

**PENGARUH MUTASI DAN REWARD TERHADAP KEPUASAN KERJA  
PADA PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT MEDAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Sarjana Manajemen  
Pada Program Sarjana (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Sumatera Utara**

**DIAJUKAN OLEH :**

**Nama : ETIKA SUKMA RAHMADONA SIREGAR  
NPM : 71200312076  
Program Pendidikan : STRATA 1 (S1)  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**Diajukan Oleh :**

**Nama** : Etika Sukma Rahmadona Siregar  
**NPM** : 71200312076  
**Jenjang Program** : Strata 1 (S<sub>1</sub>)  
**Program Studi** : Manajemen  
**Konsentrasi** : Manajemen Sumber Daya Manusia  
**Judul Skripsi** : Pengaruh Mutasi dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan

**DISETUJUI OLEH :**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr.Eddi Suprayitno.S.E.,M.M**

**Hj.Sri Elny.,S.E.,M.M**

**Ketua Program Studi**

**Syafrizal S.E., M.M**

**TANGGAL UJIAN SIDANG SKRIPSI :**

**UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
MEDAN  
2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN SEMINAR PROPOSAL**

**Diajukan Oleh :**

**Nama : Etika Sukma Rahmadona Siregar**  
**NPM : 71200312076**  
**Jenjang Program : Strata 1 (S1)**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**  
**Judul Skripsi : Pengaruh Mutasi dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan**

**DISETUJUI OLEH :**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr.Eddi Suprayitno.S.E.,M.M**

**Hj.Sri Elny.,S.E.,M.M**

**Ketua Program Studi**

**Syafrizal S.E., M.M**

**TANGGAL UJIAN SEMINAR PROPOSAL :**

**UNIVERSITAS ISLAM SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**MEDAN**  
**2024**

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Alhamdulillah, Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan ridho nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat berangkaikan salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga kepada umatnya hingga akhir zaman.

Penulisan skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata 1 pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara . Selain itu, proposal ini juga dibuat sebagai salah satu wujud implementasi dari ilmu yang didapatkan selama masa perkuliahan di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.

Judul yang penulis ajukan adalah **“Pengaruh Mutasi dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan”**.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini bukanlah seperti membolak balikkan telapak tangan. Ada banyak hambatan dan cobaan yang dilalui. Skripsi ini jauh dari kesempurnaan yang diharapkan hak dari segi teoritis, maupun dari pembahasan. Hanya dengan ketekunan dan kerja keraslah yang menjadi penggerak sang penulis dalam menyelesaikan segala proses tersebut. Juga karena

adanya berbagai bantuan berupa moral dan material dari berbagai pihak yang telah membantu memudahkan langkah sang penulis meskipun demikian, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Dalam penyusunan skripsi penulis menyadari bahwa tidak bisa melakukan sesuatu tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini pula dengan penuh rasa hormat penulis haturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof.Dr.Hj. Safrida, S.E, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Sumatera Utara.
2. Dr.Supriadi, S.E, MM., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.
3. Bapak Syafrizal S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.
4. Bapak Dr.Eddi Suprayitno. S.E.,M.M selaku dosen Pembimbing I Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan nasehat-nasehat dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Hj.Sri Elny, S.E., M.M selaku dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan nasehat-nasehat dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Para dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara khususnya Program Studi Manajemen yang telah memberikan pengetahuan dan luangkan waktunya untuk membantu menyelesaikan administrasi pengajuan skripsi saya.

7. Bapak Muhammad Bahtiar Abdillah dan Ibu Fatimah (bagian SDM&Humas) serta Ibu Nila Sari Sitindaon (bagian pemasaran) di PPKS Meedan yang turut membantu dalam proses penelitian.
8. Kedua orang tua Ayahanda Pangundian Siregar dan Ibu Sutrisni telah menjadi orang tua yang luar biasa yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan uang untuk membiayai penulis dari SD hingga ke Perguruan Tinggi. Selalu mendukung, mendoakan yang luar biasa sehingga selalu ada motivasi untuk mengerjakan dan menyelesaikan skripsi ini, mak yak tetaplah mendoakan bungsu mu ini sampai dia sukses dihidupnya nanti.
9. Keluarga tercinta, terutama kakak Popy Tresia Melsa Siregar dan abang Rikardo Febi Perdiansyah Siregar S.T yang telah memberikan semangat, motivasi dan dukungan baik moral maupun materi walaupun terkadang membuat penulis merasa jengkel disuruh cepat-cepat tamat. Serta keluarga besar termasuk kakek sudarman dan nenek alm. ngadiah yang seharusnya menghadiri acara wisuda penulis nantinya, semoga ditempatkan disisi Allah SWT. terimakasih atas doanya selama perkuliahan ini.
10. Kepada diri sendiri yang sudah berani keluar dari daerahnya pergi memberanikan diri untuk tinggal di kota orang demi pendidikan, mau berjuang dari awal hingga akhir,dan selalu sabar sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, terima kasih atas perjuangan dan kesabaran yang tidak pernah menyerah sampai dititik menyelesaikan skripsi ini. Percayalah si bungsu yang kehilangan masa kejayaan orang tuanya,

