

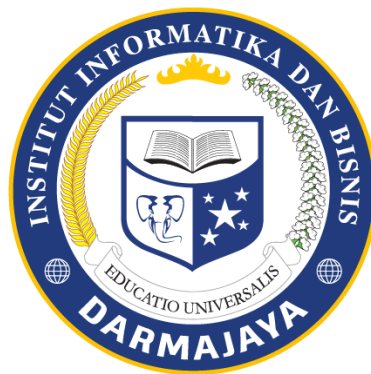
**PENGARUH MUTASI KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NIAGA NUSA  
ABADI LAMPUNG**

**PROPOSAL SKRIPSI**

**Salah Satu Syarat Untuk mencapai Gelar**

**SARJANA EKONOMI**

**Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya Bandar Lampung**



**Disusun Oleh :**

**DARA MUTIA**

**1512110232**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA**

**BANDAR LAMPUNG**

**2018**



### PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 5 Maret 2019

  
**DARA MUTIA**  
**1512110232**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH MUTASI KERJA DAN  
PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BAGIAN SALES PT. NIAGA  
NUSA ABADI LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **DARA MUTIA**

No. Pokok Mahasiswa : **1512110232**

Program Studi : **Manajemen**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang  
Tugas Penutup Study guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** Pada  
Program Studi **MANAJEMEN IIB DARMAJAYA**.

Bandar Lampung, 5 Maret 2019

Menyetujui,

Dosen Pembimbing

  
**DR. YUNADA ARPAN, S.E., M.M.**

**NIK 21380207**

Mengetahui,

Ketua Program Studi

  
**ASWIX, S.E., M.M.**

**NIK 10190605**

## HALAMAN PENGESAHAN

Pada 5 Maret 2019 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul:  
**PENGARUH MUTASI KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN SALES PT. NIAGA NUSA  
ABADI LAMPUNG**

Untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA  
EKONOMI**, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **DARA MUTIA**

No. Pokok Mahasiswa : **1512110232**

Program Studi : **Manajemen**

Dan telah dinyatakan oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama

Status

Tanda tangan

1. **Anggalia Wibasuri, S.kom., M.M**

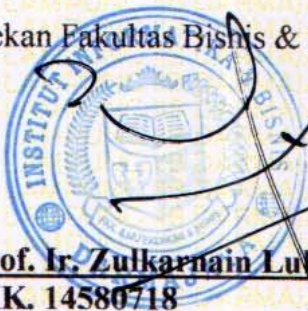
**Ketua Sidang**

2. **Zuriana, S.E., M.M**

**Anggota**

Dekan Fakultas Bisnis & Ekonomi, IBI Darmajaya

**Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D**  
**NIK. 14580718**



## **RIWAYAT HIDUP**

|                       |                                                                                         |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| Nama                  | : DARA MUTIA                                                                            |
| Tempat, tanggal lahir | : Tanjung karang, 21-juni-1997                                                          |
| Jenis kelamin         | : Perempuan                                                                             |
| Agama                 | : Islam                                                                                 |
| Alamat rumah          | : Jln. Bunga akasia raya no 17 perumnas<br>way kandis, tanjung senang bandar<br>lampung |
| Nomer telfon          | : 089528733544                                                                          |
| Email                 | : daramutia715@gmail.com                                                                |

Penulis dari keluarga Bapak Irsyad, Alm dan Ibu Sarhati. Penulis adalah anak kedua. Adapun pendidikan yang pernah di tempuh oleh penulis adalah :

1. SDN 03 Perumnas way kandis pada tahun 2009
2. SMPN 21 Bandar lampung pada tahun 2012
3. SMA Gajah mada Bandar lampung pada tahun 2015

Dan pada Tahun 2015, penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Jurusan Manajemen pada jenjang Strata Satu di Institute Informatics and Business Institute (IIB) Darmajaya. Kemudian Penulis melakukan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat Kabupaten Pringsewu Kecamatan Sukoharjo Desa Pandan Sari Selatan pada tahun 2018.

## **PERSEMBAHAN**

*Dengan mengucapkan Terimakasih  
Karya ini penulis persembahkan kepada :*

*Kedua orang tuaku, Ayahku Irsyad Alm, Mamaku Sarhati  
yang telah membesarkan dan mendidikku dengan penuh limpahan  
cinta dan kasih sayang  
yang tiada hentinya memberikan do'a yang selalu mengiringi langkahku  
dan tak pernah bosan memberiku semangat, bimbingan dan nasehat di setiap  
langkahku*

*Untuk kakak ku Bireun Santoso dan Adik ku Eti Uswatun Hasanah yang  
senantiasa selalu memberikan doa, semangat  
dan motivasinya.*

*Untuk keluarga besarku yang tersayang tante ku Suryani, Bibik ku, om ili, alm  
tante ku Sukmawani sepupu terdekat Wulan Ramadhan, Putri amalia, Ulfa  
Mawadah, Nazma serta ponakan ku tersayang Zeyba, Naura, Ar-syila,  
Nasyifa.*

*Muhammad Ridho Dinata, terimakasih atas waktu, dukungan, bantuannya,  
semangat dan motivasi yang selalu diberikan setiap saat.*

*Untuk Sahabat dan Teman  
sahabatku Intan Lestari, Irma Syinthia, Rina Wati, Nidia Natasia Devi, Yessi  
Masrita, Piska Yunita.*

*Untuk semua Sahabat baik dalam maupun luar kampus Iib Darmajaya.*

## *MOTTO*

*“Barangsiapa menempuh suatu jalan untuk menuntut ilmu,  
niscaya Allah mudahkan baginya jalan menuju surga”*

*-(HR. Muslim : 2699)-*

*“Ilmu adalah harta yang tak akan pernah habis”*

*-(DARA MUTIA )-*

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH MUTASI KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN SALES PT. NIAGA NUSA ABADI LAMPUNG**

**Oleh**

**DARA MUTIA**

PT. Niaga Nusa Abadi Lampung adalah anak perusahaan dari PT. Nojorono Tobacco International berkiprah selama 80 tahun ini, dengan berdirinya PT. Niaga Nusa Abadi Lampung yang mendistribusikan rokok di wilayah Lampung. PT. Niaga Nusa Abadi Lampung bertempat di Jalan raya natar km.9 No 18 pemanggilan Kab. Lampung Selatan Prov. Lampung. Permasalahan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan diukur dengan hasil pencapaian target penjualan perusahaan. Saat ini pemberlakuan mutasi kerja ke wilayah yang telah ditentukan perusahaan dalam setiap periode, ini menjadikan karyawan kurang memahami wilayah baru dan pemberian insentif dari perusahaan dapat menurun, ini berdampak pada perusahaan dan kinerja karyawan PT. Niaga Nusa Abadi. Metode penentuan sampel ini menggunakan sampel jenuh yaitu 42 responden. Metode analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda. Pengujian hipotesis secara parsial menghasilkan bahwa Mutasi Kerja dan Pemberian Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sales di PT. Niaga Nusa Abadi Lampung. Pengujian secara simultan bahwa Mutasi kerja dan Pemberian Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sales di PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.

**Kata Kunci :** Mutasi Kerja, Pemberian Insentif dan Kinerja Karyawan

**ABSTRACT**  
**EFFECT OF WORK MUTATIONS AND INCENTIVES GIVING ON**  
**SALES DEPARTMENT EMPLOYEE PERFORMANCE OF**  
**PT. NIAGA NUSA ABADI LAMPUNG**

**By:**  
**DARA MUTIA**

PT. Niaga Nusa Abadi Lampung is a subsidiary of PT. Nojorono Tobacco International that has been active for 80 years. PT. Niaga Nusa Abadi Lampung which distributes cigarettes in Lampung region. PT. Niaga Nusa Abadi Lampung is located on Jalan Raya Natar Km. 9 No.18 Pemanggilan, South Lampung Province Regency. The problem in this study was that the company was the employee performance was measured with the results of the company's sales target achievement. At present the implementation of work mutations into areas that have been determined by the company in each period makes employees less understanding the new area and the incentives giving from the company can increase, this has an impact on the company and the company performance of PT. Niaga Nusa Abadi Lampung. The method for determining the sample in this study used the saturated sample technique, to obtained 42 respondents. The data analysis method used the multiple linear regression. The hypothesis testing was done in part from the work mutations and incentives giving on the sales department employees of PT. Niaga Nusa Abadi Lampung. The test simultaneously showed that the work mutations and incentives giving affected the the sales department employees at PT. Niaga NUsa Abadi Lampung.

**Keywords: Work Mutation, Incentives Giving and Employee Performance**



## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT. Karena atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di jurusan Manajemen IBI Darmajaya Bandar Lampung.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak memperoleh bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan Terimakasih kepada :

1. Bapak Ir.Firmansyah YA, MBA., MSc, selaku Rektor IBI DARMAJAYA Bandar Lampung.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, ST.,MT, selaku Wakil Rektor Bidang Akademik IBI DARMAJAYA.
3. Bapak Ronny Nazar, SE,M.M, selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum dan Keuangan IBI DARMAJAYA Bandar Lampung.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos, Selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya IBI DARMAJAYA Bandar Lampung.
5. Bapak Prof. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D., selaku Wakil Rektor IV Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
6. Bapak Prof. Zulkarnain Lubis, M.S., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
7. Ibu Aswin, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Informatics and Business Institute DARMAJAYA Bandar Lampung.
8. Bapak Dr. Yunada Arpan S.E., M.M. selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan koreksi dan sarannya
9. Para Dosen dan Staf Jurusan Manajemen Institute Informatics and Business DARMAJAYA Bandar Lampung.
10. Kedua Orang Tuaku Alm Ayahku dan mamaku yang selalu setia membimbing dan mendoakanku setiap saat.

11. Kakak ku tersayang dan Adik ku Eti Uswatun Hasanah, yang selalu tiada henti memberikan semangat dan motivasi setiap saat.
12. Kepada keluarga besar dari Ayah dan Mama yang selalu menegur, membimbing dan tiada henti memberikan semangatnya.
13. Para sahabat (Intan Lestari, Irma Syinthia, Rina Wati, Yessi Masrita, Nidia Natasia Devi, Piska Yunita). yang selalu menemani, memberikan motivasi dan semangatnya. Serta teman-teman manajemen angkatan 2015 yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu karena tidak hentinya-hentinya memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
14. Kepada Pemimpin dan Supervisor PT. Niaga Nusa Abadi Lampung
15. Seluruh Karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Lampung. Yang telah bersedia meluangkan waktu dalam membantu pengisian kuesioner.
16. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan baik moril maupun materil selama ini.
17. Almamater tercinta IBI Darmajaya.

Bandar Lampung, Februari 2019

Penulis

**Dara Mutia**  
**1512110232**

## DAFTAR ISI

|                              | Hal   |
|------------------------------|-------|
| HALAMAN JUDUL DEPAN.....     | i     |
| HALAMAN JUDUL BELAKANG ..... | ii    |
| HALAMAN PERNYATAAN.....      | iii   |
| HALAMAN PERSETUJUAN .....    | iv    |
| HALAMAN PENGESAHAN .....     | v     |
| RIWAYAT HIDUP .....          | vi    |
| PERSEMBAHAN.....             | vii   |
| MOTTO .....                  | viii  |
| ABSTRACT .....               | ix    |
| KATA PENGANTAR.....          | x     |
| DAFTAR ISI.....              | xii   |
| DAFTAR TABEL .....           | xvi   |
| DAFTAR GAMBAR.....           | xviii |
| DAFTAR LAMPIRAN .....        | xix   |

## BAB I PENDAHULUAN

|                                            |    |
|--------------------------------------------|----|
| 1.1 Latar Belakang Masalah.....            | 1  |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                  | 10 |
| 1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....          | 10 |
| 1.3.1 Ruang Lingkup Subjek.....            | 10 |
| 1.3.2 Ruang Lingkup Objek .....            | 10 |
| 1.3.3 Ruang Lingkup Tempat.....            | 10 |
| 1.3.4 Ruang Lingkup Waktu .....            | 10 |
| 1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan ..... | 10 |
| 1.4 Tujuan Penelitian .....                | 11 |
| 1.5 Manfaat Penelitian .....               | 11 |
| 1.6 Sistematis Penulisan.....              | 11 |

## **BAB II LANDASAN TEORI**

|                                                      |    |
|------------------------------------------------------|----|
| 2.1 Mutasi .....                                     | 13 |
| 2.1.1 Pengertian Mutasi.....                         | 13 |
| 2.1.2 Tujuan Mutasi .....                            | 13 |
| 2.1.3 Manfaat Mutasi .....                           | 14 |
| 2.1.4 Faktor-Faktor Mutasi .....                     | 14 |
| 2.1.5 Indikator Mutasi. ....                         | 15 |
| 2.2 Insentif .....                                   | 17 |
| 2.2.1 Pengertian Insentif .....                      | 17 |
| 2.2.2 Jenis-Jenis Insentif .....                     | 17 |
| 2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Insentif ..... | 18 |
| 2.2.4 Manfaat Insentif .....                         | 18 |
| 2.2.5 Indikator Insentif .....                       | 19 |
| 2.3 Kinerja.....                                     | 21 |
| 2.3.1 Pengertian Kinerja .....                       | 21 |
| 2.3.2 Indikator Kinerja .....                        | 21 |
| 2.3.3 Faktor-Faktor Kinerja.....                     | 21 |
| 2.3.4 Penilaian Kinerja .....                        | 22 |
| 2.4 Penelitian Terdahulu .....                       | 23 |
| 2.5 Kerangka Pemikiran.....                          | 24 |
| 2.6 Hipotesis .....                                  | 25 |

## **BAB III METODE PENELITIAN**

|                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------|----|
| 3.1 Jenis Penelitian.....                                      | 26 |
| 3.2 Sumber Data.....                                           | 26 |
| 3.2.1 Sumber Data Primer .....                                 | 26 |
| 3.2.2 Sumber Data Sekunder .....                               | 26 |
| 3.3 Metode Pengumpulan Data .....                              | 27 |
| 3.3.1 Penelitian Kepustakaan ( <i>Library Research</i> ) ..... | 27 |

|                                                            |    |
|------------------------------------------------------------|----|
| 3.3.2 Penelitian Lapangan ( <i>Field Research</i> ) .....  | 27 |
| 3.4 Populasi dan Sampel .....                              | 28 |
| 3.4.1 Populasi .....                                       | 28 |
| 3.4.2 Sampel .....                                         | 28 |
| 3.5 Variabel Penelitian .....                              | 29 |
| 3.5.1 Variabel Bebas ( <i>Independent Variable</i> ) ..... | 29 |
| 3.5.2 Variabel Terikat ( <i>Dependent Variable</i> ) ..... | 29 |
| 3.6 Definisi Operasional Variabel .....                    | 29 |
| 3.7 Uji Persyaratan Instrumen .....                        | 31 |
| 3.7.1 Uji Validitas .....                                  | 31 |
| 3.7.2 Uji Realibilitas .....                               | 32 |
| 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data .....                    | 33 |
| 3.8.1 Uji Normalitas .....                                 | 33 |
| 3.8.2 Uji Linieritas .....                                 | 33 |
| 3.8.3 Uji Multikolinear .....                              | 34 |
| 3.9 Metode Analisis Data .....                             | 34 |
| 3.9.1 Regresi Linier Berganda .....                        | 35 |
| 3.10 Pengujian Hipotesis .....                             | 35 |
| 3.10.1 Uji T .....                                         | 36 |
| 3.10.2 Uji F .....                                         | 37 |

