | 1,000 | 2,470 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,297 | 13,026 |
| 59 | 3,418 | 2,258 | 2,227 | 2,470 | 2,246 | 2,213 | 2,311 | 2,258 | 2,297 | 21,699 |
| 60 | 2,313 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 4,204 | 2,311 | 4,088 | 1,000 | 17,917 |
| 61 | 1,000 | 3,323 | 2,227 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 3,192 | 1,000 | 14,742 |
| 62 | 2,313 | 1,000 | 2,227 | 1,000 | 2,246 | 3,137 | 1,000 | 2,258 | 3,409 | 18,591 |
| 63 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,246 | 4,204 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 13,451 |
| 64 | 2,313 | 2,258 | 1,000 | 2,470 | 1,000 | 2,213 | 1,000 | 2,258 | 2,297 | 16,810 |
| 65 | 1,000 | 3,323 | 1,000 | 2,470 | 1,000 | 3,137 | 2,311 | 1,000 | 2,297 | 17,540 |
| 66 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 9,000 |
| 67 | 1,000 | 3,323 | 1,000 | 2,470 | 1,000 | 1,000 | 3,227 | 1,000 | 1,000 | 15,021 |
| 68 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,258 | 1,000 | 10,258 |
| 69 | 1,000 | 1,000 | 2,227 | 2,470 | 1,000 | 3,137 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 13,834 |
| 70 | 1,000 | 2,258 | 1,000 | 2,470 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 11,728 |
| 71 | 1,000 | 2,258 | 3,046 | 2,470 | 1,000 | 2,213 | 1,000 | 2,258 | 1,000 | 16,245 |
| 72 | 2,313 | 1,000 | 1,000 | 2,470 | 1,000 | 1,000 | 2,311 | 3,192 | 2,297 | 16,585 |
| 73 | 1,000 | 2,258 | 2,227 | 1,000 | 3,228 | 3,137 | 1,000 | 2,258 | 3,409 | 19,518 |
| 74 | 2,313 | 3,323 | 3,046 | 2,470 | 2,246 | 3,137 | 2,311 | 2,258 | 2,297 | 23,403 |
| 75 | 1,000 | 2,258 | 2,227 | 3,796 | 2,246 | 2,213 | 2,311 | 2,258 | 2,297 | 20,607 |
| 76 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 9,000 |
| 77 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 9,000 |
| 78 | 1,000 | 3,323 | 1,000 | 2,470 | 3,228 | 1,000 | 3,227 | 1,000 | 1,000 | 17,250 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 79 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,258 | 1,000 | 10,258 |
| 80 | 1,000 | 1,000 | 2,227 | 1,000 | 1,000 | 3,137 | 2,311 | 1,000 | 1,000 | 13,675 |
| 81 | 2,313 | 2,258 | 1,000 | 2,470 | 1,000 | 2,213 | 1,000 | 2,258 | 2,297 | 16,810 |
| 82 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 2,470 | 3,228 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 1,000 | 12,699 |