tetap yakinlah dan berpikir positif akan ada hal baik diluar sana yang akan menghampirimu setelah selesai dari dunia perkuliahanmu ini.

11. Semua rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis stambuk 2020 Universitas Islam Sumatera Utara khususnya Prodi Manajemen terkhusus orang yang pernah ada di grup (geng anak monyet dan geng pucima') hmm, ya walaupun grup wa ini bakal hening nantinya,. Terimakasih telah banyak membantu dan memeberikan banyak motivasi kepada penulis dalam pelaksanaan skripsi ini.

Akhir kata penulis skripsi, saya mengucapkan terima kasih terhadap pihak yang telah membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

*Amin Ya Rabbal'alamin.*

**Medan, Mei 2024**

**Penulis**

**Etika Sukma Rahmadona Siregar**

**Npm: 71200312076**

## DAFTAR ISI

**ABSTRAK**

**ABSTRACT**

**KATA PENGANTAR..... i**

**DAFTAR ISI ..... v**

**DAFTAR TABEL ..... vi**

**DAFTAR GAMBAR..... vii**

**BAB I PENDAHULUAN..... 1**

1.1 Latar belakang Masalah ..... 1

1.2 Identifikasi Masalah ..... 5

1.3 Batasan Masalah ..... 5

1.4 Rumusan Masalah ..... 6

1.5 Tujuan Penelitian ..... 6

1.6 Manfaat Penelitian ..... 7

**BAB II LANDASAN TEORI**

2.1 Uraian Teoritis ..... 8

2.1.1 Mutasi..... 8

a. Pengertian Mutasi ..... 8

b. Penyebab Mutasi Karyawan ..... 9

c. Syarat Mutasi ..... 10

d. Jenis-Jenis Mutasi ..... 11

e. Tujuan Mutasi..... 12



f. Sebab-Sebab Mutasi .....	13
g. Indikator Mutasi .....	14
2.1.1 Reward .....	15
a. Pengertian Reward .....	15
b. Faktor Yang Mempengaruhi Reward.....	16
c. Indikator Reward.....	16
2.1.3 Kepuasan Kerja .....	18
a. Pengertian Kepuasan Kerja .....	18
b. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	18
c. Indikator Kepuasan Kerja.....	20
2.2 Penelitian Terdahulu .....	21
2.3 Kerangka Konseptual .....	24
2.4 Hipotesis.....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
3.1 Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian.....	28
3.1.1 Lokasi Penelitian .....	28
3.1.2 Objek Penelitian .....	28
3.1.3 Waktu Penelitian .....	28
3.1.4 Jadwal Penelitian.....	29
3.2 Populasi Dan Sampel .....	29

3.2.1 Populasi.....	29
3.2.2 Sampel.....	30
3.3 Operasional Variabel.....	32
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.5 Teknik Analisis Data.....	34
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PPKS MEDAN .....</b>	<b>41</b>
4.1 Sejarah Singkat PPKS Medan.....	41
4.2 Profil PPKS Medan.....	42
4.3 Visi dan Misi PPKS Medan .....	44
4.4 Logo PPKS Medan.....	45
4.5 Struktur Organisasi PPKS Medan.....	45
4.6 Uraian Tugas Pokok dan Fungsi .....	47
<b>BAB V ANALISIS DAN EVALUASI DATA .....</b>	<b>49</b>
5.1 Analisis Data .....	49
5.1.1 Penyajian Data .....	50
5.1.2 Penilaian Responden terhadap Variabel Mutasi ( $X_1$ ).....	51
5.1.3 Penilaian Responden terhadap Variabel Reward ( $X_2$ ) .....	54
5.1.4 Penilaian Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y) .....	57
5.1.5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	60
5.1.6 Uji Asumsi Klasik .....	63
5.1.7 Analisis Regresi Linear Berganda.....	68
5.1.8 Uji Hipotesis .....	69
5.2 Evaluasi Data .....	72
5.2.1 Pengaruh Mutasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	72
5.2.2 Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Kerja .....	73
5.2.3 Pengaruh Mutasi dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja .....	74