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

|                                               |    |
|-----------------------------------------------|----|
| 4.1 Deskripsi Data .....                      | 38 |
| 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden ..... | 38 |
| 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden .....       | 39 |
| 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen .....     | 44 |
| 4.2.1 Hasil Uji Validitas .....               | 44 |
| 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas .....            | 46 |
| 4.3 Uji Persyaratan Analisis Data .....       | 48 |

|                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------|----|
| 4.3.1 Hasil Uji Normalitas.....                                     | 48 |
| 4.3.2 Hasil Uji Linieritas. ....                                    | 48 |
| 4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas. ....                             | 49 |
| 4.4 Hasil Metode Analisis Data. ....                                | 50 |
| 4.4.1 Hasil Regresi Linear Berganda. ....                           | 50 |
| 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis .....                                 | 51 |
| 4.5.1 Hasil Uji t. ....                                             | 51 |
| 4.5.2 Hasil Uji f .....                                             | 52 |
| 4.6 Pembahasan.....                                                 | 53 |
| 4.6.1 Pembahasan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan. ....             | 53 |
| 4.6.2 Pembahasan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan .....           | 54 |
| 4.6.3 Pembahasan Mutasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan .... | 55 |

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| 5.1 Simpulan. ....                    | 57 |
| 5.2 Saran. ....                       | 58 |
| 5.2.1 Bagi Perusahaan. ....           | 58 |
| 5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya. .... | 59 |

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

|                                                                           | <b>Hal</b> |
|---------------------------------------------------------------------------|------------|
| Tabel 1.1 Data Karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Lampung Tahun 2017 .....     | 3          |
| Tabel 1.2 Pencapaian Target Penjualan Kinerja Karyawan Tahun 2017.....    | 5          |
| Tabel 1.3 Jumlah Karyawan Bagian Sales PT. Niaga Nusa Abadi Lampung ..... | 6          |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu. ....                                      | 23         |
| Tabel 3.1 Perhitungan Menggunakan Skala Likert.....                       | 28         |
| Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....                              | 30         |
| Tabel 3.3 Daftar Interpretasi Koefisien. ....                             | 32         |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin. ....         | 38         |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....                   | 39         |
| Tabel 4.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Mutasi.....                    | 39         |
| Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Insentif .....                 | 41         |
| Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja.....                   | 43         |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Mutasi (X1).....                  | 45         |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Insentif (X2) .....               | 45         |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner kinerja (Y).....                  | 46         |
| Tabel 4.9 Daftar Interpretasi r. ....                                     | 47         |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....                                    | 47         |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas. ....                                     | 48         |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas.....                                      | 49         |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas. ....                              | 49         |
| Tabel 4.14 Hasil Perhitungan Coefficients Regresi. ....                   | 50         |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Model Summary. ....                                  | 51         |
| Tabel 4.16 Hasil Perhitungan Coefficients <sup>a</sup> . ....             | 52         |
| Tabel 4.17 Hasil Uji f.....                                               | 53         |

## DAFTAR GAMBAR

|                                    | Hal |
|------------------------------------|-----|
| Gambar 2.5 Kerangka Pemikiran..... | 24  |

## **DAFTAR LAMPIRAN**

**Lampiran 1** Kuesioner Penelitian

**Lampiran 2** Hasil Kuesioner

**Lampiran 3** Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Lampiran 4** Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Usia

**Lampiran 5** Hasil Uji Validitas

**Lampiran 6** Hasil Uji Reliabilitas

**Lampiran 7** Hasil Uji Normalitas

**Lampiran 8** Hasil Uji Linieritas

**Lampiran 9** Hasil Uji Multikolinieritas

**Lampiran 10** Hasil Pengolahan Regresi Linier Berganda

**Lampiran 11** r Tabel

**Lampiran 12** t Tabel

**Lampiran 13** F Tabel

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam dunia bisnis sekarang sebuah perusahaan dituntut untuk meningkatkan SDM yang ada guna untuk mengembangkan sebuah perusahaan, bukan hanya tergantung pada peralatan yang modern, saran dan prasarana yang lengkap, tetapi lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah SDM yang berkualitas. Keberhasilan SDM yang berkualitas merupakan faktor penting dari seluruh kegiatan perusahaan dari perencanaan sampai dengan evaluasi. Sebuah perusahaan harus dapat memanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal yang menjadi tujuan utama sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh SDM yang ada dengan kinerja yang baik. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya sebuah perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pemberlakuan mutasi kerja dan pemberian insentif yang layak. Dengan cara tersebut kinerja karyawan diharapkan akan lebih maksimal dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Hampir disemua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan, dan nilai bagi perusahaan, dan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

PT. Niaga Nusa Abadi Lampung secara eksternal merupakan anak perusahaan dari PT. Nojorono Tobacco International yang memiliki induk di kudu. Perusahaan yang telah berkiprah selama kurang lebih 80 tahun ini, merupakan perusahaan distribusi dari PT. NTI dan beroperasi dalam hal memasok kebutuhan kebutuhan produk hingga ke daerah-daerah plosok. Perusahaan ini juga didukung dengan 50 cabang yang tersebar di seluruh indonesia termasuk lampung. PT. Niaga Nusa Abadi bermarkas di jakarta industrial Estate Pulogadung (JIEP), jakarta timur. Perusahaan ini selalu berkomitmen untuk membanguin kepercayaan klien dengan menyediakan layanan distribusi yang didukung oleh sistem manajemen yang berkualitas dan SDM yang handal. Produk produk ternama yang didistribusikannya antara lain Clas Mild, Minak Djinggo, Aroma, Nikki Super, Niko International, Jazy Mild, Matra, Marathon dan sebagainya.

PT. Niaga Nusa Abadi cabang lampung beralamat jln. raya natar km.9 No 18 pemanggilan lampung selatan. berdiri sejak tahun 1984. PT. Niaga Nusa Abadi cabang lampung bergerak dibidang usaha pendistribusian rokok dan sudah mempunyai satu cabang dilampung utara.pendistribusian rokok diprovinsi lampung meliputi wilayah kota bandar lampung, lampung selatan, lampung timur, lampung barat, lampung utara,lampung tengah, pesisir barat, kota agung, pesawaran, pringsewu. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor penunjang untuk keunggulan bersaing PT. Niaga Nusa Abadi Lampung. Sehingga pemberian insentif merupakan salah satu kunci keberhasilan untuk mencapai visi misi perusahaan.

Dalam penelitian ini, Penulis melakukan penelitan pada PT. Niaga Nusa Abadi Lampung. PT. Niaga Nusa Abadi merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pendistribusian rokok. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya PT. Niaga Nusa Abadi memiliki karyawan sebanyak 93 karyawan yang mempunyai jabatan masing-masing. Berikut adalah data karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.

**Tabel 1.1 Data Karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Lampung Tahun 2017**

| No     | Nama Jabatan     | Jumlah Karyawan |
|--------|------------------|-----------------|
| 1      | Kepala Cabang    | 1               |
| 2      | Staf Pemasaran   | 4               |
| 3      | Staf adminitrasi | 9               |
| 4      | Staf Promosi     | 4               |
| 5      | Staf Riset       | 1               |
| 6      | Sales            | 42              |
| 7      | Driver           | 20              |
| 8      | Mekanik          | 2               |
| 9      | Umum             | 2               |
| 10     | Security         | 8               |
| Jumlah |                  | 93              |

Sumber PT. Niaga Nusa Abadi Lampung (2017)

Berdasarkan tabel di atas terdapat 10 jabatan dengan jumlah karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Lampung sebanyak 93 karyawan yang memiliki masing-masing tanggung jawab. Setiap jabatan memiliki tugas masing-masing dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara agar perusahaan yang dapat bertahan di dalam persaingan yaitu perusahaan harus memiliki karyawan yang mempunyai kinerja yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu setiap perusahaan harus memberikan apa yang dibutuhkan karyawan agar karyawan dapat memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Karyawan bagian sales merupakan suatu ujung tombak bagi perusahaan untuk menawarkan dan menjual produk baik barang maupun jasa kepada konsumen. Oleh sebab itu sales diwajibkan untuk menguasai semua aspek yang dapat meningkatkan penjualan suatu perusahaan, apabila penjualan perusahaan baik atau meningkat maka dapat dikatakan kinerja karyawan pun baik. Karyawan Bagian Sales pada PT. Niaga Nusa Abadi Lampung berjumlah 42 karyawan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Wilson Bangun (2012:231) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan

tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan atau (*job standart*). Kinerja karyawan pada dasarnya dapat dilihat pada individu yang dapat bekerja secara profesional dan mandiri. Dan ini tentunya sangat berhubungan dengan sumber daya manusia (SDM) yang ada pada perusahaan maupun organisasi. kinerja karyawan juga dapat dikatakan bagi perusahaan maupun organisasi yang dapat mengelola, mengatur, serta memanfaatkan sumber daya yang ada atau karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif guna tercapai suatu tujuan pada perusahaan atau organisasi itu sendiri. Kinerja karyawan Pada PT. Niaga Nusa Abadi Lampung dapat diukur dari pencapaian target penjualan tahun 2017 yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan dikatakan baik apabila setidaknya telah mencapai target penjualan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan pada PT. Niaga Nusa Abadi Lampung belum memenuhi pencapaian target penjualan. Berdasarkan hasil wawancara pra riset kepada salah satu sales pada PT. Niaga Nusa Abadi Lampung yaitu saudara Erlan Sobri (46) menduga mutasi kerja menjadi salah satu penyebab turunya kinerja karyawan. Mutasi kerja yang dilakukan perusahaan sehingga karyawan kurang memahami wilayah yang baru dan pencapaian target penjualan tidak stabil. dapat dilihat dari pencapaian target penjualan perusahaan tahun 2017. hal tersebut dapat dilihat dari tabel pencapaian target penjualan kinerja karyawan berikut ini :

**Tabel 1.2 Pencapaian Target Penjualan Kinerja Karyawan Tahun 2017**

| No     | Bulan     | Target Pencapaian | Pencapaian | Persentase |
|--------|-----------|-------------------|------------|------------|
| 1      | Januari   | 1,320 Dus         | 1,320 Dus  | 100 %      |
| 2      | Februari  | 1,320 Dus         | 800 Dus    | 60 %       |
| 3      | Maret     | 1,320 Dus         | 750 Dus    | 56 %       |
| 4      | April     | 1,320 Dus         | 1,100 Dus  | 83 %       |
| 5      | Mei       | 1,320 Dus         | 600 Dus    | 45 %       |
| 6      | Juni      | 1,320 Dus         | 1,320 Dus  | 100 %      |
| 7      | Juli      | 1,320 Dus         | 1000 Dus   | 75 %       |
| 8      | Agustus   | 1,320 Dus         | 800 Dus    | 60 %       |
| 9      | September | 1,320 Dus         | 980 Dus    | 74 %       |
| 10     | Oktober   | 1,320 Dus         | 1,200 Dus  | 90%        |
| 11     | November  | 1,320 Dus         | 850 Dus    | 64 %       |
| 12     | Desember  | 1,320 Dus         | 1,320 Dus  | 100 %      |
| Jumlah |           | 15,840 Dus        | 11,870 Dus | 907 %      |

Sumber PT. Niaga Nusa Abadi Lampung (2017)

Dari data diatas dapat kita ketahui bahwa kinerja karyawan PT. Niaga Nusa Abadi lampung dinilai kurang mampu memaksimalkan proses penjualan. Hal ini dibuktikan dengan tidak tercapainya jumlah target penjualan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pencapaian target kinerja karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Lampung 2017 sebesar 11,870 Dus. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian divisi sales yang berjumlah 42 karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Lampung belum dikatakan baik karena masih belum mencapai dari target. Tidak tercapainya target tersebut berdampak negatif terhadap pendapatan perusahaan dan pada akhirnya menyebabkan laba yang dihasilkan juga tidak optimal. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya pemberlakuan mutasi kerja dan pemberian insentif.

**Tabel 1.3 jumlah karyawan bagian sales PT. Niaga Nusa Abadi lampung**

| No | Nama                 | Jenis Kelamin |
|----|----------------------|---------------|
| 1  | Rasman               | Laki-Laki     |
| 2  | Supri                | Laki-Laki     |
| 3  | Nurdin Hidayat       | Laki-Laki     |
| 4  | Antonius Onang W     | Laki-Laki     |
| 5  | Cecep Nurdin         | Laki-Laki     |
| 6  | Endang Kurniawan     | Laki-Laki     |
| 7  | Feri Fahrizal        | Laki-Laki     |
| 8  | Rt. Qurahman         | Laki-Laki     |
| 9  | Subati               | Laki-Laki     |
| 10 | A Syahril            | Laki-Laki     |
| 11 | Faidi                | Laki-Laki     |
| 12 | Deswandi             | Laki-Laki     |
| 13 | Saladin              | Laki-Laki     |
| 14 | Andhika Leodi        | Laki-Laki     |
| 15 | Aulia Barkah         | Laki-Laki     |
| 16 | Aripudin             | Laki-Laki     |
| 17 | Al Reza Nazola       | Laki-Laki     |
| 18 | Zainuddin            | Laki-Laki     |
| 19 | Dedi Setiawan        | Laki-Laki     |
| 20 | Eko Hariyanto        | Laki-Laki     |
| 21 | Fella Lingga Nuraydy | Laki-Laki     |
| 22 | Mozes Randi          | Laki-Laki     |
| 23 | Apriyanto            | Laki-Laki     |
| 24 | Oscha Yoga Wiguna    | Laki-Laki     |
| 25 | Dian Langgah septa   | Laki-Laki     |
| 26 | Muhayar              | Laki-Laki     |
| 26 | Mohamad Mansyur      | Laki-Laki     |

|    |                    |           |
|----|--------------------|-----------|
| 28 | Warsono            | Laki-Laki |
| 29 | Agus Mulyo Nugroho | Laki-Laki |
| 30 | Khoirul Anam       | Laki-Laki |
| 31 | Sugandi            | Laki-Laki |
| 32 | Agus Stiawan       | Laki-Laki |
| 33 | Dedy Saputra       | Laki-Laki |
| 34 | Sukarni            | Laki-Laki |
| 35 | Andika Hari Kusuma | Laki-Laki |
| 36 | Dino Bermanto      | Laki-Laki |
| 37 | Anton Fathoni A    | Laki-Laki |
| 38 | Erlan Sobri        | Laki-Laki |
| 39 | Imam Sumbogo       | Laki-Laki |
| 40 | Ahmat Solihin      | Laki-Laki |
| 41 | Adi Pramono        | Laki-Laki |
| 42 | Dwi Novita Sari    | Perempuan |

(Sumber Pt Niaga Nusa Abadi Lampung 2017)

Tabel 1.3 menyatakan jumlah sales di PT. Niaga Nusa Abadi Lampung Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa sales dengan jenis perempuan berjumlah 1 orang dan sales dengan jenis kelamin laki-laki 41 orang. Dimana sales merupakan ujung tombak perusahaan dalam memasarkan produknya. Dengan alasan sales merupakan sumber daya manusia yang berinteraksi langsung kepada konsumen dan tentu harus memiliki kompetensi dalam kepribadian masing-masing dalam menarik perhatian konsumen untuk dapat tertarik dan membeli produk yang dipasarkan. Sales bertanggung jawab penuh atas produk yang terjual dalam waktu atau periode yang ditetapkan. Adapun tugas seorang sales yaitu aktif menjual produk agar dapat mencapai target, merekap data hasil penjualan, menjamin kepuasan pelanggan, mencari mitra kerja dan menyusun strategi lanjutan bila cara-cara anjuran perusahaan tidak memenuhi target.

