

**PENGARUH ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI  
PT. CITRA KENCANA INDUSTRI**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi dan Melengkapi Salah Satu Syarat dalam Menempuh  
Ujian Sarjana Program Studi Teknik Industri pada Fakultas Teknik  
Universitas Islam Sumatera Utara

**O  
L  
E  
H**

**MULKAN YAHYA NASUTION**

**71180914005**



**PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI  
FAKULTAS TEKNIK  
UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**

PENGARUH ROTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI  
PT. CITRA KENCANA INDUSTRI

SKRIPSI

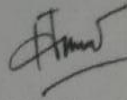
Dajukan untuk Memenuhi dan Melengkapi Salah Satu Syarat dalam Menempuh  
Ujian Sarjana Teknik Program Studi Teknik Industri pada Fakultas Teknik  
Universitas Islam Sumatera Utara

O  
L  
E  
H

MULKAN YAHYA NASUTION

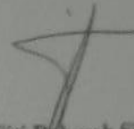
71180914005

Dosen Pembimbing I



( Wirda Novarika AK,ST,MM )

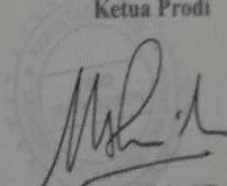
Pembimbing II



( Ir. Siti Rahmah Sibuea, M.Si )

Disetujui Oleh

Ketua Prodi



( Mahrani Arfah, ST, M.MT )

UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA  
FAKULTAS TEKNIK  
PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI  
MEDAN

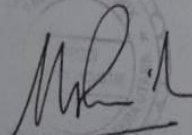
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

CATATAN ASISTENSI BIMBINGAN SKRIPSI

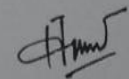
Nama : MULKAN YAHYA NASUTION  
Npm : 71180914005  
Pembimbing I : Wirda Novarika AK,ST,MM  
Judul Skripsi : "Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

No	Hari/tanggal	Jenis Kegiatan	Praf
1	Rabu/ 02-03-2022	Perbaikan penulisan bab 1 dan bab 3 Penulisan tidak sesuai dengan tata cara penulisan penelitian	WR
2	Rabu/ 09-03-2022	Flow char tidak ada	WR
3	Rabu/ 16-03-2022	Rumus perhitungan tidak sesuai Lanjut bab 4 dan 5	WR
4	Rabu/ 23-03-2022	Beri contoh pada perhitungan persentase	WR
5	Selasa/ 29-03-2022	Hipotesa tidak terkait di perhitungan Perhatikan penulisan	WR
6	Kamis/07-04-2022	Perbaikan sepasi dan penulisan b. asing	WR
		ACC Laporan Skripsi Siap Seminar	WR

Diketahui :  
Plt Ketua Program Studi  
Teknik Industri,

  
Mahrani Arfah, ST, M.MT

Medan, 07-April-2022  
Pembimbing I

  
Wirda Novarika AK,ST,MM

UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA  
FAKULTAS TEKNIK  
PROGRAM STUDI TEKNIK INDUSTRI  
MEDAN



CATATAN ASISTENSI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : MULKAN YAHYA NASUTION  
Npm : 71180914005  
Pembimbing II : Ir. Siti Rahmah Sibuea, M.Si  
Judul Skripsi : "Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

No	Hari/tanggal	Jenis Kegiatan	Praf
1	Senin/25-02-2022	A-sistensi laporan Bab I sampai bab III	
2	Selasa/22-03-2022	Asistensi laporan Bab IV	
3	Rabu/30-03-2022	- Perbaikan BAB III - Perbaikan rumus masalah - Lampirkan angket yang di lampirkan	
4	Kamis/07-04-2022	ACC Untuk di seminar hasil	

Diketahui :  
Plt Ketua Program Studi  
Teknik Industri,

Mahrani Arfah, ST, M.MT

Medan, 07- April-2022  
Pembimbing II

Ir. Siti Rahmah Sibuea, M.Si

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, Segala puja dan puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Skripsi ini dengan baik, serta salam bagi Rasul Allah SWT Muhammad SAW sebagai suri teladan hidup buat saya.