<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>76</b>
6.1 Kesimpulan .....	76
6.1 Saran .....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>78</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## **DAFTAR TABEL**

2.1 Penelitian Terdahulu .....	21
3.1 Jadwal Penelitian.....	29
3.2 Populasi Penelitian .....	30
3.3 Sampel Penelitian.....	31
3.4 Operasional Variabel.....	32
3.5 Pengukuran Skala Likert .....	34
5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
5.2 Responden Berdasarkan Usia.....	50
5.3 Penilaian Responden Terhadap Mutasi 1 .....	51
5.4 Penilaian Responden Terhadap Mutasi 2 .....	52
5.5 Penilaian Responden Terhadap Mutasi 3 .....	52
5.6 Penilaian Responden Terhadap Mutasi 4.....	53
5.7 Penilaian Responden Terhadap Reward 1 .....	54
5.8 Penilaian Responden Terhadap Reward 2 .....	55
5.9 Penilaian Responden Terhadap Reward 3 .....	55
5.10 Penilaian Responden Terhadap Reward 4 .....	56
5.11 Penilaian Responden Terhadap Kepuasan Kerja 1 .....	57
5.12 Penilaian Responden Terhadap Kepuasan Kerja 2 .....	58
5.13 Penilaian Responden Terhadap Kepuasan Kerja 3 .....	58

5.14 Penilaian Responden Terhadap Kepuasan Kerja 4 .....	59
5.15 Penilaian Responden Terhadap Kepuasan Kerja 5 .....	59
5.16 Uji Validitas Instrumen Mutasi (X1) .....	61
5.17 Uji Validitas Reward (X2) .....	61
5.18 Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (Y).....	62
5.19 Hasil Pengujian Reliabilitas .....	63
5.20 Hasil Uji Normalitas .....	64
5.21 Hasil Uji Multikolinieritas .....	66
5.22 Hasil Uji Autokorelasi.....	67
5.23 Hasil Uji Parsial (t).....	69
5.24 Hasil Uji Simultan (F).....	70
5.25 Hasil Nilai R Square.....	71

## **DAFTAR GAMBAR**

2.1 Kerangka Konseptual .....	27
4.1 Logo PPKS Medan.....	45
4.2 Struktur Organisasi PPKS Medan.....	46
5.1 Histogram.....	64
5.2 Normal P-P Plot Of Regression Standardize Residual .....	65
5.4 Scatterplot .....	68

## DAFTAR PUSTAKA

- A Rantotanio (2022). Pengaruh Mutasi Dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt Karyamitra Budi Sentosa. Vol 1 No 1 (2022): Januari: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan
- ADM Serdhareqy (2021). Pengaruh Motivasi, Promosi Dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Operasi Pusri 1b PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Pusri)
- AN Aini, A frianto (2020). Analisis Kinerja Karyawan Dilihat Dari Pemberian Reward Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo
- Andre Muaja (2022:3). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Mutasi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Sulut Go Cabang Utama Manado, Jakarta. Lembaga Penerbit. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi
- Anggriani Husain (2022:2). Pengaruh Mutasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Universitas Ichsan Gorontalo Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 31–46.
- Bean Nur Anggraini (2023). Pengaruh Mutasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Tanah Abang Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir
- Busro. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pert)*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Dodi, H., & Evanita, S. (2014). Pengaruh Mutasi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Pln (Persero) Wilayah Sumatera Barat Area Solok. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 2(1).
- ET Suswardana (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Total Reward Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Pengadilan Pajak
- Foenay, E. E., Fanggidae, R. E., & Ndoen, W. M. (2020). Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan Karyawan Di Pdam Tirta Lontar Kabupaten Kupang. *Journal Of Management (Sme's)*, (11), 88.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi lima. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilmer (1996). Kepuasan kerja, dalam bukunya Moch. As'ad (2004 : 114 )