Mutasi kerja merupakan salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian prestasi karyawan . Karena dengan penilaian prestasi karyawan akan

diketahui kecakapan karyawan dalam menyelesaikan uraian pekerjaan (job descriptions) yang dibebankan kepadanya. Mutasi ini harus didasarkan atas indeks prestasi yang dapat dicapai oleh karyawan bersangkutan. Dengan adanya mutasi kerja diharapkan dapat memberikan uraian pekerjaan, sifat pekerjaan lingkungan pekerjaan, dan alat-alat kerja yang cocok bagi karyawan bersangkutan sehingga dapat bekerja secara efisien dan efektif pada jabatan itu Melly (2008:143). Istilah-istilah yang sama pengertiannya dengan mutasi adalah pemindahan, transfer, dan job rotation karyawan. Hasibuan (2009:142) mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertical (promosi/demosi) didalam satu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan tersebut dan secara terperinci.

Mutasi kerja yang dilakukan oleh PT. Niaga Nusa Abadi Lampung diduga mengakibatkan karyawan kurang memahami kondisi wilayah sehingga target penjualan turun. Tanggung jawab yang diberikan dalam pelaksanaan kerja dan tingkat kinerja yang ingin dicapai dengan mengukur keadaan dan kemampuan yang ada dalam diri seseorang karyawan. Pada dasarnya di mana perusahaan dapat membandingkan antara target dan realisasi sehingga dapat diketahui pencapaian selama satu tahun. Dengan adanya pemberian mutasi kerja yang dilakukan perusahaan maka akan timbul suatu tanggung jawab dalam diri karyawan untuk dapat meningkatkan hasil maksimal dalam proses pencapaian target penjualan. Apabila yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan dapat menurunkan kualitas kinerja karyawan.

Selain mutasi kerja, hal yang dapat mempengaruhi kinerja adalah pemberian insentif. Pemberian insentif adalah komisi penghargaan yang diterima karyawan berdasarkan banyaknya jumlah produk tertentu yang mereka jual Wilson Bangun (2012:293). insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja. Pemahaman ini merupakan pendapat yang baik apabila diterapkan pada suatu organisasi, karena kinerja dan produktivitas organisasi akan meningkat

dikarenakan dari karyawan yang bekerja dengan optimal Menurut Suwatno dan Donni (2011:234). Sedangkan menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008:131) juga menyatakan insentif adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja atau anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Pemberian insentif khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan di luar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di perusahaan. pemberian insentif ini berhubungan dengan kinerja karyawan yang melampaui standar yang telah ditetapkan perusahaan. Atas kerja keras dan prestasi kerja tersebut maka karyawan akan mendapatkan penghargaan, bisa dalam bentuk uang, barang, dan lainnya.

Pemberian insentif di PT. Niaga Nusa abadi lampung di sesuaikan dengan target penjualan. sedangkan target penjualan tahun 2017 tidak stabil dikarenakan mutasi kerja yang dilakukan perusahaan mengakibatkan karyawan kurang memahami kondisi wilayah baru. pemberian insentif yang layak, dapat berpengaruh besar dalam suatu perusahaan, jika hal tersebut terpenuhi atau cukup bagi karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan perusahaan akan tercapai dan apabila hal tersebut tidak terpenuhi maka kinerja karyawan akan menurun dan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik.

Dari latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Mutasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sales PT. Niaga Nusa Abadi Lampung”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang dan uraian diatas dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian sales PT. Niaga Nusa Abadi Lampung ?
2. Bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan bagian sales PT. Niaga Nusa Abadi Lampung ?
3. Bagaimana pengaruh mutasi kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan bagian sales PT. Niaga Nusa Abadi Lampung ?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Agar tujuan penelitian dapat tercapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Objek penelitian ini adalah mutasi kerja, pemberian insentif dan kinerja karyawan bagian sales.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Tempat penelitian di PT. Niaga Nusa abadi Lampung, Jln Raya Natar KM.9 No 18 Ds.Pemanggilan Lampung Selatan.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Ruang lingkup waktu dilakukan bulan november 2018 sampai april 2019.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Pengetahuan**

Ruang lingkup ilmu pengetahuan ilmu MSDM, mutasi kerja, pemberian insentif dan kinerja karyawan.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengukur seberapa besar pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian sales PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.
2. Untuk mengukur seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan bagian sales PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.
3. Untuk mengukur seberapa besar pengaruh mutasi kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan bagian sales PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dalam bidang sumber daya manusia dan pengetahuan bagi peneliti mengenai masalah yang diteliti dan sebagai latihan dan pengalaman dalam mempraktikkan teori yang diterima di bangku kuliah.

2. Bagi Keilmuan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori manajemen sumber daya manusia, mutasi kerja, pemberian insentif, dan kinerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya mutasi kerja, dan pemberian insentif sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

#### **1.6 Sistematis Penulisan**

Penulisan akan dilakukan beberapa tahap, penelitian ini akan disusun dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematik penulisan.

**BAB II : LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang mendasari dan mendukung penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, definisi operasional, jenis dan sumber data, populasi dan penentuan sampel, metode pengumpulan data dan teknik analisis.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Mutasi**

##### **2.1.1 Pengertian Mutasi**

Mutasi kerja merupakan salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian prestasi karyawan . Karena dengan penilaian prestasi karyawan akan diketahui kecakapan karyawan dalam menyelesaikan uraian pekerjaan (job descriptions) yang dibebankan kepadanya. Pengertian lain menurut Daryanto (2013:41) mutasi adalah suatu kegiatan rutin dari suatu perusahaan untuk dapat melaksanakan prinsip *the right men on the right place*. Mutasi ini harus didasarkan atas indeks prestasi yang dapat dicapai oleh karyawan bersangkutan. Dengan adanya mutasi kerja diharapkan dapat memberikan uraian pekerjaan, sifat pekerjaan lingkungan pekerjaan, dan alat-alat kerja yang cocok bagi karyawan bersangkutan sehingga dapat bekerja secara efisien dan efektif pada jabatan itu Melly (2008:143). Istilah-istilah yang sama pengertiannya dengan mutasi adalah pemindahan, transfer, dan job rotation karyawan. Hasibuan (2009:143) mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertical (promosi/demosi) didalam satu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan tersebut dan secara terperinci.

##### **2.1.2 Tujuan mutasi**

Setiap kegiatan yang dilakukan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapainya, demikian juga sistem mutasi yang diterapkan oleh perusahaan menurut Hasibuan (2009:102). Berikut ini beberapa tujuan yang ingin dicapai dari pemberian mutasi antara lain :

1. Untuk meningkatkan menciptakan memperluas atau menambah pengetahuan karyawan.
2. Untuk menghilangkan rasa bosan/jemu terhadap pekerjaannya.
3. Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi.
4. Memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasinya.
5. Alat pendorong agar spirit kerja meningkatkan melalui persaingan terbuka
6. Tindakan pengamanan yang lebih baik.

### **2.1.3 Manfaat Mutasi**

Menurut Siagian (2011:172) Selain tujuan, mutasi juga memiliki manfaat bagi karyawan.

Berikut ini beberapa manfaat yang ingin dicapai dari pemberian mutasi antara lain :

1. Pengalaman baru.
2. Cakrawala pandangan yang lebih luas.
3. Tidak terjadinya kebosanan atau kejenuhan.
4. Perolehan pengetahuan dan keterampilan baru.
5. Perolehan perspektif baru mengenai kehidupan organisasional.
6. Persiapan untuk menghadapi tugas baru, misalnya karena promosi.
7. Motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan dan situasi yang baru dihadapi.

### **2.1.4 Faktor-Faktor Mutasi**

Menurut Siswanto (2012:221), Mutasi yang dilaksanakan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi Mutasi disebabkan kebijakan dan peraturan yang dilakukan oleh perusahaan. Berikut ini beberapa faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam mutasi antara lain :

1. Mutasi disebabkan kebijakan dan peraturan manajer.

2. Mutasi atas dasar prinsip The right man the right place.
3. Mutasi sebagai dasar untuk meningkatkan modal kerja.
4. Mutasi sebagai media kompetisi yang maksimal.
5. Mutasi sebagai langkah untuk promosi.
6. Mutasi untuk mengurangi labour turn over.
7. Mutasi harus terkoordinasi.

### **2.1.5 Indikator Mutasi**

Indikator mutasi menurut Malayu Hasibuan (2013:170) sebagai berikut :

1. Promosi ; Suatu promosi diartikan sebagai perubahan posisi atau jabatan atau pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ketingkat yang lebih tinggi.
2. Demosi ; Merupakan suatu bentuk mutasi vertikal yang berupa penurunan pangkat atau posisi atau jabatan atau pekerjaan ketingkat yang lebih rendah.
3. Penangguhan Kenaikan Pangkat ; Memindahkan seorang tenaga kerja yang seharusnya menduduki pangkat / jabatan / pekerjaan yang lebih tinggi ke posisi / jabatan / pekerjaan semula.
4. Pembebas tugas ; Pembebas tugas atau lebih dikenal dengan skorsing merupakan suatu bentuk mutasi vertical yang dilakukan dengan membebastugaskan seseorang tenaga kerja dari posisi / jabatan / pekerjaannya, tetapi masih memperoleh pendapatan secara penuh.
5. Temporary Transfer ; Suatu bentuk mutasi horizontal yang dilakukann dengan memindahkan untuk sementara waktu seorang tenaga kerja pada jabatan tertentu sampai pejabat yang difinitif menempati posnya.
6. Job Rotation ; Suatu job rotation atau perputaran jabatan merupakan suatu bentuk mutasi personal yangg dilakukan secara horizontal. Bentuk mutasi semacam ini biasanya dilakukan dengan tujuan antara lain untuk menambah pengetahuan seseorang tenaga kerja dan menghindarkan

terjadinya kejenuhan. Dalam job rotation ini, dikenal beberapa istilah, antara lain :

- a. Mutasi Tempat, merupakan pemindahan seseorang tenaga dari satu tempat atau daerah kerja ke tempat atau daerah kerja yang lain tetapi masih dalam jabatan/posisi/pekerjaan yang tingkat/levelnya sama.
- b. Mutasi Jabatan, merupakan pemindahan seseorang tenaga kerja dari suatu jabatan ke jabatan lain pada tingkat atau level yang sama dan dalam lokasi yang sama pula.
- c. Rehabilitasi, merupakan suatu kebijaksanaan organisasi untuk menempatkan kembali seorang tenaga kerja pada posisi/jabatan/pekerjaannya terdahulu, setelah tenaga kerja yang bersangkutan menyelesaikan suatu tugas tertentu.

7. Production Transfer ; Suatu bentuk mutasi horizontal yang ditujukan untuk mengisi kekosongan pekerja pada suatu posisi/jabatan/pekerjaan tertentu yang harus segera diisi agar kontinuitas produksi dan peningkatannya dapat terjamin.

8. Replacement Transfer ; Suatu pergantian tenaga kerja dalam organisasi yang ditujukan untuk mempertahankan tenaga kerja yang berpengalaman dengan cara mengganti pekerja-pekerja yang masih baru. Replacement Transfer biasanya dilakukan apabila suatu organisasi harus melakukan pengurangan tenaga kerja.

9. Versatility Transfer ; Versatility transfer merupakan suatu bentuk mutasi horizontal yang bertujuan untuk menempatkan tenaga kerja yang memiliki kecakapan tertentu pada jabatan-jabatan yang memang membutuhkan kecakapan tersebut. Suatu versatility transfer dapat pula diartikan sebagai pemindahan tenaga kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kecakapan yang dimilikinya.

10. Personnel Transfer; Suatu bentuk mutasi horizontal yang terjadi atas kehendak atau keinginan tenaga kerja yang bersangkutan.

## **2.2 Insentif**

### **2.2.1 Pengertian Insentif**

Insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja. Pemahaman ini merupakan pendapat yang baik apabila diterapkan pada suatu organisasi, karena kinerja dan produktivitas organisasi akan meningkat dikarenakan dari karyawan yang bekerja dengan optimal Menurut Suwatno dan Donni (2011:234). Sedangkan menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008:131) juga menyatakan insentif adalah penghargaan/ imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja/ anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

### **2.2.2 Jenis Jenis Insentif**

Yuniarsih dan Suwatno (2008:122) mengemukakan ada beberapa jenis-jenis insentif antara lain :

1. Menurut pengaruh yang diberikan terhadap pemenuhan kepuasan, insentif dibagi menjadi Insentif Positif, yaitu segala sesuatu yang diterima sebagai imbalan yang dapat meningkatkan kepuasan dalam memenuhi kebutuhan individual dan Insentif Negatif, yaitu segala sesuatu yang diterima sebagai imbalan yang dapat menurunkan kepuasan dalam memenuhi kebutuhan individual
2. Menurut metode pemberiannya, insentif dibagi menjadi Insentif Formal, yaitu insentif yang ditetapkan berdasarkan tujuan, wewenang, tanggung jawab, standar, metode dan frekuensi pengukuran kinerja tertentu secara formal dan Insentif Informal, yaitu insentif yang didasarkan atas pengakuan kinerja dari kelompoknya.
3. Menurut bentuknya, insentif dibagi menjadi Insentif Finansial yaitu insentif yang diberikan dalam bentuk atau bermakna moneter.

### **2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Insentif**

Suwatno dan Donni (2011:236-237) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya insentif antara lain :

1. jabatan atau kedudukan, seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan lebih tinggi di dalam suatu perusahaan otomatis tanggung jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar atau sangat berpengaruh bagi roda kegiatan atau usaha suatu perusahaan itu, maka perusahaan dalam memberikan insentif harus melihat seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan yaitu apabila jabatan atau kedudukan karyawan lebih besar atau lebih tinggi maka perusahaan tersebut dalam memberikan insentif lebih besar dari karyawan yang lainnya.
2. prestasi kerja, karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar daripada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang kurang atau tidak menonjol. Oleh sebab itu, maka karyawan yang prestasi kerjanya kurang atau tidak menonjol akan lebih giat dan bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan agar organisasi dapat memberikan insentif yang lebih besar dan lebih baik.

### **2.2.4 Manfaat Insentif**

Menurut Sarwoto (2010:156), Manfaat pemberian insentif antara lain :

1. Mempertahankan pegawai yang berprestasi untuk tetap dalam perusahaan.
2. Memberikan kegairahan untuk menaikkan produktivitas.
3. Memberikan perangsang dalam usaha mencapai kedisiplinan kerja yang utuh.
4. Untuk meningkatkan output.
5. Menambah penghasilan dari pegawai.

### 2.2.5 Indikator Insentif

Menurut Menurut Sarwoto (2011:156) secara garis besar keseluruhan insentif dapat dibagi menjadi 2 golongan :

#### 1. Insentif Material

##### A. Insentif dalam bentuk uang

- a. Bonus, yaitu uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagi antara pihak yang menerima bonus.
- b. Komisi, merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterimakan kepada pekerja bagian penjualan.
- c. Profit Share, merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayaranannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan ke dalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta.
- d. Kompensasi yang ditangguhkan, yaitu program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari, antara lain berupa:
  - 1) Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi.
  - 2) Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.

## B. Insentif dalam bentuk jaminan sosial

Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain :

- a. Pembuatan rumah dinas.
- b. Pengobatan secara cuma-cuma.
- c. Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis.
- d. Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota.
- e. Cuti sakit yang tetap mendapatkan pembayaran gaji.
- f. Pemberian piagam penghargaan.
- g. Biaya pindah.
- h. Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan.
- i. Dan lain-lain.