Skripsi ini berjudul, " Pengaruh Rotasi tenaga kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Citra Kencana Industri ini dimaksudkan sebagai syarat untuk menyelesaikan program pendidikan sarjana S1 prodi teknik industri Universtas Islam Sumatera Utara.

Skripsi ini dibuat sebagai bagian persyaratan dalam menyelesaikan tugas akhir sarjana di Prodi Teknik Industri, Fakultas Teknik Universitas Islam Sumatera Utara(UISU).

Dalam proses pembuatan laporan ini tidak lupa saya mengucapkan terimakasih kepada orang tua saya yang telah banyak memberikan dorongan semangat dari awal hingga selesainya laporan ini. Tidak lupa pula juga saya mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu saya dalam melakukan skripsi ini. Dengan segala hormat saya ucapkan banyak terimakasih pada bapak dan ibuk dosen Teknik Industri UISU sehingga kami dapat menerapkan ilmu yang diberikan pada kami. Ucapan terimakasih ini juga saya ucapkan kepada:

1. Ayah dan Ibu yang mana senantiasa memberikan dukungan serta doa yang tiada hentinya serta kepada keluarga yang telah mendoakan saya dan mendorong saya serta memberikan semangat kepada saya agar bisa segera menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Mahrani Arfa ST, M.MT selaku Kepala Prodi Teknik Industri Universitas Islam Sumatera Utara.
3. Ibu Wirda Novarika AK,ST,MM selaku dosen Pembimbing II Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan nasehat-nasehat dalam penyelesaian skripsi ini.

4. Ibu Ir. Siti Rahmah Sibuea, M.Si selaku dosen Pembimbing II Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan nasehat-nasehat dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Para dosen dan staf Prodi Teknik Industri, Fakultas Teknik Universitas Islam Sumatera Utara yang telah memberikan luang waktunya untuk membantu menyelesaikan administrasi pengajuan skripsi saya.
6. Semua rekan-rekan mahasiswa yang telah banyak membantu dan memberikan banyak motivasi kepada penulis dalam pelaksanaan Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak hal-hal yang kurang sempurna, baik dalam pemilihan kata-kata yang disampaikan maupun penyusunannya. Untuk itu kritik dan saran sangat dibutuhkan untuk memperbaiki segala yang kurang dari penulisan skripsi ini. Akhirnya, harapan penulis kiranya skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi penulis dan pembaca, Amin.

Medan, 16 Februari 2022

**Mulkan Yahya Nasution**

**71180914005**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR .....	iv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	I-1
1.2 Identifikasi Masalah .....	I-2
1.3 Perumusan Masalah .....	I-2
1.4 Tujuan Penelitian .....	I-3
1.4.1 Manfaat Penelitian .....	I-3
1.5 Batasan Masalah .....	I-3
1.6 Sistem Penulisan Laporan Skripsi.....	I-4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kinerja Perusahaan .....	II-1
2.2 Manfaat Penilaian Kinerja .....	II-1
2.3 Teori Kinerja Karyawan.....	II-2
2.3.1 Tujuan Kinerja Pegawai Sebagai Berikut .....	II-3
2.4 Pengertian Rotasi .....	II-6
2.4.1 Manfaat Rotasi .....	II-7
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Metode Penelitian.....	III-1
3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	III-1
3.3 Pengumpulan Data .....	III-1
3.4 Skala Likert.....	III-2
3.5 Uji Instrumen .....	III-3
3.5.1 Uji Slovin .....	III-3
3.5.2 Uji Validalitas .....	III-4

3.5.3 Uji Realibilitas.....	III-4
3.5.4 Analisa Regresi Linear .....	III-5
3.6 Keranga Pemecahan Masalah .....	III-6
3.7 Analisa Dan Pembahasan .....	III-7
3.8 Kesimpulan Dan Saran. ....	III-7