# LAMPIRAN 8 : Hasil Uji Validitas *Shift* Kerja (X1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | | | | | | | |
|  | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1 |
| X1. 1 | Pearson Correlation | 1 | .283\*\* | .483\*\* | .333\*\* | .246\*\* | .242\*\* | .148 | .067 | .242\*\* | .599\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 | .000 | .000 | .002 | .002 | .060 | .397 | .002 | .000 |
| N | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 |
| X1. 2 | Pearson Correlation | .283\*\* | 1 | .422\*\* | .420\*\* | .556\*\* | .314\*\* | .106 | .059 | .568\*\* | .746\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  | .000 | .000 | .000 | .000 | .178 | .458 | .000 | .000 |
| N | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 |
| X1. 3 | Pearson Correlation | .483\*\* | .422\*\* | 1 | .356\*\* | .153 | .389\*\* | .241\*\* | -.065 | .325\*\* | .658\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 |  | .000 | .052 | .000 | .002 | .412 | .000 | .000 |
| N | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 |
| X1. 4 | Pearson Correlation | .333\*\* | .420\*\* | .356\*\* | 1 | .376\*\* | .011 | -.063 | -.171\* | .363\*\* | .519\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 |  | .000 | .892 | .428 | .030 | .000 | .000 |
| N | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 |
| X1. 5 | Pearson Correlation | .246\*\* | .556\*\* | .153 | .376\*\* | 1 | .281\*\* | .015 | -.062 | .557\*\* | .620\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .002 | .000 | .052 | .000 |  | .000 | .851 | .431 | .000 | .000 |
| N | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 |
| X1. 6 | Pearson Correlation | .242\*\* | .314\*\* | .389\*\* | .011 | .281\*\* | 1 | .367\*\* | -.047 | .390\*\* | .581\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .002 | .000 | .000 | .892 | .000 |  | .000 | .552 | .000 | .000 |
| N | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 |
| X1. 7 | Pearson Correlation | .148 | .106 | .241\*\* | -.063 | .015 | .367\*\* | 1 | .341\*\* | .042 | .438\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .060 | .178 | .002 | .428 | .851 | .000 |  | .000 | .593 | .000 |
| N | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 |
| X1. 8 | Pearson Correlation | .067 | .059 | -.065 | -.171\* | -.062 | -.047 | .341\*\* | 1 | -.155\* | .197\* |
| Sig. (2-tailed) | .397 | .458 | .412 | .030 | .431 | .552 | .000 |  | .049 | .012 |
| N | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 |
| X1. 9 | Pearson Correlation | .242\*\* | .568\*\* | .325\*\* | .363\*\* | .557\*\* | .390\*\* | .042 | -.155\* | 1 | .668\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .002 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .593 | .049 |  | .000 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | N | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 |
| X1 | Pearson Correlation | .599\*\* | .746\*\* | .658\*\* | .519\*\* | .620\*\* | .581\*\* | .438\*\* | .197\* | .668\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .012 | .000 |  |
| N | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | |

**LAMPIRAN 9 : Hasil Uji Validitas Mutasi Kerja (X2)**

**Correlations**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | X2 |
| X2. 1 | Pearson Correlation | 1 | .418\*\* | .102 | .096 | .483\*\* | .442\*\* | .557\*\* | .403\*\* | .189\* | .646\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 | .197 | .223 | .000 | .000 | .000 | .000 | .016 | .000 |
| N | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 |
| X2. 2 | Pearson Correlation | .418\*\* | 1 | .320\*\* | .323\*\* | .398\*\* | .447\*\* | .391\*\* | .452\*\* | .510\*\* | .731\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 |
| X2. 3 | Pearson Correlation | .102 | .320\*\* | 1 | .263\*\* | .013 | .087 | .211\*\* | .157\* | .418\*\* | .429\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .197 | .000 |  | .001 | .867 | .268 | .007 | .046 | .000 | .000 |
| N | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 |
| X2. 4 | Pearson Correlation | .096 | .323\*\* | .263\*\* | 1 | .258\*\* | .310\*\* | .164\* | .377\*\* | .248\*\* | .502\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .223 | .000 | .001 |  | .001 | .000 | .037 | .000 | .001 | .000 |
| N | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 |
| X2. 5 | Pearson Correlation | .483\*\* | .398\*\* | .013 | .258\*\* | 1 | .577\*\* | .492\*\* | .515\*\* | .190\* | .684\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .867 | .001 |  | .000 | .000 | .000 | .015 | .000 |
| N | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 |
| X2. 6 | Pearson Correlation | .442\*\* | .447\*\* | .087 | .310\*\* | .577\*\* | 1 | .436\*\* | .653\*\* | .404\*\* | .754\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .268 | .000 | .000 |  | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 |
| X2. 7 | Pearson Correlation | .557\*\* | .391\*\* | .211\*\* | .164\* | .492\*\* | .436\*\* | 1 | .451\*\* | .381\*\* | .706\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .007 | .037 | .000 | .000 |  | .000 | .000 | .000 |
| N | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 |
| X2. 8 | Pearson Correlation | .403\*\* | .452\*\* | .157\* | .377\*\* | .515\*\* | .653\*\* | .451\*\* | 1 | .320\*\* | .743\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .046 | .000 | .000 | .000 | .000 |  | .000 | .000 |
| N | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 |
| X2. 9 | Pearson Correlation | .189\* | .510\*\* | .418\*\* | .248\*\* | .190\* | .404\*\* | .381\*\* | .320\*\* | 1 | .626\*\* |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Sig. (2-tailed) | .016 | .000 | .000 | .001 | .015 | .000 | .000 | .000 |  | .000 |
| N | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 |
| X2 | Pearson Correlation | .646\*\* | .731\*\* | .429\*\* | .502\*\* | .684\*\* | .754\*\* | .706\*\* | .743\*\* | .626\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |  |
| N | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 |