## 2. Insentif non Material

Insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:

1. Pemberian gelar secara resmi.
2. Pemberian tanda jasa atau medali.
3. Pemberian piagam penghargaan.
4. Pemberian pujian baik secara lisan maupun tulisan secara resmi ataupun pribadi.
5. Ucapan terimakasih secara formal dan non formal.
6. Pemberian hak untuk menggunakan suatu atribut jabatan misalnya bendera pada mobil dan sebagainya.
7. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja.

## 2.3 Kinerja

### 2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012:231) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan atau (*job standart*). Sedangkan menurut Anwar Prabu mangkunegara (2011:23) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih jauh dari itu menurut Veithzal Rivai (2010:23) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Sedangkan menurut Moeheriono (2009:23) pengertian kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

### 2.3.2 Indikator Kinerja

Menurut Pandi Afandi (2018:89) berikut ini indikator kinerja antara lain :

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

### 2.3.3 Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Pandi Afandi (2018:86) mengemukakan faktor-faktor kinerja yaitu :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja

2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seseorang karyawan.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja karyawan yang kreatif dan inovatif
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan karyawan dalam bekerja
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

#### **2.3.4 Penilaian Kinerja**

Menurut Pandi Afandi (2018:87) Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada tiga alasan pokok yaitu :

1. Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi.
2. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
3. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

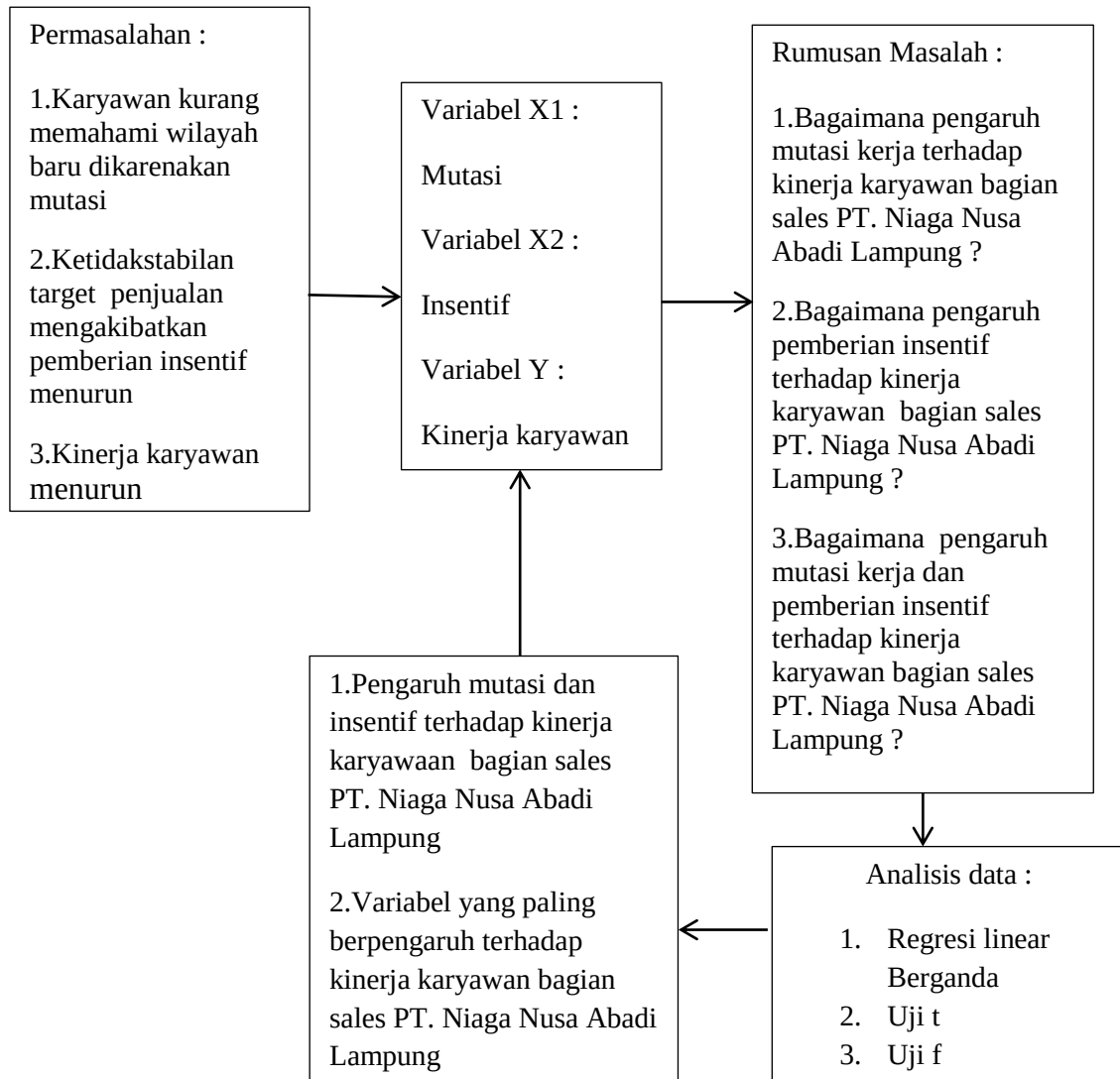
## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

| No | Nama Peneliti               | Judul Penelitian                                                                                                                        | Hasil Peneliti                                                                                                              |
|----|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Wafa Urwatul<br>Wutsqo/2017 | Pengaruh mutasi dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai (Studi pada kantor pelayanan pajak penanaman modal asing lima jakarta). | Hasil penelitian menunjukkan bahwa X1(mutasi) dan X2 (pemberian insentif) berpengaruh positif terhadap Y (kinerja pegawai). |
| 2  | Elvi Maria/2017             | Pengaruh pemberian insentif, mutasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Surya Kekal Mandiri.                      | Ini dapat disimpulkan bahwa variabel independen (X1,X2 dan X3) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel Y       |
| 3  | Novie Rarung<br>Dkk         | Pengaruh mutasi pegawai dan pelaksanaan penilaian prestasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai.                                       | Hasil penelitian secara simultan mutasi pegawai dan penelitian prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja                  |
| 4  | Nining Sumbangsih<br>Dkk    | Pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja pustakawan di perpustakaan universitas bung hatta padang.                           | Hasil penelitian pemberian insentif terhadap pustakawan tidak memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja                   |
| 5  | Ferdian Erlangga Rosa       | Mutasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) daerah operasi 1 jakarta.                                      | Dapat disimpulkan bahwa mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.                                            |

## 2.5 Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan pada latar belakang masalah dan landasan teori, maka penulis menjabarkan kerangka pikir yang kemudian akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini di gambar 2.1 berikut :



## 2.6 Hipotesis

Sugiono (2016) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teori, maka penulisan merupakan hipotesis sebagai berikut :

1. Mutasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian sales (Y) pada PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.

Pengaruh Mutasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan bagian sales (Y) pada PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.

Mutasi (X1) mempunyai pengaruh yang sangat erat terhadap Kinerja Karyawan bagian sales (Y) secara parsial pada PT. Niaga Nusa Abadi Lampung objek dan metode penelitian ini, terdiri dari satu variabel dependen dan satu variabel independen (bebas) yang berperan sebagai variabel dependen adalah Kinerja Karyawan bagian sales (Y) pada PT. Niaga Nusa Abadi Lampung, sedangkan variabel independen adalah Mutasi (X1). Berdasarkan dari uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Mutasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian sales (Y) pada PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.

2. Insentif (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian sales (Y) pada PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.

Pengaruh Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan bagian sales (Y) pada PT. Niaga Nusa Abadi Lampung. Hipotesis dalam penelitian ini terdapat pengaruh Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan bagian sales (Y) secara parsial pada PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.

H2 : Insentif (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian sales (Y) pada PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.

3. Insentif (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian sales (Y) pada PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.

Pengaruh Mutasi (X1) dan Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan bagian sales (Y) pada PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.

Hipotesis dalam penelitian ini terdapat pengaruh Mutasi (X1) dan Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan bagian sales (Y) secara parsial pada PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.

H3 : Mutasi (X1) dan Insentif (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian sales (Y) pada PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis penelitian**

Menurut Sugiyono (2016) jenis penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, dan penelitian ini didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yang rasional, empiris, dan sistematis. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (2016) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan penelitian ini mempunyai hubungan kausal (sebab-akibat) yaitu menyebarkan kuesioner karyawan bagian sales PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.

#### **3.2 Sumber Data**

Untuk mengakui keberadaan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka sumber data yang di gunakan dalam penulisan skripsi ini sebagai berikut :

##### **3.2.1 Data Primer**

Menurut Anwar Sanusi (2017) data primer merupakan data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Dalam hal ini data primer yang berjumlah 93 karyawan yang di ambil langsung di PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.

##### **3.2.2 Data Sekunder**

Menurut Anwar Sanusi (2017) data sekunder merupakan data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Data sekunder yang digunakan berupa jurnal-jurnal penelitian terdahulu, buku-buku yang berhubungan dengan Mutasi Kerja dan Pemberian Insentif serta Kinerja Karyawan atau berkaitan dengan penelitian pada PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Menurut Anwar Sanusi (2017) Pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti : cara survei, cara observasi dan cara dokumentasi.

#### 3.3.1 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Metode pengumpulan data dengan cara mencari data melalui buku-buku, koran, majalah, literature lainnya. Dalam hal ini pengumpulan data dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari tulisan-tulisan berupa buku-buku literature dan sumber baca lainnya yang berkaitan dengan objek perusahaan sebagai landasan teori.

#### 3.3.2 Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Pengumpulan data dengan langsung terjun (survei) pada perusahaan yang menjadi objek-objek penelitian. Untuk memperoleh data primer dari perusahaan, maka cara yang dilakukan adalah :

##### 1. Observasi

Menurut Anwar Sanusi (2017) observasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti. Pengumpulan data yang ini dilakukan di PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.

##### 2. Wawancara

Menurut Anwar Sanusi (2017) wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Wawancara dilakukan kepada karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.

##### 3. Kuisioner

Menurut Anwar Sanusi (2017) kuisioner data yang sering tidak memerlukan kehadiran peneliti, namun cukup diwakili oleh daftar pertanyaan yang sudah disusun secara cermat dahulu. Dalam hal ini respondennya adalah PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.

**Tabel 3.1 Perhitungan Menggunakan Skala *likert***

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

Sumber: sugiyono (2016)

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Berdasarkan definisi tersebut maka populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian sales PT. Niaga Nusa Abadi Lampung sebanyak 42 karyawan.

#### 3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### 3.5 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) Dalam variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari seseorang, subjek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya, ini terdapat variabel bebas (X) yaitu Mutasi Kerja dan Pemberian Insentif. Sedangkan untuk variabel terkait (Y) adalah Kinerja Karyawan Bagian Sales. Untuk mengukur variabel penelitian, penulis menggunakan daftar pertanyaan.

#### 3.5.1 Variabel bebas ( *independent variable* )

Menurut Sugiyono (2016) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel dependen baik secara positif maupun pengaruhnya secara negatif. Dalam penelitian ini variabel independen adalah Mutasi (X1) dan Insentif (X2).

#### 3.5.2 Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2016) Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan Bagian Sales PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.

### 3.6 Definisi Oprasional Variabel

Menurut Sugiyono (2016) variabel penelitian ini merupakan uraian sistematis tentang teori (bukan sekedar pendapat pakar atau penulis buku) dan hasil-hasil penelitian yang relevan dengan variabel yang diteliti.

**Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel**

| Variabel         | Definisi Konsep                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Definisi Operasional                                                                                                                                                           | Indikator                                                                                                                                                                                                         | Skala  |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Mutasi<br>(X1)   | Hasibuan (2009) mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertical (promosi/demosi) didalam satu organisasi                                                                                                                           | mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan. karena tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan tersebut dan secara terperinci | 1.Promosi<br>-Demosi<br>-penangguhan kenaikan pangkat<br>-Pembebas tugas<br>-Temporary Transfer<br>-Job rotation<br>-Production transfer<br>-Replacement transfer<br>-Versatility transfer<br>-Personnel Transfer | Likert |
| Insentif<br>(X2) | menurut Suwatno dan Donni (2011) insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja. Pemahaman ini merupakan pendapat yang baik apabila diterapkan pada suatu organisasi, karena kinerja dan produktivitas organisasi akan meningkat dikarenakan dari karyawan yang bekerja dengan optimal | insentif merupakan penghargaan/ imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja/ anggota organisasi agar motivasi produktivitas kerjanya tinggi                                | 1. Insentif material<br>2. Insentif non material                                                                                                                                                                  | Likert |
| Kinerja<br>(Y)   | Menurut Wilson Bangun (2012) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan ( <i>job requirement</i> )                                                                                                                                           | Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seiring dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu    | 1. Kuantitas hasil kerja<br>2. Kualitas hasil kerja<br>3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas                                                                                                                      | Likert |

### 3.7 Uji Persyaratan Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) validitas adalah ukuran yang, mewujudkan suatu tingkatan yang kevalitan suatu instrumen. Uji validitas dalam penelitian ini dikelaskan sebagai suatu derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi yang sebenarnya dari apa yang diukur. Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah kolerasi *product moment*, serta alat yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Kuisisioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner. uji validitas yang diuji pada 42 responden.

Penulis menggunakan bantuan program SPSS (*statistical program and service solution*) 20 dalam uji validitas pada penelitian ini. Dengan menggunakan rumus dibawah sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antar variabel X dan Y

$N$  = Jumlah sampel

$X$  = Skor variabel X

$Y$  = Skor variabel Y

Sumber : Sugiyono (2016)

Kriteria uji validitas instrumen ini adalah :

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrument valid.  
Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrument tidak valid.
2. Bila Sig < Alpha (0,05) maka instrumen valid

Bila  $Sig > \alpha(0,05)$  maka instrumen tidak valid

3. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution* seri 20).
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan antara  $r$  hitung dengan  $r$  tabel dan probabilitas ( $sig$ ) dengan  $r$  tabel maka akan disimpulkan instrumen tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016) Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat di percaya atau diandalkan untuk menguji validitas, artinya reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat di dalam mengukur gejala yang sama. Atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda, apabila dilakukan penelitian yang sama dengan tujuan yang sama dan karakteristik responden yang sama, maka hasil pengambilan data berikutnya akan mendapatkan respon yang kurang lebih sama. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution* 20), selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai  $t$  alpha indeks korelasi.

**Tabel 3.3 Daftar Interpretasi Koefisien**

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,8000-1,0000      | Sangat Tinggi    |
| 0,6000-0,7999      | Tinggi           |
| 0,4000-0,5999      | Sedang / Cukup   |
| 0,2000-0,3999      | Rendah           |
| 0,0000-0,1999      | Sangat Rendah    |

Sumber: Sugiyono (2016)

### 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa statistik parametris mensyaratkan bahwa setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, untuk itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan maka kenormalan data harus diuji terlebih dahulu. Uji normalitas dilakukan pada kedua variabel yang akan diteliti dan distribusi normal jika  $\text{Sig} > 0,05$ .

#### 3.8.2 Uji Linieritas

Menurut Sugiyono (2016) Uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan bentuk antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Uji linieritas dilakukan terhadap variabel *quality of work life* dengan variabel keterlibatan kerja. Untuk mengetahui kedua variabel linier atau tidak, maka digunakan uji linieritas dengan uji F. Kaidahnya dengan melihat p pada tabel linieritas, dimana jika  $p < 0,05$  untuk *linierity* dan jika  $p > 0,05$  untuk *deviation for linierity* maka dikatakan kedua variabel memiliki hubungan yang linier.