- H Abdullah (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pemberian Reward Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pidie
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Mengelola Karyawan. Caps.
- Hasibuan, Malayu. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revi. Bumi Aksara.
- <https://iopri.co.id/page/sejarah>
- <https://iopri.co.id/page/struktur-organisasi>
- M. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Bumi Aksara. 2017, Pp. 56-57
- Martoyo, Anang (2017). ( Karya Lathifaturahmah, Dkk 2023) Dalam Buku “Manajemen Sumber Daya Manusia”
- Mila Badriyah, 2015: 227 (Dalam Lailatul Muqoyyarah 2018)
- Mora Dkk. (2019). Reward Dan Kompensasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Cabang Langsa. Jurnal Samudra Ekonomika, 3.
- Nugroho, Y. A. B. (2019). Pelatihan Dan Pengembangan Sdm: Teori Dan Aplikasi. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.
- Nurlaela, Apriani, And Trianasari Trianasari. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem.” Bisma: Jurnal Manajemen 7(1):62. Doi: 10.23887/Bjm.V7i1.29308.
- Putri, D. D. 2017. “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” Jurnal Bisnis Darmajaya 3(1):1–13.
- Rahayu, S. (2021). Meningkatkan Disiplin Guru Melalui Penerapan Reward And Punishment Dalam Kehadiran Mengajar Di Kelas Masa Pandemi Covid Penelitian Ini Bertujuan Ingin Mencari Alternatif Pemecahan Masalah Sebagai Upaya Meningkatkan Disiplin Guru Dalam Kehadiran Mengajar D. Jurnal Ilmiah Edu Research, 10(1), 33–41.
- Revida, E., Banjarnahor, A. R., Lie, D., Purba, S., Ambarita, M. H., Silalahi, M., Hasibuan, A., Makmur, M., Sianipar, J. H., & Ismail, M. (2022). Manajemen Kinerja Sdm. Yayasan Kita Menulis.
- Seankrisko Anjuna, E. (2021). Pengaruh Persepsi Mahasiswa Mengenai Kompensasi Reward Dan Punishment Terhadap Niat Individu Dalam Melakukan Kecurangan Pelaporan Keuangan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Eksperimen Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Pembangunan N. Upn Veteran Yogyakarta.



- 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
- Siswand:2015 (Dalam Amalia Arindini 2019) “Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan”
- Sudaryo Dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik (Edisi Pert)*. Yogyakarta: Andi (Anggota Ikapi).
- Sugiyono. (2018:63). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susiawan, Susilo, And Abdul Muhid. 2015. “Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi.” *Persona:Jurnal Psikologi Indonesia* 4(03):304–13. Doi: 10.30996/Persona.V4i03.725.
- Verasari, Dwi G. 2017. “Karyawan Pada Bank Bca.” *Psikologi* 10 No.1:32–38

## **KUESIONER PENELITIAN**

### **“PENGARUH MUTASI DAN REWARD TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT MEDAN”**

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Responden yang terhormat,

Berkenaan dengan penelitian yang saya lakukan sebagai tugas akhir S1, saya Etika Sukma Rahmadona Siregar mahasiswa prodi Manajemen dengan konsentrasi SDM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara, bermaksud untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Mutasi dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. Kriteria responden pada penelitian ini yaitu Seluruh Karyawan yang bekerja di Pusat Penelitian Kelapa Sawit di Indonesia.

Untuk keperluan itu, saya mohon agar anda bersedia mengisi kuesioner penelitian ini dan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diberikan dengan akurat dan jujur. Semua informasi responden akan dirahasiakan. Atas partisipasinya dalam menjawab kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Petunjuk Pengisian:

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum memulai untuk menjawabnya
3. Pilih salah satu jawaban yang tersedia

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuj

Inisial Responden

Jenis Kelamin

### **Mutasi (X1)**

<b>NO</b>	<b>PERTANYAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Mutasi dilakukan sesuai dengan pengalaman yang dimiliki karyawan					
2	Mutasi yang dilaksanakan perusahaan akan menambah pengetahuan serta pemahaman saya terhadap tugas-tugas dan fungsi pekerjaan yang baru					
3	Pelaksanaan mutasi akan sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan					
4	Mutasi yang dilaksanakan perusahaan sesuai dengan kompetensi dan skill yang dimiliki karyawan					

### **Reward (X2)**

<b>NO</b>	<b>PERTANYAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Perusahaan menyediakan insentif sesuai dengan kinerja karyawan					
2	Setiap karyawan yang bekerja selalu diberikan kesejahteraan berupa tunjangan yang memenuhi kebutuhan					
3	Perusahaan memberikan peluang meningkatkan karir karyawan dari prestasi kerja					
4	Perusahaan memberikan penghargaan psikologi seperti kepercayaan dan pujian kepada karyawan					

### **Kepuasan Kerja (Y)**

<b>NO</b>	<b>PERTANYAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Karyawan yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya maka tingkat kemangkirannya rendah, atau sebaliknya					
2	Terjadi keinginan pindah dari perusahaan karena kondisi kerja yang kurang memuaskan (penghasilan rendah atau kurang memadai, hubungan dengan atasan dan rekan kerja tidak serasi, pekerjaan yang tidak sesuai)					
3	Karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan target yang diberikan atasan					
4	Rekan kerja saya selalu memberikan dukungan, nasihat dan saran antar rekan kerja dalam melakukan pekerjaan					
5	Lingkungan kerja ditempat saya bekerja membuat saya nyaman bekerja					