#### **BAB IV PENGOLAHAN DATA**

4.1 Pegumpulan Data.....	IV-1
4.2 Analisa Regresi Liniear Sederhana .....	IV-6

#### **BAB V ANALISA DAN PEMBAHASAN**

5.1 Analisa .....	V-1
5.2 Pembahsan .....	V-1

#### **BAB V KESIMPULAN**

6.1 Kesimpulan .....	VI-1
6.2 Saran.....	VI-1

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**



## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1. Hasil Data Angket Nilai X.....	IV-2
Tabel 2. Hasil Data Angket Nilai Y.....	IV-3
Tabel 3. Hasil Uji validitas X.....	IV-4
Tabel 4. Hasil Uji validitas Y.....	IV-4
Tabel 5. Hasil Uji Relabilitas indikator X.....	IV-5
Tabel 6. Hasil Uji Relabilitas indikator Y.....	IV-5
Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Sederhan.....	IV-6
Tabel 8. Hasil Uji Ringkasan Model.....	IV-6
Tabel 9. Hasil Uji OutPut Koefisien.....	IV-7
Tabel 10. Hasil Coefficients.....	IV-8

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. Metodologi Penelitian ..... III-6

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Rosyid, Harun. 1996. Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Ambarita. 2015. Pengaruh Mutasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pelayanan Pajak Pertama Kota Pematang Siantar. Sumatra Utara: Universitas Sumatra Utara. ISSN : 2085-0328.
- Amrun, A. (2008). Produktivitas dan Budaya Kerja. Retrieved Oktober Rabu, 2015, from <http://ahmadiamrun.multiply.com/journal/item/18/090106>.  
Html
- Aris Baharuddin. 2010. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan.
- Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 27 No.2 Oktober 2015. Malang: Universitas Brawijaya.
- Kandar 2011 Penrotasian pada karyawan: jakarta  
Malang
- indra I. Nandy dan Mac Donald Walangita. 2015. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Bekerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir pada PT. Pegadaian Kanwil V Manado. Jurnal EMBA. Vol. 3 No.1. Hal 984-993. ISSN 2303- 1174
- Pepi Mulita sari, Endang Siti Astuti dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2015. Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja.
- Rianto. 2004. Metode Penelitian Sosial dan Hukum. Jakarta: Granit.
- Rivai. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sarwolo, 1981, *Dasar – Dasar Organisasi Dan Manajemen*, Jakarta: ghalia Indonesia.
- Sarwoto. 1997. Dasar-Dasar Manajemen Organisasi. Jakarta: Ghalia.
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Ilham Jaya.

Susilawati. 2013. "Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perpustakaan di UPT Perpustakaan Institut Seni Indonesia Yogyakarta". Skripsi. Fakultas Adab dan Ilmu Budaya. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Sutrisno,Edy.2009, Manajemen sumber daya manusia.jakarta: kencana prenada media grub

Sumarwanto, Antonius, Analisa pengembangan literature fisip UI 2011 Depok  
Sukanto Reksohadiprojo dan Indriyo Gitosudarmo. 2000. *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE UGM.

## LAMPIRAN

### ANGKET PENELITIAN

#### JUDUL : PENGARUH ROTASI DAN MUTASI KERJA TERHADAP KINERJA

#### KARYAWAN

Peneliti : Mulkan Yahya Nasution

#### IDENTITAS RESPONDEN

No. Angket :

Pendidikan :

Masa kerja :

Jabatan :

#### Panduan Pengisian Angket:

Dengan hormat,

Berkaitan dengan penelitian skripsi yang sedang saya lakukan,, mohon bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi angket berikut. Mohon untuk memberikan jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dengan memberi tanda (  $\surd$  ) pada tempat yang tersedia. Terima kasih.

1. **Sangat Setuju (SS)**, dengan skor 5, artinya responden sangat setujudengan pernyataan karena sesuai dengan apa yang dirasakan.
2. **Setuju (S)**, dengan skor 4, artinya responden setuju dengan pernyataankarena sesuai dengan apa yang dirasakan.
3. **Kurang Setuju (KS)**, dengan skor 3, artinya responden kurang setujudengan pernyataan karena sesuai dengan apa yang dirasakan.
4. **Tidak Setuju (TS)**, dengan skor 2, artinya responden tidak setuju denganpernyataan karena sesuai dengan apa yang dirasaka

5. **Sangat Tidak Setuju (STS)**, dengan skor 1, artinya responden sangat tidaksetuju dengan pernyataan karena sesuai dengan apa yang dirasakan.

Atas kesediaan, partisipasi dan kesungguhan Bapak/Ibu dalam

mengisi angket ini,saya ucapkan terima kasih.