Rumusan Hipotesis:

1.  $H_0$  : model regresi berbentuk linier.  
 $H_a$  : model regresi tidak berbentuk linier.
2. Jika probabilitas ( $\text{Sig}$ )  $< 0,05$  ( $\text{Alpha}$ ) maka  $H_0$  ditolak  
 Jika probabilitas ( $\text{Sig}$ )  $> 0,05$  ( $\text{Alpha}$ ) maka  $H_0$  diterima
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20*)
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas ( $\text{sig}$ )  $> 0,05$  atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

### 3.8.3 Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2016) Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antar sesama variabel independen. Salah satu cara untuk mengetahui apakah terdapat multikolinieritas dengan menggunakan model regresi. Analisis Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi simultan dengan koefisien determinasi antar variabel. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur  $(1-R^2)$  disebut *collinierity tolerance*. Artinya jika nilai *collinierity tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Pada uji multikolinieritas ini penulis menggunakan SPSS 20.

Prosedur pengujian:

1. Jika nilai  $VIF > 10$  maka ada gejala multikolinieritas  
Jika nilai  $VIF < 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas
2. Jika nilai  $tolerance < 0,1$  maka ada gejala multikolinieritas  
Jika nilai  $tolerance > 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinieritas
3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS (*Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS 20*) .
4. Penjelasan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas ( $sig$ )  $> 0,1$  maka variable X multikolinieritas atau tidak multikolinieritas.

### 3.9 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016) Metode analisis data adalah proses pengelompokan data berdasarkan variabel dan respon, metakulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan

perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan.

### 3.9.1 Regresi Linier Berganda

Menurut Anwar Sanusi (2017) regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Untuk mengetahui pengaruh Mutasi ( $X_1$ ), dan Insentif ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sales PT.Niaga Nusa Abadi Lampung ( $Y$ ) digunakan metode statistik regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 20. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- $Y$  = Variabel *dependen* (Kinerja Karyawan)
- $a$  = Konstanta (nilai  $Y$  apabila  $X = 0$ )
- $b$  = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)
- $X_1$  = Variable *independen* (Mutasi Kerja)
- $X_2$  = Variabel *independen* (Pemberian Insentif)

### 3.10 Pengujian Hipotesis

Menurut Sekaran (2014) hipotesis adalah hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat di uji. pengujian hipotesis pada penelitian ini akan digunakan uji t dan uji F berikut penjelasan dari masing- masing analisis data.

### 3.10.1 Uji t

Uji t dilakukan dengan menguji signifikan apakah setiap variabel independen yaitu Mutasi (X1) dan Insentif (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja Karyawan Bagian Sales (Y) secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan program SPSS 20 dengan tingkat signifikan yang ditetapkan adalah 5%.

Hipotesis yang digunakan adalah :

1. Mutasi terhadap kinerja karyawan bagian sales pada PT.Niaga Nusa Abadi Lampung.

Ho : Tidak terdapat pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan bagian sales pada PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.

Ha : Ada pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan bagian sales pada PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.

2. Insentif terhadap kinerja karyawan bagian sales pada PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.

Ho : Tidak terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan bagian sales pada PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.

Ha : Ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan bagian sales pada PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.

Kriteria pengambilan keputusan

a. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ) maka Ho ditolak dan Ha diterima Artinya mutasi (X1) dan insentif (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sales (Y) pada PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.

b. Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ) maka Ho diterima dan Ha ditolak Artinya mutasi (X1) dan insentif (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sales (Y) pada PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.

### 3.10.2 Uji F

Adalah uji simultan (uji F) yang digunakan untuk melihat apakah variabel independen yaitu Mutasi (X1) dan Insentif (X2) keduanya mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan Bagian Sales (Y).

1. Mutasi (X1) dan Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sales (Y) pada PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.

Ho : Tidak terdapat pengaruh Mutasi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sales pada PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.

Ha : Ada pengaruh Mutasi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sales pada PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.

Kriteria pengambilan keputusan :

- a. Bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Mutasi (X1) dan Insentif (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sales (Y) pada PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.
- b. Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ) maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya Mutasi (X1) dan Insentif (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sales (Y) pada PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin usia dan jabatan.

##### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| <b>Jenis kelamin</b> | <b>Jumlah</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|----------------------|---------------|-----------------------|
| Laki-laki            | 41            | 97,6                  |
| Perempuan            | 1             | 2,4                   |
| Jumlah               | 42            | 100                   |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki, artinya karyawan bagian sales PT. Niaga Nusa Abadi Lampung yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan laki-laki, yaitu sebanyak 41 atau 97,6%.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| Usia          | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------|--------|----------------|
| 25 - 35 tahun | 2      | 4,8            |
| 36 - 45 tahun | 10     | 23,8           |
| 46 - 55 tahun | 30     | 71,4           |
| Total         | 42     | 100            |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 46-55 tahun, artinya karyawan bagian sales PT. Niaga Nusa Abadi Lampung yang menjadi responden didominasi oleh karyawan yang berusia 46 - 55 tahun, yaitu sebanyak 30 orang atau 71,4%.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Mutasi, Insentif, dan Kinerja karyawan yang disebarkan kepada 42 responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Mutasi**

| No. | Pertanyaan                                                                             | Jawaban |     |       |      |        |      |        |      |         |     |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----|-------|------|--------|------|--------|------|---------|-----|
|     |                                                                                        | SS (5)  |     | S (4) |      | CS (3) |      | TS (2) |      | STS (1) |     |
|     |                                                                                        | F       | %   | F     | %    | F      | %    | F      | %    | F       | %   |
| 1   | Perusahaan melakukan perubahan posisi jabatan dari tingkat rendah ke yang lebih tinggi | 2       | 4,7 | 25    | 59,5 | 8      | 19   | 7      | 17,6 | 0       | 0,0 |
| 2   | Karyawan yang tidak disiplin akan dimutasikan                                          | 4       | 9,5 | 20    | 47,6 | 13     | 30,9 | 5      | 11,9 | 0       | 0,0 |
| 3   | Karyawan akan dipindahkan untuk mendapatkan kenaikan pangkat                           | 4       | 9,5 | 17    | 40,4 | 12     | 28,5 | 9      | 21,4 | 0       | 0,0 |

|    |                                                                                                                                                    |    |      |    |      |    |      |   |      |   |     |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|----|------|----|------|---|------|---|-----|
| 4  | Karyawan yang tidak disiplin akan di bebas tugaskan ( <i>skorsing</i> )                                                                            | 5  | 11,9 | 23 | 54,7 | 9  | 21,4 | 5 | 11,9 | 0 | 0,0 |
| 5  | Karyawan di pindahkan jabatan nya sementara waktu untuk mengisi kekosongan yang terjadi dalam perusahaan                                           | 5  | 11,9 | 25 | 59,5 | 9  | 21,4 | 3 | 7,1  | 0 | 0,0 |
| 6  | Karyawan diikut sertakan dalam perputaran jabatan agar tidak jenuh                                                                                 | 8  | 19   | 24 | 57,1 | 5  | 11,9 | 5 | 11,9 | 0 | 0,0 |
| 7  | Karyawan akan dipindahkan untuk mengisi kekosongan posisi/jabatan agar peningkatan kinerja terjamin                                                | 3  | 7,1  | 19 | 45,2 | 11 | 26,1 | 9 | 21,4 | 0 | 0,0 |
| 8  | Karyawan yang sudah berpengalaman di dalam perusahaan akan dipertahankan dan karyawan baru akan digantikan ketika terjadi pengurangan tenaga kerja | 5  | 11,9 | 16 | 38   | 15 | 35,7 | 6 | 14,2 | 0 | 0,0 |
| 9  | Karyawan yang memiliki kemampuan akan di posisikan pada jabatan yang sesuai dengan kemampuan                                                       | 5  | 11,9 | 21 | 50   | 11 | 26,1 | 5 | 11,9 | 0 | 0,0 |
| 10 | Karyawan dimutasikan sesuai dengan kehendak atau keinginannya                                                                                      | 11 | 26,1 | 17 | 40,4 | 7  | 16,6 | 7 | 16,6 | 0 | 0,0 |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 10 yaitu Karyawan dimutasikan sesuai dengan kehendak atau keinginannya, sebanyak 11 orang. Jawaban

tidak setuju terdapat pada pernyataan no 5, yaitu Karyawan di pindahkan jabatan nya sementara waktu untuk mengisi kekosongan yang terjadi dalam perusahaan, sebanyak 3 orang.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Insentif**

| No. | Pertanyaan                                                                                                                                             | Jawaban |     |       |      |        |      |        |      |         |     |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----|-------|------|--------|------|--------|------|---------|-----|
|     |                                                                                                                                                        | SS (5)  |     | S (4) |      | CS (3) |      | TS (2) |      | STS (1) |     |
|     |                                                                                                                                                        | F       | %   | F     | %    | F      | %    | F      | %    | F       | %   |
| 1   | Saudara/i menerima bonus sesuai atas hasil kerja yang telah dilaksanakan                                                                               | 3       | 7,1 | 20    | 47,6 | 10     | 23,8 | 9      | 21,4 | 0       | 0,0 |
| 2   | pemberian komisi yang diterapkan perusahaan cukup adil                                                                                                 | 3       | 7,1 | 15    | 35,7 | 14     | 33,3 | 10     | 23,8 | 0       | 0,0 |
| 3   | Saudara/i melakukan perjanjian pembayaran kontraktual dimana setelah habis masa kerja saudara/i akan dibayarkan sejumlah uang sesuai dengan perjanjian | 1       | 2,3 | 23    | 54,7 | 13     | 30,9 | 5      | 11,9 | 0       | 0,0 |
| 4   | Saudara/i disediakan mess atau rumah dinas ketika melakukan perjalanan luar kota                                                                       | 3       | 7,1 | 14    | 33,3 | 16     | 38,1 | 9      | 21,4 | 0       | 0,0 |
| 5   | Saudara/i tetap mendapatkan pembayaran gaji walaupun sedang cuti sakit                                                                                 | 3       | 2,3 | 12    | 28,5 | 21     | 50   | 6      | 14,2 | 0       | 0,0 |
| 6   | Saudara/i menerima tanda jasa atau                                                                                                                     | 4       | 9,5 | 21    | 50   | 11     | 26,1 | 6      | 14,2 | 0       | 0,0 |

|    |                                                                         |   |      |    |      |    |      |    |      |   |     |
|----|-------------------------------------------------------------------------|---|------|----|------|----|------|----|------|---|-----|
|    | penghargaan berupa logam mulia                                          |   |      |    |      |    |      |    |      |   |     |
| 7  | Saudara/i menerima penghargaan berupa kenaikan pangkat                  | 5 | 11,9 | 15 | 35,7 | 10 | 23,8 | 12 | 28,5 | 0 | 0,0 |
| 8  | Saudara/i diikutsertakan family gathering perusahaan                    | 5 | 11,9 | 12 | 28,5 | 16 | 38,1 | 9  | 21,4 | 0 | 0,0 |
| 9  | Saudara/i menerima pujian baik secara lisan maupun tulisan secara resmi | 4 | 9,5  | 19 | 45,2 | 12 | 28,5 | 7  | 16,6 | 0 | 0,0 |
| 10 | Saudara/i menerima piagam penghargaan                                   | 2 | 4,7  | 23 | 54,7 | 10 | 23,8 | 7  | 16,6 | 0 | 0,0 |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 7 yaitu Saudara/i menerima penghargaan berupa kenaikan pangkat, sebanyak 5 orang. Jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan no 3, yaitu Saudara/i melakukan perjanjian pembayaran kontraktual dimana setelah habis masa kerja saudara/i akan dibayarkan sejumlah uang sesuai dengan perjanjian sebanyak 5 orang.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja**

| No. | Pertanyaan                                                                                                              | Jawaban |      |       |      |        |      |        |      |         |     |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|------|-------|------|--------|------|--------|------|---------|-----|
|     |                                                                                                                         | SS (5)  |      | S (4) |      | CS (3) |      | TS (2) |      | STS (1) |     |
|     |                                                                                                                         | F       | %    | F     | %    | F      | %    | F      | %    | F       | %   |
| 1   | Selama bekerja hasil pekerjaan saudara/i lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu                            | 1       | 2,3  | 31    | 73,8 | 7      | 16,6 | 3      | 7,1  | 0       | 0,0 |
| 2   | Berusaha lebih baik dari rekan kerja                                                                                    | 3       | 7,1  | 29    | 69   | 5      | 11,9 | 5      | 11,9 | 0       | 0,0 |
| 3   | Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat dicapai dengan baik                       | 6       | 14,2 | 23    | 54,7 | 7      | 16,6 | 6      | 14,2 | 0       | 0,0 |
| 4   | Berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja                                          | 7       | 16,6 | 15    | 35,7 | 16     | 38,1 | 4      | 9,5  | 0       | 0,0 |
| 5   | Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat dikerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan perusahaan | 0       | 0    | 17    | 40,4 | 21     | 50   | 4      | 9,5  | 0       | 0,0 |
| 6   | pencapaian target lebih cepat dari waktu sebelumnya                                                                     | 3       | 7,1  | 22    | 52,3 | 9      | 21,4 | 8      | 19   | 0       | 0,0 |
| 7   | Sarana yang diberikan perusahaan mempercepat                                                                            | 5       | 11,9 | 20    | 47,6 | 7      | 16,6 | 10     | 23,8 | 0       | 0,0 |

|    |                                                                                                  |   |      |    |      |    |      |    |      |   |     |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---|------|----|------|----|------|----|------|---|-----|
|    | tugas                                                                                            |   |      |    |      |    |      |    |      |   |     |
| 8  | Wilayah kerja jelas sehingga kerja lebih cepat                                                   | 3 | 7,1  | 13 | 30,9 | 15 | 36,7 | 11 | 26,1 | 0 | 0,0 |
| 9  | Tidak mengulur waktu kerja untuk banyak berhenti                                                 | 6 | 14,2 | 18 | 42,8 | 7  | 16,6 | 11 | 26,1 | 0 | 0,0 |
| 10 | Mendapatkan tim kerja yang saling mendukung sehingga kerja lebih mudah dan target cepat tercapai | 3 | 7,1  | 17 | 40,4 | 12 | 28,5 | 10 | 23,8 | 0 | 0,0 |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 4 yaitu Berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja, sebanyak 7 orang. Jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan no 1, yaitu Selama bekerja hasil pekerjaan saudara/i lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu, sebanyak 3 orang.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Mutasi Kerja (X1)**

| Pernyataan | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Kondisi                  | Simpulan |
|------------|--------------|-------------|--------------------------|----------|
| Butir 1    | 0.817        | 0.361       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 2    | 0.721        | 0.361       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 3    | 0.654        | 0.361       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 4    | 0.770        | 0.361       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 5    | 0.377        | 0.361       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 6    | 0.813        | 0.361       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 7    | 0.710        | 0.361       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 8    | 0.682        | 0.361       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 9    | 0.619        | 0.361       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 10   | 0.811        | 0.361       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel Mutasi Kerja (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Mutasi Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0.817 dan paling rendah 0.377. Dengan demikian seluruh item Mutasi Kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Insentif (X2)**

| Pernyataan | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Kondisi                  | Simpulan |
|------------|--------------|-------------|--------------------------|----------|
| Butir 1    | 0.883        | 0.361       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 2    | 0.742        | 0.361       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 3    | 0.717        | 0.361       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 4    | 0.685        | 0.361       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 5    | 0.581        | 0.361       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 6    | 0.832        | 0.361       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 7    | 0.725        | 0.361       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 8    | 0.697        | 0.361       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 9    | 0.626        | 0.361       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 10   | 0.755        | 0.361       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Insentif (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0.883 dan paling rendah 0.581. Dengan demikian seluruh item Insentif dinyatakan valid.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y)**

| Pernyataan | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Kondisi                  | Simpulan |
|------------|--------------|-------------|--------------------------|----------|
| Butir 1    | 0.462        | 0.361       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 2    | 0.521        | 0.361       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 3    | 0.527        | 0.361       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 4    | 0.548        | 0.361       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 5    | 0.601        | 0.361       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 6    | 0.826        | 0.361       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 7    | 0.879        | 0.361       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 8    | 0.766        | 0.361       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 9    | 0.619        | 0.361       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |
| Butir 10   | 0.529        | 0.361       | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid    |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Kinerja (Y) karyawan dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana nilai  $r_{hitung}$  paling tinggi yaitu 0.879 dan paling rendah 0.462. Dengan demikian seluruh item pernyataan Kinerja karyawan dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program

SPSS 20. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.9**  
**Daftar Interpretasi r**

| <b>Interval Koefisien</b> | <b>Tingkat Hubungan</b> |
|---------------------------|-------------------------|
| 0,8000 – 1,0000           | Sangat Tinggi           |
| 0,6000 – 0,7999           | Tinggi                  |
| 0,4000 – 0,5999           | Sedang / Cukup          |
| 0,2000 – 0,3999           | Rendah                  |
| 0,0000 – 0,1999           | Sangat Rendah           |

Sumber : Sugiyono (2016, p.184)

Berdasarkan tabel 4.9 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| <b>Variabel</b> | <b>Koefisien<br/>alpha<br/>cronbach's</b> | <b>Koefisien r</b> | <b>Simpulan</b> |
|-----------------|-------------------------------------------|--------------------|-----------------|
| Mutasi          | 0.882                                     | 0.8000 – 1.000     | Sangat Tinggi   |
| Insentif        | 0.897                                     | 0.8000 – 1.000     | Sangat Tinggi   |
| Kinerja         | 0.824                                     | 0.8000 – 1.000     | Sangat Tinggi   |

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 nilai cronbach's alpha variabel Mutasi (X1) sebesar 0.882 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk variabel Insentif (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0.897 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan untuk variabel Kinerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0.824 yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi.