### Lampiran 1 : Tabulasi Data

N O	X1				TO TA L	X2				TO TA L	Y					TO TA L
	P1	P2	P3	P4		P1	P2	P3	P4		P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	3	4	4	4	4	19
2	5	4	4	4	17	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	20
3	4	4	3	4	15	5	4	4	5	18	4	5	4	3	4	20
4	4	3	4	4	15	5	4	5	5	19	5	4	4	4	4	21
5	4	3	4	4	15	4	4	3	4	15	5	5	4	4	4	22
6	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	5	4	3	3	2	17
7	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
8	4	4	3	4	15	5	5	5	4	19	3	4	4	3	4	18
9	4	1	4	4	13	4	3	4	1	12	5	3	1	1	4	14
10	5	4	1	4	14	4	5	5	4	18	4	4	5	5	4	22
11	3	4	3	3	13	3	3	3	3	12	3	4	3	4	3	17
12	1	3	4	1	9	4	5	4	1	14	3	1	5	5	5	19
13	1	4	1	1	7	4	4	1	1	10	1	1	4	4	4	14
14	1	4	1	4	10	4	4	1	4	13	4	4	4	1	4	17
15	4	5	3	3	15	4	1	4	4	13	5	4	5	1	1	16
16	4	4	3	4	15	5	5	5	5	20	4	3	4	4	5	20
17	2	1	1	2	6	3	3	2	2	10	1	2	1	1	1	6
18	5	4	3	4	16	4	5	3	4	16	4	3	5	4	5	21
19	4	4	5	4	17	4	4	5	5	18	3	3	4	4	4	18
20	3	4	5	4	16	3	2	4	2	11	2	3	3	3	2	13
21	4	4	5	5	18	4	4	4	5	17	4	3	3	5	5	20
22	5	4	3	2	14	2	3	4	4	13	2	2	3	1	1	9
23	4	4	5	4	17	4	3	1	1	9	3	1	4	3	1	12
24	5	5	5	5	20	5	4	5	4	18	3	3	5	5	4	20
25	4	4	5	5	18	5	5	5	4	19	4	4	4	3	3	18

26	5	3	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	5	5	5	23
27	4	3	3	3	13	3	3	4	4	14	4	4	3	4	3	18
28	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
29	4	4	3	4	15	1	4	5	4	14	5	3	4	3	3	18
30	4	4	4	1	13	3	4	4	4	15	4	4	4	3	3	18
31	5	4	5	4	18	3	3	3	3	12	3	4	3	3	3	16
32	4	4	3	4	15	4	3	4	3	14	1	4	4	4	3	16
33	3	3	4	3	13	3	3	3	3	12	4	4	3	1	1	13
34	4	4	3	4	15	4	4	4	3	15	4	5	4	3	3	19
35	4	3	4	4	15	3	3	4	3	13	4	3	3	3	4	17
36	1	4	1	4	10	4	4	1	4	13	4	4	4	1	4	17
37	4	4	4	4	16	1	4	4	4	13	3	3	2	4	1	13
38	3	4	3	3	13	3	3	3	4	13	4	3	3	4	4	18
39	3	3	4	1	11	1	1	3	4	9	3	4	3	3	3	16
40	3	5	2	1	11	3	4	4	2	13	5	2	2	3	3	15
41	5	4	1	4	14	4	5	5	4	18	4	4	5	5	4	22
42	3	4	3	3	13	3	3	3	3	12	3	4	3	4	3	17
43	1	3	4	1	9	4	5	4	1	14	3	1	5	5	5	19
44	1	4	1	1	7	4	4	1	1	10	1	1	4	4	4	14

**Lampiran 2 : Tabel Tanggapan Responden Tentang Mutasi, Reward Terhadap Kepuasan Kerja**

**MUTASI1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	6	13.6	13.6	13.6
2	1	2.3	2.3	15.9
3	7	15.9	15.9	31.8
4	22	50.0	50.0	81.8
5	8	18.2	18.2	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**MUTASI2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	4.5	4.5	4.5
3	9	20.5	20.5	25.0
4	30	68.2	68.2	93.2
5	3	6.8	6.8	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**MUTASI3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	7	15.9	15.9	15.9
2	1	2.3	2.3	18.2
3	13	29.5	29.5	47.7
4	16	36.4	36.4	84.1
5	7	15.9	15.9	100.0
Total	44	100.0	100.0	