**1. Rotasi Kerja(Variabel X)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kemampuan Karyawan</b>						
1.	Dengan adanya rotasi pekerjaan pada Perusahaan PT Citra Kencana Industri saya dapat dengan cepat beradaptasi dengan lingkungan dan pekerjaan baru sesuai dengan kemampuan karyawan.					
2.	Rotasi pekerjaan pada Perusahaan PT Citra Kencana Industri bisa meningkatkan kemampuan karyawan pada saat bekerja.					
3.	Dengan adanya rotasi pekerjaan pada Perusahaan PT Citra Kencana Industri memberikan variasi pengalaman pada pekerjaan yang saya lakukan.					
<b>Pengetahuan Karyawan</b>						
4.	Rotasi pekerjaan yang Dilakukan pada Perusahaan PT Citra Kencana Industri dapat menambah ilmu, pengetahuan dan wawasan saya.					
5.	Rotasi pekerjaan yang dilakukan pada Perusahaan PT Citra Kencana Industri sesuai dengan pengetahuan karyawan yang akan dirotasi.					
<b>Kebosanan/Kejenuhan Karyawan</b>						
6.	Rotasi pekerjaan yang Diterapkan pada Perpustakaan PT Citra Kencana Industri dapat mengurangi kejenuhan saya pada saat bekerja.					
7.	Rotasi pekerja Membantu Saya Dalam mengetahui pekerjaan baru pada saat mengalami kebosanan pada pekerjaan yang sebelumnya.					
<b>Kondisi Kerja</b>						
8.	Rotasi pekerjaan yang sudah dilakukan oleh Perusahaan PT Citra Kencana Industri sesuai dengan Prosedur yang berlaku					

9.	Rotasi pekerjaan yang dilakukan pada Perusahaan PT Citra Kencana Industri dapat mendukung saya dalam melakukan pekerjaan					
<b>Sikap Pribadi</b>						
10.	Rotasi pekerjaan dapat mempererat hubungan saya dan karyawan lainnya.					
11.	Setelah adanya rotasi pekerjaan, pegawai menghormati hak-hak individual masing-masing.					

## 2. Kinerja Pegawai (Variabel Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kualitas</b>						
1.	Saya mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan.					
2.	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
3.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, selalu dengan cepat dan tepat pada waktunya					
<b>Kuantitas</b>						
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang Di inginkan perusahaan					
5.	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh Perusahaan PT Citra Kencana Industri					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
6.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan Perusahaan PT Citra Kencana Industri					
7.	Pegawai dapat menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawabnya sesuai dengan batas waktu yang ditentukan					
<b>Efektivitas</b>						
8.	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan oleh Persuhaan.					
9.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuan dengan SOP Perusahaan.					
<b>Kemandirian</b>						
10.	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah oleh atasan.					
11.	Saya senantiasa mengikuti dan melaksanakan instruksi-instruksi yang diberikan.					

# Lampiran 4

Rotasi Kerja(X)