### 4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji yang digunakan normal atau tidak, uji normalitas dapat menggunakan teknik *Shapiro wilk*, dengan teknik ini suatu data dapat dikatakan normal ketika memiliki nilai alpha sebesar 0,05( $P > \alpha$  0,05). Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Normalitas**

| Variabel | Sig   | Alpha | Kondisi   | Keterangan |
|----------|-------|-------|-----------|------------|
| Mutasi   | 0.414 | 0,05  | Sig>alpha | Normal     |
| Insentif | 0.059 | 0,05  | Sig>alpha | Normal     |
| Kinerja  | 0.179 | 0,05  | Sig>alpha | Normal     |

---

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan hasil perhitungan normalitas pada tabel 4.11 diatas dapat diartikan bahwa nilai sig variabel Mutasi (X1) sebesar 0.414 lebih besar dari 0.05, variabel Insentif (X2) sebesar 0.059 lebih besar dari 0.05, variabel Kinerja (Y) sebesar 0.179 lebih besar dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan data yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Linieritas**

| Variabel                           | Sig   | Alpha | Kondisi   | Keterangan |
|------------------------------------|-------|-------|-----------|------------|
| Mutasi terhadap Kinerja Karyawan   | 0.736 | 0,05  | Sig>Alpha | Linier     |
| Insentif terhadap Kinerja Karyawan | 0.875 | 0,05  | Sig>Alpha | Linier     |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat diartikan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Mutasi (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.736 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Insentif (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.875 lebih besar dari 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima. Dengan demikian maka  $Sig > \alpha$  maka  $H_0$  diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

#### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

| Variabel | Tolerance | VIF   | Keterangan                     |
|----------|-----------|-------|--------------------------------|
| Mutasi   | 0.999     | 1.001 | Bebas gejala multikolieneritas |
| Insentif | 0.999     | 1.001 | Bebas gejala multikolieneritas |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Mutasi, dan Insentif lebih dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

#### 4.4 Hasil Metode Analisis Data

##### 4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Perhitungan Coefficients Regresi**

| Variabel | Nilai regresi |
|----------|---------------|
| Constant | 13.933        |
| Mutasi   | 0.178         |
| Insentif | 0.431         |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Dari tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 20*. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 13.933 + 0.178 X_1 + 0.431 X_2$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja karyawan sebesar 13.933 satu satuan jika jumlah variabel Mutasi, dan Insentif tetap atau sama dengan nol ( 0 ).

b. Koefisien Mutasi (X1)

Jika jumlah Mutasi naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.178 satu satuan.

c. Koefisien Insentif (X2)

Jika jumlah Insentif naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan berkurang sebesar 0.431 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Insentif (X2) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0.431.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Model Summary**

| <b>Variabel</b>     | <b>R (korelasi)</b> | <b>Rsquares (koefisien determinasi)</b> |
|---------------------|---------------------|-----------------------------------------|
| Mutasi dan Insentif | 0.661 <sup>a</sup>  | 0.437                                   |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Dari tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0.437 artinya variabel Mutasi (X1), dan Insentif (X2) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 43,7% dan sisanya 56,3% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Mutasi (X1), Insentif (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah positif artinya jika Mutasi (X1) Insentif (X2) naik maka Kinerja (Y) akan meningkat.

## **4.5 Hasil Pengujian Hipotesis**

### **4.5.1 Hasil Uji t**

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Perhitungan Coefficients<sup>a</sup>**

| Variabel | Sig   | Alpha | Kondisi   | t <sub>hitung</sub> | t <sub>tabel</sub> | Kondisi                  | Keterangan |
|----------|-------|-------|-----------|---------------------|--------------------|--------------------------|------------|
| Mutasi   | 0.044 | 0,05  | Sig<alpha | 2.084               | 1.683              | $t_{hitung} > t_{tabel}$ | Ho ditolak |
| Insentif | 0.000 | 0,05  | Sig<alpha | 5.027               | 1.683              | $t_{hitung} > t_{tabel}$ | Ho ditolak |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

#### 1. Pengaruh Mutasi Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 di dapat perhitungan pada Mutasi (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.084 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan dk ( $dk=42-2=40$ ) adalah 1.683 jadi  $t_{hitung}$  (2.084) >  $t_{tabel}$  (1.683) dan nilai sig (0.044) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga diartikan bahwa Mutasi (X<sub>1</sub>) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.

#### 2. Pengaruh Pemberian Insentif (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada variable Insentif (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5.027 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan dk ( $dk=42-2=40$ ) adalah 1.683 jadi  $t_{hitung}$  (5.027) >  $t_{tabel}$  (1.683) dan nilai sig (0.000) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga diartikan bahwa Insentif (X<sub>2</sub>) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.

#### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.17****Hasil Uji F**

| <b>Variabel</b>     | <b>F<sub>hitung</sub></b> | <b>F<sub>tabel</sub></b> | <b>Kondisi</b>           | <b>Sig</b> | <b>Alpha</b> | <b>Kondisi</b> | <b>Keterangan</b>          |
|---------------------|---------------------------|--------------------------|--------------------------|------------|--------------|----------------|----------------------------|
| Mutasi dan Insentif | 15.163                    | 3.24                     | $F_{hitung} > F_{tabel}$ | 0,000      | 0,05         | Sig<Alpha      | Ho ditolak dan Ha diterima |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Mutasi (X1), dan Insentif (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar  $n - k - 1$  yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan digunakan  $n-k$ , yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X1, X2 dan Y sedangkan jumlah sampel = 42. Jadi derajat kebebasan pembilang  $3 - 1 = 2$  dan derajat kebebasan penyebut sebesar  $42 - 2 - 1 = 39$  dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh  $f_{tabel}$  sebesar 3.24 dan  $f_{hitung}$  15.163.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 15.163 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3.23. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,00 yaitu  $< 0,05$  maka keputusannya juga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Mutasi (X1), dan Insentif (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Pembahasan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor mutasi terhadap kinerja karyawan di PT. Niaga Nusa Abadi Lampung. Hal ini didukung oleh nilai t hitung kinerja sebesar 2.084. Mutasi merupakan proses pemindahan kerja seseorang dalam

suatu pekerjaan yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi sebelumnya. Pindah kerja pada dasarnya mutasi ini termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan. Karna dengan mutasi diharapkan memberikan uraian pekerjaan, sifat pekerjaan, lingkungan pekerjaan, dan alat kerja yang cocok bagi karyawan tersebut. Sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam perusahaan tersebut dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori Hasibuan (2013) menyatakan mutasi adalah suatu perubahan posisi/ jabatan/ tempat/ pekerjaan yang dilakukan secara horizontal maupun vertikal (posisi/demosi) didalam suatu organisasi. Dan dengan adanya mutasi kerja diharapkan memberikan uraian pekerjaan, sifat pekerjaan lingkungan pekerjaan, dan alat-alat yang cocok bagi karyawan Melly (2008). Hasil penelitian terdahulu Wafa Urwatul (2017) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari hasil uji yang dilakukan di dapat perhitungan pada Mutasi ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.084 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan dk ( $dk=42-2=40$ ) adalah 1.683 jadi  $t_{hitung} (2.084) > t_{tabel} (1.683)$  dan nilai sig (0.044) < alpha (0,05) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga diartikan bahwa Mutasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.

#### **4.6.2 Pembahasan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi pemberian insentif terhadap karyawan pada PT. Niaga Nusa Abadi Lampung maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Lampung. Hal ini didukung oleh nilai  $t$  hitung kinerja karyawan sebesar 5.027. Insentif merupakan suatu bentuk dorongan finansial kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut, agar karyawan tersebut menjadi lebih giat dalam bekerja dan memiliki keinginan untuk memperbaiki prestasinya didalam perusahaan. Dan sebagai sarana untuk memotivasi berupa materi sebagai perangsang

atau pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan juga dengan penelitian Suwanto, dkk (2011) insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja, dan penghargaan atau imbalan yang diberikan bertujuan untuk memotivasi pekerja atau anggota organisasi agar produktivitas kerjanya tinggi. Dan menurut Yuniarsih dkk (2008) insentif merupakan penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja atau anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan penelitian Elvi Maria (2017) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Insentif dengan kinerja karyawan. Dan dari hasil uji yang didapat perhitungan pada variable Insentif ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5.027 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan dk ( $dk=42-2=40$ ) adalah 1.683 jadi  $t_{hitung} (5.027) > t_{tabel} (1.683)$  dan nilai sig ( $0.000$ ) < alpha ( $0,05$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga diartikankan bahwa Insentif ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.

#### **4.6.3 Pembahasan Mutasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor mutasi dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Niaga Nusa Abadi Lampung. Hal ini didukung oleh nilai  $F$  hitung kinerja karyawan sebesar 15.163. Mutasi dan Insentif mempunyai kaitan yang memicu penurunan tingkat Kinerja Karyawan di PT. Niaga Nusa Abadi Lampung. Mutasi yang ada masih sangat menjadi permasalahan serius karna bagi karyawan yang baru dimutasi masih kurang memahami wilayahnya sehingga dalam bekerja tidak berjalan secara efektif, dan memungkinkan produktivitas kerja karyawan akan menurun. Dan pemberian Insentif masih sangat minim, sehingga karyawan merasa tidak bersemangat dalam bekerja. Seharusnya pemberian insentif sesuai dengan target yang mereka capai

agar pemberian insentif menjadi motivasi mereka dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sesuai dengan penelitian Wefa Urwatul dan Elvi Maria (2017) mengatakan bahwa Mutasi dan Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan dari hasil uji yang dilakukan, maka diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 15.163 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3.23. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,00 yaitu  $< 0,05$  maka keputusannya juga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Mutasi ( $X_1$ ), dan Insentif ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Mutasi (X1) dan Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Niaga Nusa Abadi Lampung. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada model regresi, diperoleh nilai signifikansi variabel Mutasi sebesar  $0,044 < 0,05$  (taraf nyata signifikan penelitian). Selain itu dapat dilihat juga dari hasil perbandingan antara thitung dan ttabel yang menunjukkan nilai thitung sebesar 2,084 sedangkan nilai ttabel sebesar 1,683. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa  $thitung > ttabel$  yaitu  $2,084 > 1,683$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.
2. Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada model regresi, diperoleh nilai signifikansi variabel Insentif sebesar  $0,000 < 0,05$  (taraf nyata signifikan penelitian). Selain itu dapat dilihat juga dari hasil perbandingan antara thitung dan ttabel yang menunjukkan nilai thitung sebesar 5,027 sedangkan nilai ttabel sebesar 1,683. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa  $thitung > ttabel$  yaitu  $5,027 > 1,683$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel Pemberian Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji F) didapat nilai signifikansi model regresi secara simultan sebesar 0,000, nilai ini lebih kecil dari *significance level* 0,05 (5%), yaitu  $0,000 < 0,05$ . Selain itu dapat dilihat juga dari hasil perbandingan antara  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  yang menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 15,163 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,24. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $15,163 > 3,24$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya secara simultan Mutasi Kerja dan Pemberian Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Niaga Nusa Abadi Lampung.
4. Dalam penelitian ini, hasil analisis regresi yang terdapat dalam tabel koefisien determinasi dapat diketahui bahwa R Square adalah 0,437 atau 43,7%. Hal ini berarti variabel Mutasi kerja dan Pemberian Insentif mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 43,7%. Sedangkan sisanya 56,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada pihak PT. Niaga Nusa Abadi Lampung. sebagai berikut :

### 5.2.1 Bagi Perusahaan

1. Disarankan agar PT. Niaga Nusa Abadi Lampung, untuk lebih memperhatikan karyawan yang baru dimutasi agar karyawan dapat memahami wilayah nya yang baru, sehingga kinerja mereka akan lebih meningkat dan perusahaan akan mendapatkan keuntungan.
2. Bagi PT. Niaga Nusa Abadi Lampung agar lebih memperhatikan pemberian insentif, sehingga ketika karyawan sudah mencapai target penjualan mereka diberi insentif agar kinerja mereka akan semakin meningkat.

### **5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori-teori yang berkaitan dengan sumber daya manusia, mutasi, insentif dan kinerja karyawan. Demi kemajuan ilmu pengetahuan diharapkan bagi peneliti selanjutnya menggunakan indikator lainnya antara lain lingkungan kerja, profesionalisme, budaya organisasi, dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Isa Indrawan, H. Muhammad (2015). *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT.Bank Mandiri (PERSERO) Cabang Ahmad Yani Medan*. Volume 1, Nomor 3, Oktober. 2015.
- Sumbangsih, Nining. Nelisa Malta. *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang*. Volume 2, Nomor 1, September. 2013 seri C.
- Maria, Elvie (2107). *Pengaruh Pemberian Insentif, Mutasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Kekal Mandiri*. STTIE IBBI. Volume 1, Nomor 2, Juni. 2017.
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Cetakan ke Duapuluh Tiga. ALFABETA. Cv. Bandung.
- Sanusi, anwar (2017). *Metedeologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Ketujuh, Jakarta Selatan : Salemba Empat.
- Bangun, Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga
- Afandi, Pandi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tampan Pekan Baru Riau : Zanafa Publishing.
- Judas, Agnetha (2013) *Mutasi dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado*. Jurnal EMBA Vol.1 No 4.
- Runtuwene, Patricia.,Tewal Bernhard., Mintardjo Christoffel (2016). *Pengaruh penempatan kerja, Mutasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado*. Jurnal Berkala Efisiens. Vol no 01
- Erlangga Rosa, Ferdian (2017). *Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi Satu Jakarta*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Vol 1 no1.