**MUTASI4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	15.9	15.9	15.9
2	2	4.5	4.5	20.5
3	6	13.6	13.6	34.1
4	26	59.1	59.1	93.2
5	3	6.8	6.8	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**REWARD1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	6.8	6.8	6.8
2	1	2.3	2.3	9.1
3	11	25.0	25.0	34.1
4	22	50.0	50.0	84.1
5	7	15.9	15.9	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**REWARD2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	4.5	4.5	4.5
2	1	2.3	2.3	6.8
3	12	27.3	27.3	34.1
4	20	45.5	45.5	79.5
5	9	20.5	20.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**REWARD3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	1	5	11.4	11.4	11.4
	2	1	2.3	2.3	13.6
	3	8	18.2	18.2	31.8
	4	20	45.5	45.5	77.3
	5	10	22.7	22.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

#### REWARD4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	13.6	13.6
	2	3	6.8	20.5
	3	8	18.2	38.6
	4	20	45.5	84.1
	5	7	15.9	100.0
	Total	44	100.0	100.0

#### KPK1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	9.1	9.1
	2	2	4.5	13.6
	3	12	27.3	40.9
	4	19	43.2	84.1
	5	7	15.9	100.0
	Total	44	100.0	100.0

#### KPK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	11.4	11.4
	2	3	6.8	18.2
	3	11	25.0	43.2
	4	22	50.0	93.2

5	3	6.8	6.8	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**KPK3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	4.5	4.5	4.5
2	2	4.5	4.5	9.1
Valid 3	12	27.3	27.3	36.4
4	20	45.5	45.5	81.8
5	8	18.2	18.2	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**KPK4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	7	15.9	15.9	15.9
3	13	29.5	29.5	45.5
Valid 4	17	38.6	38.6	84.1
5	7	15.9	15.9	100.0
Total	44	100.0	100.0	

**KPK5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	6	13.6	13.6	13.6
2	2	4.5	4.5	18.2
Valid 3	11	25.0	25.0	43.2
4	19	43.2	43.2	86.4
5	6	13.6	13.6	100.0
Total	44	100.0	100.0	

### Lampiran 3 : Tabel Uji Validitas

#### Correlations

		MUTASI1	MUTASI2	MUTASI3	MUTASI4	MUTASIX1	
Spearman's rho	MUTASI1	Correlation Coefficient	1.000	.198	.271*	.563**	.700**
		Sig. (1-tailed)	.	.098	.038	.000	.000
		N	44	44	44	44	44
	MUTASI2	Correlation Coefficient	.198	1.000	-.128	.207	.338*
		Sig. (1-tailed)	.098	.	.203	.088	.012
		N	44	44	44	44	44
	MUTASI3	Correlation Coefficient	.271*	-.128	1.000	.396**	.683**
		Sig. (1-tailed)	.038	.203	.	.004	.000
		N	44	44	44	44	44
	MUTASI4	Correlation Coefficient	.563**	.207	.396**	1.000	.788**
		Sig. (1-tailed)	.000	.088	.004	.	.000
		N	44	44	44	44	44
	MUTASIX1	Correlation Coefficient	.700**	.338*	.683**	.788**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.012	.000	.000	.
		N	44	44	44	44	44

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

**Correlations**

		REWARD1	REWARD2	REWARD3	REWARD4	REWARDX2	
Spearman's rho	REWARD1	Correlation Coefficient	1.000	.609**	.386**	.326*	.682**
		Sig. (1-tailed)	.	.000	.005	.015	.000
		N	44	44	44	44	44
	REWARD2	Correlation Coefficient	.609**	1.000	.469**	.302*	.723**
		Sig. (1-tailed)	.000	.	.001	.023	.000
		N	44	44	44	44	44
	REWARD3	Correlation Coefficient	.386**	.469**	1.000	.485**	.782**
		Sig. (1-tailed)	.005	.001	.	.000	.000
		N	44	44	44	44	44
	REWARD4	Correlation Coefficient	.326*	.302*	.485**	1.000	.722**
		Sig. (1-tailed)	.015	.023	.000	.	.000
		N	44	44	44	44	44
	REWARDX2	Correlation Coefficient	.682**	.723**	.782**	.722**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.
		N	44	44	44	44	44