		Correlations											
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.867 <sup>**</sup>	.656 <sup>**</sup>	.756 <sup>**</sup>	.822 <sup>**</sup>	.704 <sup>**</sup>	.886 <sup>**</sup>	.925 <sup>**</sup>	.765 <sup>**</sup>	.873 <sup>**</sup>	.748 <sup>**</sup>	.931 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.2	Pearson Correlation	.867 <sup>**</sup>	1	.939 <sup>**</sup>	.848 <sup>**</sup>	.792 <sup>**</sup>	.702 <sup>**</sup>	.774 <sup>**</sup>	.804 <sup>**</sup>	.747 <sup>**</sup>	.768 <sup>**</sup>	.867 <sup>**</sup>	.902 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.3	Pearson Correlation	.656 <sup>**</sup>	.939 <sup>**</sup>	1	.879 <sup>**</sup>	.765 <sup>**</sup>	.625 <sup>**</sup>	.754 <sup>**</sup>	.788 <sup>**</sup>	.679 <sup>**</sup>	.766 <sup>**</sup>	.624 <sup>**</sup>	.878 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.4	Pearson Correlation	.756 <sup>**</sup>	.848 <sup>**</sup>	.879 <sup>**</sup>	1	.871 <sup>**</sup>	.568 <sup>**</sup>	.656 <sup>**</sup>	.689 <sup>**</sup>	.620 <sup>**</sup>	.614 <sup>**</sup>	.525 <sup>**</sup>	.790 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.5	Pearson Correlation	.822 <sup>**</sup>	.792 <sup>**</sup>	.765 <sup>**</sup>	.871 <sup>**</sup>	1	.825 <sup>**</sup>	.886 <sup>**</sup>	.862 <sup>**</sup>	.880 <sup>**</sup>	.894 <sup>**</sup>	.742 <sup>**</sup>	.932 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.6	Pearson Correlation	.704 <sup>**</sup>	.702 <sup>**</sup>	.625 <sup>**</sup>	.568 <sup>**</sup>	.825 <sup>**</sup>	1	.762 <sup>**</sup>	.740 <sup>**</sup>	.932 <sup>**</sup>	.746 <sup>**</sup>	.885 <sup>**</sup>	.860 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.7	Pearson Correlation	.886 <sup>**</sup>	.774 <sup>**</sup>	.754 <sup>**</sup>	.656 <sup>**</sup>	.886 <sup>**</sup>	.762 <sup>**</sup>	1	.959 <sup>**</sup>	.836 <sup>**</sup>	.972 <sup>**</sup>	.832 <sup>**</sup>	.944 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.8	Pearson Correlation	.925 <sup>**</sup>	.804 <sup>**</sup>	.788 <sup>**</sup>	.689 <sup>**</sup>	.862 <sup>**</sup>	.740 <sup>**</sup>	.959 <sup>**</sup>	1	.809 <sup>**</sup>	.935 <sup>**</sup>	.801 <sup>**</sup>	.943 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

X1.9	Pearson Correlation	.765 <sup>**</sup>	.747 <sup>**</sup>	.879 <sup>**</sup>	.620 <sup>**</sup>	.880 <sup>**</sup>	.932 <sup>**</sup>	.836 <sup>**</sup>	.809 <sup>**</sup>	1	.810 <sup>**</sup>	.809 <sup>**</sup>	.902 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.10	Pearson Correlation	.873 <sup>**</sup>	.768 <sup>**</sup>	.766 <sup>**</sup>	.614 <sup>**</sup>	.894 <sup>**</sup>	.746 <sup>**</sup>	.972 <sup>**</sup>	.935 <sup>**</sup>	.810 <sup>**</sup>	1	.828 <sup>**</sup>	.934 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.11	Pearson Correlation	.748 <sup>**</sup>	.857 <sup>**</sup>	.624 <sup>**</sup>	.525 <sup>**</sup>	.742 <sup>**</sup>	.885 <sup>**</sup>	.832 <sup>**</sup>	.801 <sup>**</sup>	.809 <sup>**</sup>	.828 <sup>**</sup>	1	.851 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL	Pearson Correlation	.931 <sup>**</sup>	.902 <sup>**</sup>	.878 <sup>**</sup>	.790 <sup>**</sup>	.932 <sup>**</sup>	.860 <sup>**</sup>	.944 <sup>**</sup>	.943 <sup>**</sup>	.902 <sup>**</sup>	.934 <sup>**</sup>	.851 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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



Lampiran 5

Kinerja Karyawan ( Y )