**Lampiran 1**  
**Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin   |           |         |               |                    |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|                 | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid Laki-Laki | 41        | 97.6    | 97.6          | 97.6               |
| Perempuan       | 1         | 2.4     | 2.4           | 100.0              |
| Total           | 42        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Lampiran 2**  
**Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Usia**

| Usia              |           |         |               |                    |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|                   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid 25-35 Tahun | 2         | 4.8     | 4.8           | 4.8                |
| 36-45 Tahun       | 10        | 23.8    | 23.8          | 28.6               |
| 46-55 Tahun       | 30        | 71.4    | 71.4          | 71.4               |
| Total             | 42        | 100.0   | 100.0         |                    |

**Lampiran 3**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Variabel Mutasi X1**

## Correlations

[illegible]

## Hasil Uji Validitas

### Variabel Insentif (X2)

Correlations

|       |                     | I1     | I2     | I3     | I4     | I5     | I6     | I7     | I8     | I9     | I10    | TOTAL  |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| I1    | Pearson Correlation | 1      | .560** | .615** | .483** | .603** | .651** | .715** | .723** | .492** | .558** | .883** |
|       | Sig. (2-tailed)     |        | .001   | .000   | .007   | .000   | .000   | .000   | .000   | .006   | .001   | .000   |
|       | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| I2    | Pearson Correlation | .560** | 1      | .540** | .533** | .153   | .660** | .417   | .388   | .435   | .626** | .742** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .001   |        | .002   | .002   | .420   | .000   | .022   | .034   | .016   | .000   | .000   |
|       | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| I3    | Pearson Correlation | .615** | .540** | 1      | .260   | .195   | .509** | .402   | .461   | .565** | .700** | .717** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000   | .002   |        | .166   | .303   | .004   | .028   | .010   | .001   | .000   | .000   |
|       | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| I4    | Pearson Correlation | .483** | .533** | .260   | 1      | .382*  | .764** | .307   | .510** | .232   | .468** | .685** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .007   | .002   | .166   |        | .037   | .000   | .099   | .004   | .216   | .009   | .000   |
|       | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| I5    | Pearson Correlation | .603** | .153   | .195   | .382*  | 1      | .465** | .610** | .460*  | .202   | .260   | .581** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000   | .420   | .303   | .037   |        | .010   | .000   | .011   | .284   | .165   | .001   |
|       | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| I6    | Pearson Correlation | .651** | .660** | .509** | .764** | .465** | 1      | .381*  | .498** | .370   | .765** | .832** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .004   | .000   | .010   |        | .038   | .005   | .044   | .000   | .000   |
|       | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| I7    | Pearson Correlation | .715** | .417   | .402   | .307   | .610** | .381*  | 1      | .481** | .568** | .315   | .725** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000   | .022   | .028   | .099   | .000   | .038   |        | .007   | .001   | .090   | .000   |
|       | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| I8    | Pearson Correlation | .723** | .388   | .461   | .510** | .460*  | .498** | .481** | 1      | .133   | .390*  | .697** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000   | .034   | .010   | .004   | .011   | .005   | .007   |        | .485   | .033   | .000   |
|       | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| I9    | Pearson Correlation | .492** | .435   | .565** | .232   | .202   | .370*  | .568** | .133   | 1      | .458*  | .626** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .006   | .016   | .001   | .216   | .284   | .044   | .001   | .485   |        | .011   | .000   |
|       | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| I10   | Pearson Correlation | .558** | .626** | .700** | .468** | .260   | .765** | .315   | .390*  | .458*  | 1      | .755** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .001   | .000   | .000   | .009   | .165   | .000   | .090   | .033   | .011   |        | .000   |
|       | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| TOTAL | Pearson Correlation | .883** | .742** | .717** | .685** | .581** | .832** | .725** | .697** | .626** | .755** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   | .001   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|       | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |

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

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

## Hasil Uji Validitas

### Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Correlations |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|--------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|              |                     | K1     | K2     | K3     | K4     | K5     | K6     | K7     | K8     | K9     | K10    | TOTAL  |
| K1           | Pearson Correlation | 1      | .514** | -.056  | .222   | .410*  | .365*  | .409   | .308   | .323   | .022   | .462*  |
|              | Sig. (2-tailed)     |        | .004   | .769   | .238   | .024   | .047   | .025   | .097   | .081   | .909   | .010   |
|              | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| K2           | Pearson Correlation | .514** | 1      | .012   | .218   | .421*  | .356   | .617** | .292   | .378*  | -.027  | .521** |
|              | Sig. (2-tailed)     | .004   |        | .951   | .248   | .021   | .054   | .000   | .118   | .039   | .886   | .003   |
|              | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| K3           | Pearson Correlation | -.056  | .012   | 1      | .290   | .263   | .443*  | .413   | .378*  | .188   | .206   | .527** |
|              | Sig. (2-tailed)     | .769   | .951   |        | .120   | .161   | .014   | .023   | .039   | .319   | .274   | .003   |
|              | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| K4           | Pearson Correlation | .222   | .218   | .290   | 1      | .401*  | .339   | .404*  | .246   | .026   | .321   | .548** |
|              | Sig. (2-tailed)     | .238   | .248   | .120   |        | .028   | .067   | .027   | .191   | .893   | .084   | .002   |
|              | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| K5           | Pearson Correlation | .410*  | .421*  | .263   | .401*  | 1      | .511** | .652** | .220   | .188   | .092   | .601** |
|              | Sig. (2-tailed)     | .024   | .021   | .161   | .028   |        | .004   | .000   | .242   | .320   | .630   | .000   |
|              | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| K6           | Pearson Correlation | .365*  | .356   | .443*  | .339   | .511** | 1      | .834** | .616** | .450   | .253   | .826** |
|              | Sig. (2-tailed)     | .047   | .054   | .014   | .067   | .004   |        | .000   | .000   | .013   | .178   | .000   |
|              | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| K7           | Pearson Correlation | .409   | .617** | .413   | .404*  | .652** | .834** | 1      | .621** | .388*  | .306   | .879** |
|              | Sig. (2-tailed)     | .025   | .000   | .023   | .027   | .000   | .000   |        | .000   | .034   | .100   | .000   |
|              | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| K8           | Pearson Correlation | .308   | .292   | .378*  | .246   | .220   | .616** | .621** | 1      | .518** | .451   | .766** |
|              | Sig. (2-tailed)     | .097   | .118   | .039   | .191   | .242   | .000   | .000   |        | .003   | .012   | .000   |
|              | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| K9           | Pearson Correlation | .323   | .378*  | .188   | .026   | .188   | .450   | .388*  | .518** | 1      | .293   | .619** |
|              | Sig. (2-tailed)     | .081   | .039   | .319   | .893   | .320   | .013   | .034   | .003   |        | .116   | .000   |
|              | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
|              |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
| K10          | Pearson Correlation | .022   | -.027  | .206   | .321   | .092   | .253   | .306   | .451   | .293   | 1      | .529** |
|              | Sig. (2-tailed)     | .909   | .886   | .274   | .084   | .630   | .178   | .100   | .012   | .116   |        | .003   |
|              | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |
| TOTAL        | Pearson Correlation | .462*  | .521** | .527** | .548** | .601** | .826** | .879** | .766** | .619** | .529** | 1      |
|              | Sig. (2-tailed)     | .010   | .003   | .003   | .002   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .003   |        |
|              | N                   | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     | 30     |

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

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

## Lampiran 6

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| Tests of Normality |                                 |    |       |              |    |      |
|--------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
|                    | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |       | Shapiro-Wilk |    |      |
|                    | Statistic                       | df | Sig.  | Statistic    | df | Sig. |
| MUTASI             | .107                            | 42 | .200* | .973         | 42 | .414 |
| INSENTIF           | .106                            | 42 | .200* | .949         | 42 | .059 |
| KINERJA            | .128                            | 42 | .082  | .962         | 42 | .179 |

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

## Lampiran 7

### Hasil Uji Reliabilitas

#### Variabel Mutasi (X1)

##### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .882             | 10         |

#### Variabel Insentif (X2)

##### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .897             | 10         |

#### Variabel Kinerja (Y)

##### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .824             | 10         |

## Lampiran 8

### Hasil Uji Linieritas

#### Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan

| ANOVA Table      |                |                          |         |                |        |             |       |      |
|------------------|----------------|--------------------------|---------|----------------|--------|-------------|-------|------|
|                  |                |                          |         | Sum of Squares | df     | Mean Square | F     | Sig. |
| KINERJA * MUTASI | Between Groups | (Combined)               |         | 359.619        | 19     | 18.927      | .851  | .636 |
|                  |                | Linearity                |         | 61.894         | 1      | 61.894      | 2.784 | .109 |
|                  |                | Deviation from Linearity |         | 297.725        | 18     | 16.540      | .744  | .736 |
|                  | Within Groups  |                          | 489.167 | 22             | 22.235 |             |       |      |
|                  | Total          |                          | 848.786 | 41             |        |             |       |      |

## Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table

|                    |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|--------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| KINERJA * INSENTIF | Between Groups | (Combined)               | 477.086        | 18 | 26.505      | 1.640  | .131 |
|                    |                | Linearity                | 318.110        | 1  | 318.110     | 19.684 | .000 |
|                    |                | Deviation from Linearity | 158.976        | 17 | 9.352       | .579   | .875 |
|                    | Within Groups  |                          | 371.700        | 23 | 16.161      |        |      |
|                    | Total          |                          | 848.786        | 41 |             |        |      |

## Lampiran 9

### Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant) | 13.933                      | 4.188      |                           | 3.327 | .002 |                         |       |
|       | MUTASI     | .178                        | .085       | .250                      | 2.084 | .044 | .999                    | 1.001 |
|       | INSENTIF   | .431                        | .086       | .604                      | 5.027 | .000 | .999                    | 1.001 |

a. Dependent Variable: KINERJA

## Lampiran 10

### Hasil Uji Linier Berganda

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

| Model | Variables Entered             | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------------------|-------------------|--------|
| 1     | INSENTIF, MUTASI <sup>b</sup> | .                 | Enter  |

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .661 <sup>a</sup> | .437     | .409              | 3.499                      |

a. Predictors: (Constant), INSENTIF, MUTASI

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 371.288        | 2  | 185.644     | 15.163 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 477.498        | 39 | 12.244      |        |                   |
|       | Total      | 848.786        | 41 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), INSENTIF, MUTASI

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

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)                  | 13.933     | 4.188                     | 3.327 | .002 |                         |       |
|       | MUTASI                      | .178       | .085                      | .250  | .044 | .999                    | 1.001 |
|       | INSENTIF                    | .431       | .086                      | .604  | .000 | .999                    | 1.001 |

a. Dependent Variable: KINERJA

**Lampiran 11****Uji t****Coefficients<sup>a</sup>**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)                  | 13.933     | 4.188                     | 3.327 | .002 |
|       | MUTASI                      | .178       | .085                      | .250  | .044 |
|       | INSENTIF                    | .431       | .086                      | .604  | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA

**Lampiran 12****Uji f****ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 371.288        | 2  | 185.644     | 15.163 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 477.498        | 39 | 12.244      |        |                   |
|       | Total      | 848.786        | 41 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), INSENTIF, MUTASI

## Lampiran 13

$R_{\text{tabel}}$

| DF= n-2 | Tingkat Signifikan Untuk Uji 1 Arah |        |        |        |        |
|---------|-------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
|         | 0,05                                | 0,025  | 0,001  | 0,005  | 0,0005 |
|         | Tingkat Signifikan Untuk Uji 2 Arah |        |        |        |        |
|         | 0,1                                 | 0,05   | 0,02   | 0,01   | 0,001  |
| 1       | 0,9877                              | 0,9969 | 0,9995 | 0,9999 | 1,0000 |
| 2       | 0,9                                 | 0,95   | 0,98   | 0,99   | 0,999  |
| 3       | 0,8054                              | 0,8783 | 0,9343 | 0,9587 | 0,9911 |
| 4       | 0,7293                              | 0,8114 | 0,8822 | 0,9172 | 0,9741 |
| 5       | 0,6694                              | 0,7545 | 0,8329 | 0,8745 | 0,9509 |
| 6       | 0,6215                              | 0,7067 | 0,7887 | 0,8343 | 0,9249 |
| 7       | 0,5822                              | 0,6664 | 0,7498 | 0,7977 | 0,8983 |
| 8       | 0,5494                              | 0,6319 | 0,7155 | 0,7646 | 0,8721 |
| 9       | 0,5214                              | 0,6021 | 0,6851 | 0,7348 | 0,847  |
| 10      | 0,4973                              | 0,576  | 0,6581 | 0,7079 | 0,8233 |
| 11      | 0,4762                              | 0,5529 | 0,6339 | 0,6835 | 0,801  |
| 12      | 0,4575                              | 0,5324 | 0,612  | 0,6614 | 0,78   |
| 13      | 0,4409                              | 0,514  | 0,5923 | 0,6411 | 0,7604 |
| 14      | 0,4259                              | 0,4973 | 0,5742 | 0,6226 | 0,7419 |
| 15      | 0,4124                              | 0,4821 | 0,5577 | 0,6055 | 0,7247 |
| 16      | 0,4                                 | 0,4683 | 0,5425 | 0,5897 | 0,7084 |
| 17      | 0,3887                              | 0,4555 | 0,5285 | 0,5751 | 0,6932 |
| 18      | 0,3783                              | 0,4438 | 0,5155 | 0,5614 | 0,6788 |
| 19      | 0,3687                              | 0,4329 | 0,5034 | 0,5487 | 0,6652 |
| 20      | 0,3598                              | 0,4227 | 0,4921 | 0,5368 | 0,6524 |
| 21      | 0,3515                              | 0,4132 | 0,4815 | 0,5256 | 0,6402 |
| 22      | 0,3438                              | 0,4044 | 0,4716 | 0,5151 | 0,6287 |
| 23      | 0,3365                              | 0,3961 | 0,4622 | 0,5052 | 0,6178 |
| 24      | 0,3297                              | 0,3882 | 0,4534 | 0,4958 | 0,6074 |
| 25      | 0,3233                              | 0,3809 | 0,4451 | 0,4869 | 0,5974 |
| 26      | 0,3172                              | 0,3739 | 0,4372 | 0,4785 | 0,588  |
| 27      | 0,3115                              | 0,3673 | 0,4297 | 0,4705 | 0,579  |
| 28      | 0,3061                              | 0,361  | 0,4226 | 0,4629 | 0,5703 |
| 29      | 0,3009                              | 0,355  | 0,4158 | 0,4556 | 0,562  |
| 30      | 0,296                               | 0,3494 | 0,4093 | 0,4487 | 0,5541 |
| 31      | 0,2913                              | 0,344  | 0,4032 | 0,4421 | 0,5465 |
| 32      | 0,2869                              | 0,3388 | 0,3972 | 0,4357 | 0,5392 |
| 33      | 0,2826                              | 0,3338 | 0,3916 | 0,4296 | 0,5322 |
| 34      | 0,2785                              | 0,3291 | 0,3862 | 0,4238 | 0,5254 |
| 35      | 0,2746                              | 0,3246 | 0,381  | 0,4182 | 0,5189 |
| 36      | 0,2709                              | 0,3202 | 0,376  | 0,4128 | 0,5126 |
| 37      | 0,2673                              | 0,316  | 0,3712 | 0,4076 | 0,5066 |
| 38      | 0,2638                              | 0,312  | 0,3665 | 0,4026 | 0,5007 |
| 39      | 0,2605                              | 0,3081 | 0,3621 | 0,3978 | 0,495  |
| 40      | 0,2573                              | 0,3044 | 0,3578 | 0,3932 | 0,4896 |
| 41      | 0,2542                              | 0,3008 | 0,3536 | 0,3887 | 0,4843 |
| 42      | 0,2512                              | 0,2973 | 0,3496 | 0,3843 | 0,4791 |
| 43      | 0,2483                              | 0,294  | 0,3457 | 0,3801 | 0,4742 |
| 44      | 0,2455                              | 0,2907 | 0,342  | 0,3761 | 0,4694 |
| 45      | 0,2429                              | 0,2876 | 0,3384 | 0,3721 | 0,4647 |
| 46      | 0,2403                              | 0,2845 | 0,3348 | 0,3683 | 0,4601 |
| 47      | 0,2377                              | 0,2816 | 0,3314 | 0,3646 | 0,4557 |
| 48      | 0,2353                              | 0,2787 | 0,3281 | 0,361  | 0,4514 |
| 49      | 0,2329                              | 0,2759 | 0,3249 | 0,3575 | 0,4473 |
| 50      | 0,2306                              | 0,2732 | 0,3218 | 0,3542 | 0,4432 |
| 51      | 0,2284                              | 0,2706 | 0,3188 | 0,3509 | 0,4393 |
| 52      | 0,2262                              | 0,2681 | 0,3158 | 0,3477 | 0,4354 |
| 53      | 0,2241                              | 0,2656 | 0,3129 | 0,3445 | 0,4317 |
| 54      | 0,2221                              | 0,2632 | 0,3102 | 0,3415 | 0,428  |
| 55      | 0,2201                              | 0,2609 | 0,3074 | 0,3385 | 0,4244 |
| 56      | 0,2181                              | 0,2586 | 0,3048 | 0,3357 | 0,421  |