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

**Correlations**

		KPK1	KPK2	KPK3	KPK4	KPK5	KPKY	
Spearman's rho	KPK1	Correlation Coefficient	1.000	.393**	.069	-.140	.133	.423**
		Sig. (1-tailed)	.	.004	.327	.182	.194	.002
		N	44	44	44	44	44	44
	KPK2	Correlation Coefficient	.393**	1.000	.116	-.100	-.081	.405**
		Sig. (1-tailed)	.004	.	.228	.260	.300	.003
		N	44	44	44	44	44	44
	KPK3	Correlation Coefficient	.069	.116	1.000	.460**	.518**	.633**
		Sig. (1-tailed)	.327	.228	.	.001	.000	.000
		N	44	44	44	44	44	44
	KPK4	Correlation Coefficient	-.140	-.100	.460**	1.000	.607**	.648**
		Sig. (1-tailed)	.182	.260	.001	.	.000	.000
		N	44	44	44	44	44	44
	KPK5	Correlation Coefficient	.133	-.081	.518**	.607**	1.000	.712**
		Sig. (1-tailed)	.194	.300	.000	.000	.	.000
		N	44	44	44	44	44	44
	KPKY	Correlation Coefficient	.423**	.405**	.633**	.648**	.712**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.002	.003	.000	.000	.000	.
		N	44	44	44	44	44	44

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

#### Lampiran 4 : Tabel Uji Realibilitas

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.633	4

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.604	4

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.585	5

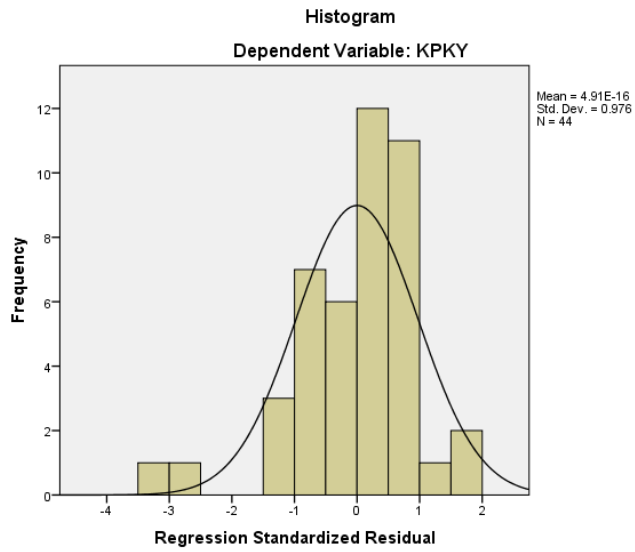
#### Lampiran 5 : Tabel Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

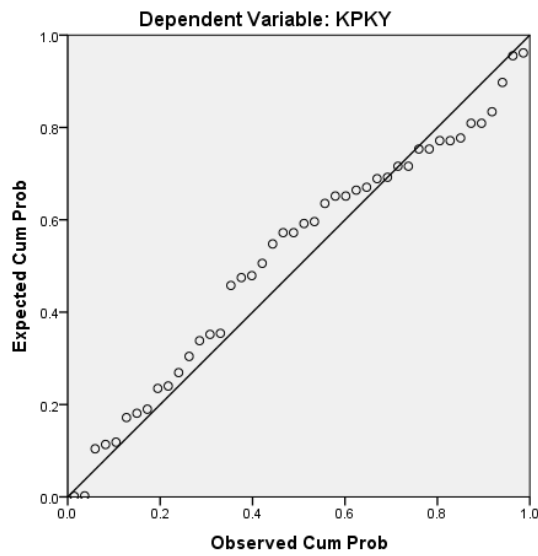
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.44688284
	Absolute	.119
Most Extreme Differences	Positive	.094
	Negative	-.119
Kolmogorov-Smirnov Z		.791
Asymp. Sig. (2-tailed)		.558

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



**Lampiran 6 : Tabel Uji Multikolinieritas**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.342	2.059	2.594	.013	.702	1.424
	MUTASIX1	.021	.146	.019	.884		
	REWARDX	.805	.152	.698	5.313		
2						.702	1.424