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	TOTAL
Y1.1	Pearson Correlation	1	.814 <sup>**</sup>	.704 <sup>**</sup>	.743 <sup>**</sup>	.771 <sup>**</sup>	.649 <sup>**</sup>	.835 <sup>**</sup>	.846 <sup>**</sup>	.922 <sup>**</sup>	.772 <sup>**</sup>	.891 <sup>**</sup>	.867 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y1.2	Pearson Correlation	.814 <sup>**</sup>	1	.865 <sup>**</sup>	.816 <sup>**</sup>	.756 <sup>**</sup>	.797 <sup>**</sup>	.802 <sup>**</sup>	.559 <sup>**</sup>	.751 <sup>**</sup>	.948 <sup>**</sup>	.746 <sup>**</sup>	.892 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y1.3	Pearson Correlation	.704 <sup>**</sup>	.865 <sup>**</sup>	1	.964 <sup>**</sup>	.899 <sup>**</sup>	.899 <sup>**</sup>	.843 <sup>**</sup>	.733 <sup>**</sup>	.649 <sup>**</sup>	.896 <sup>**</sup>	.800 <sup>**</sup>	.944 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y1.4	Pearson Correlation	.743 <sup>**</sup>	.816 <sup>**</sup>	.964 <sup>**</sup>	1	.929 <sup>**</sup>	.865 <sup>**</sup>	.880 <sup>**</sup>	.757 <sup>**</sup>	.685 <sup>**</sup>	.851 <sup>**</sup>	.834 <sup>**</sup>	.950 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y1.5	Pearson Correlation	.771 <sup>**</sup>	.756 <sup>**</sup>	.899 <sup>**</sup>	.929 <sup>**</sup>	1	.811 <sup>**</sup>	.893 <sup>**</sup>	.753 <sup>**</sup>	.711 <sup>**</sup>	.790 <sup>**</sup>	.845 <sup>**</sup>	.931 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y1.6	Pearson Correlation	.649 <sup>**</sup>	.797 <sup>**</sup>	.899 <sup>**</sup>	.865 <sup>**</sup>	.811 <sup>**</sup>	1	.807 <sup>**</sup>	.725 <sup>**</sup>	.598 <sup>**</sup>	.840 <sup>**</sup>	.768 <sup>**</sup>	.895 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y1.7	Pearson Correlation	.835 <sup>**</sup>	.802 <sup>**</sup>	.843 <sup>**</sup>	.880 <sup>**</sup>	.893 <sup>**</sup>	.807 <sup>**</sup>	1	.756 <sup>**</sup>	.770 <sup>**</sup>	.857 <sup>**</sup>	.949 <sup>**</sup>	.947 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y1.8	Pearson Correlation	.846 <sup>**</sup>	.559 <sup>**</sup>	.733 <sup>**</sup>	.757 <sup>**</sup>	.753 <sup>**</sup>	.725 <sup>**</sup>	.756 <sup>**</sup>	1	.687 <sup>**</sup>	.833 <sup>**</sup>	.780 <sup>**</sup>	.809 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

	Pearson Correlation	.922 <sup>**</sup>	.751 <sup>**</sup>	.649 <sup>**</sup>	.985 <sup>**</sup>	.711 <sup>**</sup>	.598 <sup>**</sup>	.770 <sup>**</sup>	.687 <sup>**</sup>	1	.712 <sup>**</sup>	.822 <sup>**</sup>	.820 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
Y1.9	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y1.10	Pearson Correlation	.772 <sup>**</sup>	.948 <sup>**</sup>	.896 <sup>**</sup>	.851 <sup>**</sup>	.790 <sup>**</sup>	.840 <sup>**</sup>	.857 <sup>**</sup>	.833 <sup>**</sup>	.712 <sup>**</sup>	1	.807 <sup>**</sup>	.921 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Y1.11	Pearson Correlation	.891 <sup>**</sup>	.746 <sup>**</sup>	.800 <sup>**</sup>	.834 <sup>**</sup>	.845 <sup>**</sup>	.768 <sup>**</sup>	.949 <sup>**</sup>	.790 <sup>**</sup>	.822 <sup>**</sup>	.807 <sup>**</sup>	1	.928 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL	Pearson Correlation	.867 <sup>**</sup>	.892 <sup>**</sup>	.944 <sup>**</sup>	.950 <sup>**</sup>	.931 <sup>**</sup>	.895 <sup>**</sup>	.947 <sup>**</sup>	.809 <sup>**</sup>	.820 <sup>**</sup>	.921 <sup>**</sup>	.928 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

IAMPIRAN 6

TABEL III  
NILAI-NILAI  $r$  PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Lay Out



- 1 Kantor Satpam
- 2 Mess
- 3 Kantor
- 4 Pabrik I (Killing Driving )
- 5 Pabrik II ( filter back )
- 6 VAKUM
- 7 Tempat Penyimpanan
- 8 Toilet Kayuwan
- 9 Ruang Genset dan Air Compressor
- 10 Dapur
- 11 Gudang Lumber Corcok
- 12 Kua Dry Baru
- 13 Pabrik IV ( Boiler )
- 14 Mess Belakang