**LAMPIRAN 10 : Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | | | | | | | |
|  | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y |
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | .298\*\* | .408\*\* | .341\*\* | .309\*\* | .278\*\* | .141 | .208\*\* | .327\*\* | .550\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .073 | .008 | .000 | .000 |
| N | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 |
| Y2 | Pearson Correlation | .298\*\* | 1 | .435\*\* | .449\*\* | .534\*\* | .434\*\* | .423\*\* | .491\*\* | .600\*\* | .781\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 |
| Y3 | Pearson Correlation | .408\*\* | .435\*\* | 1 | .322\*\* | .245\*\* | .468\*\* | .236\*\* | .220\*\* | .215\*\* | .597\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 |  | .000 | .002 | .000 | .002 | .005 | .006 | .000 |
| N | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 |
| Y4 | Pearson Correlation | .341\*\* | .449\*\* | .322\*\* | 1 | .326\*\* | .298\*\* | .315\*\* | .379\*\* | .344\*\* | .624\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 |  | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 |
| Y5 | Pearson Correlation | .309\*\* | .534\*\* | .245\*\* | .326\*\* | 1 | .344\*\* | .465\*\* | .396\*\* | .937\*\* | .760\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .002 | .000 |  | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 |
| Y6 | Pearson Correlation | .278\*\* | .434\*\* | .468\*\* | .298\*\* | .344\*\* | 1 | .185\* | .349\*\* | .330\*\* | .620\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |  | .018 | .000 | .000 | .000 |
| N | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 |
| Y7 | Pearson Correlation | .141 | .423\*\* | .236\*\* | .315\*\* | .465\*\* | .185\* | 1 | .510\*\* | .390\*\* | .617\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .073 | .000 | .002 | .000 | .000 | .018 |  | .000 | .000 | .000 |
| N | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Y8 | Pearson Correlation | .208\*\* | .491\*\* | .220\*\* | .379\*\* | .396\*\* | .349\*\* | .510\*\* | 1 | .427\*\* | .669\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .008 | .000 | .005 | .000 | .000 | .000 | .000 |  | .000 | .000 |
| N | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 |
| Y9 | Pearson Correlation | .327\*\* | .600\*\* | .215\*\* | .344\*\* | .937\*\* | .330\*\* | .390\*\* | .427\*\* | 1 | .762\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .006 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |  | .000 |
| N | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 |
| Y | Pearson Correlation | .550\*\* | .781\*\* | .597\*\* | .624\*\* | .760\*\* | .620\*\* | .617\*\* | .669\*\* | .762\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |  |
| N | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 | 162 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | |

# LAMPIRAN 11 : Uji Reabilitas *Shift* Kerja (X1)

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .769 | 8 |

**LAMPIRAN 12 : Uji Reabilitas Mutasi Kerja (X2)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .829 | 9 |

# LAMPIRAN 13 : Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .841 | 9 |

**LAMPIRAN 14 : Hasil Iji Normalitas, Hasil Uji Multikolinearitas, Hasil Uji Heterokedastisitas, Hasil Uji Autokolerasi**