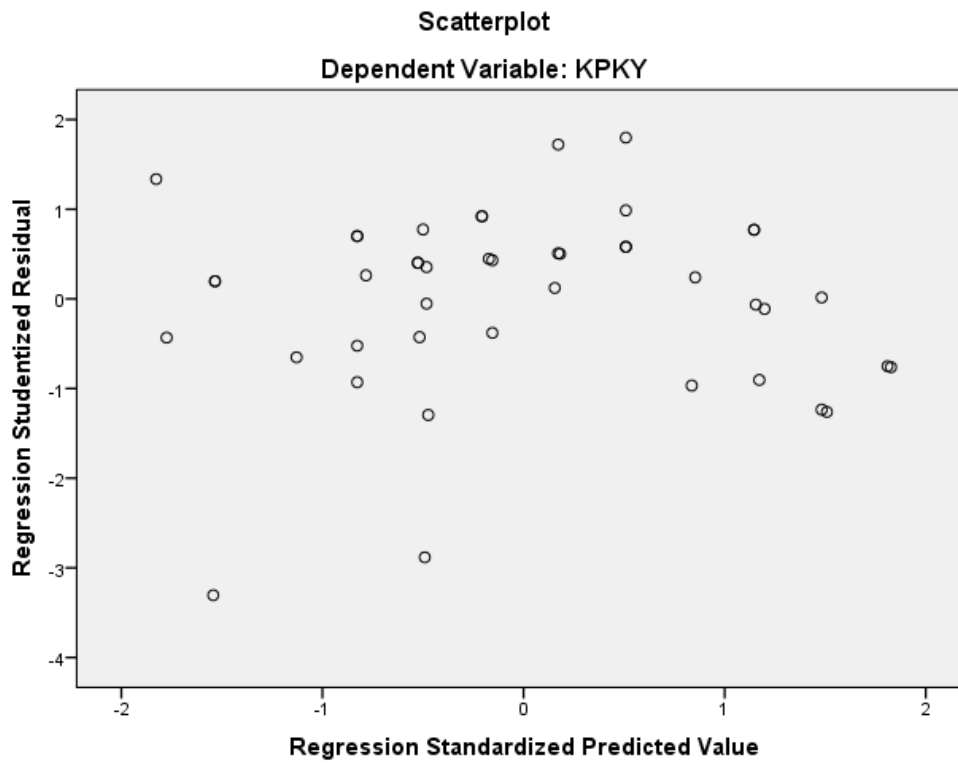
a. Dependent Variable: KPKY

### Lampiran 7 : Tabel Uji Autokorelasi

	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	.51922
Cases < Test Value	22
Cases >= Test Value	22
Total Cases	44
Number of Runs	24
Z	.153
Asymp. Sig. (2-tailed)	.879

a. Median

### Lampiran 8 : Uji Heteroskedastisitas





**Lampiran 9 : Tabel Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	1	(Constant)	5.342					2.059
	MUTASIX1	.021	.146	.019	.147	.884	.702	1.424
2	REWARDX	.805	.152	.698	5.313	.000	.702	1.424

a. Dependent Variable: KPKY

**Sumber : SPSS version 2.0**

**Lampiran 10 : Tabel Uji F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260.094	2	130.047	20.710	.000 <sup>b</sup>
	Residual	257.451	41	6.279		
	Total	517.545	43			

a. Dependent Variable: KPKY

b. Predictors: (Constant), REWARDX2, MUTASIX1

**Lampiran 11 : Tabel Uji R2**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.709 <sup>a</sup>	.503	.478	2.506	2.136

a. Predictors: (Constant), REWARDX2, MUTASIX1

b. Dependent Variable: KPKY

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Etika Sukma Rahmadona Siregar  
NPM : 71200312076  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan/Program Studi : Manajemen/Strata Satu (S1)  
Judul Skripsi : Pengaruh Mutasi dan Reward Terhadap  
Kepuasan Kerja Pada Pusat Penelitian Kelapa  
Sawit Medan

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul diatas adalah benar hasil karya saya sendiri dan judul yang dimaksud belum pernah dimuat dan dipublikasikan atau diteliti oleh mahasiswa lain.

Semua sumber data dan informasi yang diperoleh telah dinyatakan dengan jelas benar adanya, apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menerima sanksi yang ditetapkan oleh Universitas Islam Sumatera Utara (UISU).

Medan, Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan,

(Etika Sukma Rahmadona Siregar)

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **DATA PRIBADI**

Nama : Etika Sukma Rahmadona Siregar  
NPM : 71200312076  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Tempat / Tgl. Lahir : Pekanbaru, 04 November 2002  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : Simpang Perak Jaya, Kecamatan Kerinci Kanan,  
Kabupaten Siak, Provinsi Riau  
Nama Ayah : Pangundian Siregar  
Nama Ibu : Sutrisni

### **PENDIDIKAN**

1. SD Negeri 06 Simpang Perak Jaya Kabupaten Siak, Berijazah Tahun 2013/2014.
2. SMP Negeri 1 Kerinci Kanan Kabupaten Siak, Berijazah Tahun 2016/2017
3. SMK Negeri 1 Kerinci Kanan Kabupaten Siak, Berijazah Tahun 2019/2020
4. Universitas Islam Sumatera Utara, masih terdaftar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen sejak tahun 2020 sampai saat ini.

Demikian daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenarnya.

Medan, Mei 2024

Penulis

( Etika Sukma Rahmadona Siregar )