# Uji Normalitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | | |
|  | | | Unstandardized  Residual |
| N | | | 82 |
| Normal Parametersa,b | Mean | | .0000000 |
| Std. Deviation | | 1.50939383 |
| Most Extreme Differences | Absolute | | .076 |
| Positive | | .076 |
| Negative | | -.049 |
| Test Statistic | | | .076 |
| Asymp. Sig. (2-tailed)c | | | .200d |
| Monte Carlo Sig. (2- tailed)e | Sig. | | .271 |
| 99% Confidence Interval | Lower Bound | .260 |
| Upper Bound | .283 |
| a. Test distribution is Normal. | | | |
| b. Calculated from data. | | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | | |
| e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed  2000000. | | | |

**Uji Multikolinearitas**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized  Coefficients | | Standardized  Coefficients | t | Sig. | Collinearity  Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.844 | .796 |  | 2.317 | .023 |  |  |
| Total X1 | .581 | .098 | .570 | 5.913 | .000 | .704 | 1.419 |
| Total X2 | .203 | .101 | .193 | 2.006 | .048 | .704 | 1.419 |

a. Dependent Variable: Total Y

# Uji Heterokedastisitas

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standar dized Coefficient  s | t | Si  g. |
| B | Std.  Error | Beta |
|  | (Co  nstant) | .675 | .453 |  | 1.4  89 | .14  0 |
| Tota  l X1 | .147 | .056 | .337 | 2.6  22 | .01  0 |
| Tota  l X2 | -.072 | .058 | -.161 | -  1.249 | .21  5 |
| a. Dependent Variable: ABS\_RES | | | | | | |

**Uji Autokolerasi**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin- Watson |
| 1 | .695a | .482 | .469 | 1.528 | 2.019 |
| a. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1 | | | | | |
| b. Dependent Variable: Total Y | | | | | |

# LAMPIRAN 15 : Hasil Koefiesien Korelasi, Uji Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji T dan Hasil Koefisien Determinasi

**Koefisien kolerasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | |
|  | | *Shift*  Kerja (X1) | Mutasi  Kerja (X2) | Kinerja  Karyawan (Y) |
| *Shift* Kerja *(*X1) | Pearson Correlation | 1 | .544\*\* | .675\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 | .000 |
| N | 82 | 82 | 82 |
| Mutasi Kerja (X2) | Pearson Correlation | .544\*\* | 1 | .503\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  | .000 |
| N | 82 | 82 | 82 |
| Kinerja Karyawan (Y) | Pearson Correlation | .675\*\* | .503\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 |  |
| N | 82 | 82 | 82 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | |

# Uji Analisis Regresi Berganda

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.844 | .796 |  | 2.317 | .023 |  |  |
| Total X1 | .581 | .098 | .570 | 5.913 | .000 | .704 | 1.419 |
| Total X2 | .203 | .101 | .193 | 2.006 | .048 | .704 | 1.419 |

a. Dependent Variable: Total Y

**Hasil Uji F (Simultan)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of  Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 172.022 | 2 | 86.011 | 36.821 | .000b |
| Residual | 184.540 | 79 | 2.336 |  |  |
| Total | 356.562 | 81 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Total Y | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1 | | | | | | |

# Hasil Uji T (Parsial)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.844 | .796 |  | 2.317 | .023 |  |  |
| Total X1 | .581 | .098 | .570 | 5.913 | .000 | .704 | 1.419 |
| Total X2 | .203 | .101 | .193 | 2.006 | .048 | .704 | 1.419 |
| a. Dependent Variable: Total Y | | | | | | | | |

**Uji Koefisien Determinasi**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin- Watson |
| 1 | .695a | .482 | .469 | 1.528 | 2.019 |
| a. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1 | | | | | |
| b. Dependent Variable: Total Y | | | | | |