|     |        |        |        |        |        |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 57  | 0,2162 | 0,2564 | 0,3022 | 0,3328 | 0,4176 |
| 58  | 0,2144 | 0,2542 | 0,2997 | 0,3301 | 0,4143 |
| 59  | 0,2126 | 0,2521 | 0,2972 | 0,3274 | 0,411  |
| 60  | 0,2108 | 0,25   | 0,2948 | 0,3248 | 0,4079 |
| 61  | 0,2091 | 0,248  | 0,2925 | 0,3223 | 0,4048 |
| 62  | 0,2075 | 0,2461 | 0,2902 | 0,3198 | 0,4018 |
| 63  | 0,2058 | 0,2441 | 0,288  | 0,3173 | 0,3988 |
| 64  | 0,2042 | 0,2423 | 0,2858 | 0,315  | 0,3959 |
| 65  | 0,2027 | 0,2404 | 0,2837 | 0,3126 | 0,3931 |
| 66  | 0,2012 | 0,2387 | 0,2816 | 0,3104 | 0,3903 |
| 67  | 0,1997 | 0,2369 | 0,2796 | 0,3081 | 0,3876 |
| 68  | 0,1982 | 0,2352 | 0,2776 | 0,306  | 0,385  |
| 69  | 0,1968 | 0,2335 | 0,2756 | 0,3038 | 0,3823 |
| 70  | 0,1954 | 0,2319 | 0,2737 | 0,3017 | 0,3798 |
| 71  | 0,194  | 0,2303 | 0,2718 | 0,2997 | 0,3773 |
| 72  | 0,1927 | 0,2287 | 0,27   | 0,2977 | 0,3748 |
| 73  | 0,1914 | 0,2272 | 0,2682 | 0,2957 | 0,3724 |
| 74  | 0,1901 | 0,2257 | 0,2664 | 0,2938 | 0,3701 |
| 75  | 0,1888 | 0,2242 | 0,2647 | 0,2919 | 0,3678 |
| 76  | 0,1876 | 0,2227 | 0,263  | 0,29   | 0,3655 |
| 77  | 0,1864 | 0,2213 | 0,2613 | 0,2882 | 0,3633 |
| 78  | 0,1852 | 0,2199 | 0,2597 | 0,2864 | 0,3611 |
| 79  | 0,1841 | 0,2185 | 0,2581 | 0,2847 | 0,3589 |
| 80  | 0,1829 | 0,2172 | 0,2565 | 0,283  | 0,3568 |
| 81  | 0,1818 | 0,2159 | 0,255  | 0,2813 | 0,3547 |
| 82  | 0,1807 | 0,2146 | 0,2535 | 0,2796 | 0,3527 |
| 83  | 0,1796 | 0,2133 | 0,252  | 0,278  | 0,3507 |
| 84  | 0,1786 | 0,212  | 0,2505 | 0,2764 | 0,3487 |
| 85  | 0,1775 | 0,2108 | 0,2491 | 0,2748 | 0,3468 |
| 86  | 0,1765 | 0,2096 | 0,2477 | 0,2732 | 0,3449 |
| 87  | 0,1755 | 0,2084 | 0,2463 | 0,2717 | 0,343  |
| 88  | 0,1745 | 0,2072 | 0,2449 | 0,2702 | 0,3412 |
| 89  | 0,1735 | 0,2061 | 0,2435 | 0,2687 | 0,3393 |
| 90  | 0,1726 | 0,205  | 0,2422 | 0,2673 | 0,3375 |
| 91  | 0,1716 | 0,2039 | 0,2409 | 0,2659 | 0,3358 |
| 92  | 0,1707 | 0,2028 | 0,2396 | 0,2645 | 0,3341 |
| 93  | 0,1698 | 0,2017 | 0,2384 | 0,2631 | 0,3323 |
| 94  | 0,1689 | 0,2006 | 0,2371 | 0,2617 | 0,3307 |
| 95  | 0,168  | 0,1996 | 0,2359 | 0,2604 | 0,329  |
| 96  | 0,1671 | 0,1986 | 0,2347 | 0,2591 | 0,3274 |
| 97  | 0,1663 | 0,1975 | 0,2335 | 0,2578 | 0,3258 |
| 98  | 0,1654 | 0,1966 | 0,2324 | 0,2565 | 0,3242 |
| 99  | 0,1646 | 0,1956 | 0,2312 | 0,2552 | 0,3226 |
| 100 | 0,1638 | 0,1946 | 0,2301 | 0,254  | 0,3211 |

**T**<sub>Tabel</sub>

| <b>Pr<br/>df</b> | <b>0.25<br/>0.50</b> | <b>0.10<br/>0.20</b> | <b>0.05<br/>0.10</b> | <b>0.025<br/>0.050</b> | <b>0.01<br/>0.02</b> | <b>0.005<br/>0.010</b> | <b>0.001<br/>0.002</b> |
|------------------|----------------------|----------------------|----------------------|------------------------|----------------------|------------------------|------------------------|
| 1                | 1.00000              | 3.07768              | 6.31375              | 12.70620               | 31.82052             | 63.65674               | 318.30884              |
| 2                | 0.81650              | 1.88562              | 2.91999              | 4.30265                | 6.96456              | 9.92484                | 22.32712               |
| 3                | 0.76489              | 1.63774              | 2.35336              | 3.18245                | 4.54070              | 5.84091                | 10.21453               |
| 4                | 0.74070              | 1.53321              | 2.13185              | 2.77645                | 3.74695              | 4.60409                | 7.17318                |
| 5                | 0.72669              | 1.47588              | 2.01505              | 2.57058                | 3.36493              | 4.03214                | 5.89343                |
| 6                | 0.71756              | 1.43976              | 1.94318              | 2.44691                | 3.14267              | 3.70743                | 5.20763                |
| 7                | 0.71114              | 1.41492              | 1.89458              | 2.36462                | 2.99795              | 3.49948                | 4.78529                |
| 8                | 0.70639              | 1.39682              | 1.85955              | 2.30600                | 2.89646              | 3.35539                | 4.50079                |
| 9                | 0.70272              | 1.38303              | 1.83311              | 2.26216                | 2.82144              | 3.24984                | 4.29681                |
| 10               | 0.69981              | 1.37218              | 1.81246              | 2.22814                | 2.76377              | 3.16927                | 4.14370                |
| 11               | 0.69745              | 1.36343              | 1.79588              | 2.20099                | 2.71808              | 3.10581                | 4.02470                |
| 12               | 0.69548              | 1.35622              | 1.78229              | 2.17881                | 2.68100              | 3.05454                | 3.92963                |
| 13               | 0.69383              | 1.35017              | 1.77093              | 2.16037                | 2.65031              | 3.01228                | 3.85198                |
| 14               | 0.69242              | 1.34503              | 1.76131              | 2.14479                | 2.62449              | 2.97684                | 3.78739                |
| 15               | 0.69120              | 1.34061              | 1.75305              | 2.13145                | 2.60248              | 2.94671                | 3.73283                |
| 16               | 0.69013              | 1.33676              | 1.74588              | 2.11991                | 2.58349              | 2.92078                | 3.68615                |
| 17               | 0.68920              | 1.33338              | 1.73961              | 2.10982                | 2.56693              | 2.89823                | 3.64577                |
| 18               | 0.68836              | 1.33039              | 1.73406              | 2.10092                | 2.55238              | 2.87844                | 3.61048                |
| 19               | 0.68762              | 1.32773              | 1.72913              | 2.09302                | 2.53948              | 2.86093                | 3.57940                |
| 20               | 0.68695              | 1.32534              | 1.72472              | 2.08596                | 2.52798              | 2.84534                | 3.55181                |
| 21               | 0.68635              | 1.32319              | 1.72074              | 2.07961                | 2.51765              | 2.83136                | 3.52715                |
| 22               | 0.68581              | 1.32124              | 1.71714              | 2.07387                | 2.50832              | 2.81876                | 3.50499                |
| 23               | 0.68531              | 1.31946              | 1.71387              | 2.06866                | 2.49987              | 2.80734                | 3.48496                |
| 24               | 0.68485              | 1.31784              | 1.71088              | 2.06390                | 2.49216              | 2.79694                | 3.46678                |
| 25               | 0.68443              | 1.31635              | 1.70814              | 2.05954                | 2.48511              | 2.78744                | 3.45019                |
| 26               | 0.68404              | 1.31497              | 1.70562              | 2.05553                | 2.47863              | 2.77871                | 3.43500                |
| 27               | 0.68368              | 1.31370              | 1.70329              | 2.05183                | 2.47266              | 2.77068                | 3.42103                |
| 28               | 0.68335              | 1.31253              | 1.70113              | 2.04841                | 2.46714              | 2.76326                | 3.40816                |
| 29               | 0.68304              | 1.31143              | 1.69913              | 2.04523                | 2.46202              | 2.75639                | 3.39624                |
| 30               | 0.68276              | 1.31042              | 1.69726              | 2.04227                | 2.45726              | 2.75000                | 3.38518                |
| 31               | 0.68249              | 1.30946              | 1.69552              | 2.03951                | 2.45282              | 2.74404                | 3.37490                |
| 32               | 0.68223              | 1.30857              | 1.69389              | 2.03693                | 2.44868              | 2.73848                | 3.36531                |
| 33               | 0.68200              | 1.30774              | 1.69236              | 2.03452                | 2.44479              | 2.73328                | 3.35634                |
| 34               | 0.68177              | 1.30695              | 1.69092              | 2.03224                | 2.44115              | 2.72839                | 3.34793                |
| 35               | 0.68156              | 1.30621              | 1.68957              | 2.03011                | 2.43772              | 2.72381                | 3.34005                |
| 36               | 0.68137              | 1.30551              | 1.68830              | 2.02809                | 2.43449              | 2.71948                | 3.33262                |
| 37               | 0.68118              | 1.30485              | 1.68709              | 2.02619                | 2.43145              | 2.71541                | 3.32563                |
| 38               | 0.68100              | 1.30423              | 1.68595              | 2.02439                | 2.42857              | 2.71156                | 3.31903                |
| 39               | 0.68083              | 1.30364              | 1.68488              | 2.02269                | 2.42584              | 2.70791                | 3.31279                |
| 40               | 0.68067              | 1.30308              | 1.68385              | 2.02108                | 2.42326              | 2.70446                | 3.30688                |
| 41               | 0.68052              | 1.30254              | 1.68288              | 2.01954                | 2.42080              | 2.70118                | 3.30127                |
| 42               | 0.68038              | 1.30204              | 1.68195              | 2.01808                | 2.41847              | 2.69807                | 3.29595                |
| 43               | 0.68024              | 1.30155              | 1.68107              | 2.01669                | 2.41625              | 2.69510                | 3.29089                |
| 44               | 0.68011              | 1.30109              | 1.68023              | 2.01537                | 2.41413              | 2.69228                | 3.28607                |
| 45               | 0.67998              | 1.30065              | 1.67943              | 2.01410                | 2.41212              | 2.68959                | 3.28148                |
| 46               | 0.67986              | 1.30023              | 1.67866              | 2.01290                | 2.41019              | 2.68701                | 3.27710                |
| 47               | 0.67975              | 1.29982              | 1.67793              | 2.01174                | 2.40835              | 2.68456                | 3.27291                |
| 48               | 0.67964              | 1.29944              | 1.67722              | 2.01063                | 2.40658              | 2.68220                | 3.26891                |
| 49               | 0.67953              | 1.29907              | 1.67655              | 2.00958                | 2.40489              | 2.67995                | 3.26508                |
| 50               | 0.67943              | 1.29871              | 1.67591              | 2.00856                | 2.40327              | 2.67779                | 3.26141                |
| 51               | 0.67933              | 1.29837              | 1.67528              | 2.00758                | 2.40172              | 2.67572                | 3.25789                |
| 52               | 0.67924              | 1.29805              | 1.67469              | 2.00665                | 2.40022              | 2.67373                | 3.25451                |
| 53               | 0.67915              | 1.29773              | 1.67412              | 2.00575                | 2.39879              | 2.67182                | 3.25127                |
| 54               | 0.67906              | 1.29743              | 1.67356              | 2.00488                | 2.39741              | 2.66998                | 3.24815                |
| 55               | 0.67898              | 1.29713              | 1.67303              | 2.00404                | 2.39608              | 2.66822                | 3.24515                |
| 56               | 0.67890              | 1.29685              | 1.67252              | 2.00324                | 2.39480              | 2.66651                | 3.24226                |
| 57               | 0.67882              | 1.29658              | 1.67203              | 2.00247                | 2.39357              | 2.66487                | 3.23948                |
| 58               | 0.67874              | 1.29632              | 1.67155              | 2.00172                | 2.39238              | 2.66329                | 3.23680                |
| 59               | 0.67867              | 1.29607              | 1.67109              | 2.00100                | 2.39123              | 2.66176                | 3.23421                |
| 60               | 0.67860              | 1.29582              | 1.67065              | 2.00030                | 2.39012              | 2.66028                | 3.23171                |
| 61               | 0.67853              | 1.29558              | 1.67022              | 1.99962                | 2.38905              | 2.65886                | 3.22930                |
| 62               | 0.67847              | 1.29536              | 1.66980              | 1.99897                | 2.38801              | 2.65748                | 3.22696                |
| 63               | 0.67840              | 1.29513              | 1.66940              | 1.99834                | 2.38701              | 2.65615                | 3.22471                |
| 64               | 0.67834              | 1.29492              | 1.66901              | 1.99773                | 2.38604              | 2.65485                | 3.22253                |
| 65               | 0.67828              | 1.29471              | 1.66864              | 1.99714                | 2.38510              | 2.65360                | 3.22041                |
| 66               | 0.67823              | 1.29451              | 1.66827              | 1.99656                | 2.38419              | 2.65239                | 3.21837                |

|     |         |         |         |         |         |         |         |
|-----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 67  | 0.67817 | 1.29432 | 1.66792 | 1.99601 | 2.38330 | 2.65122 | 3.21639 |
| 68  | 0.67811 | 1.29413 | 1.66757 | 1.99547 | 2.38245 | 2.65008 | 3.21446 |
| 69  | 0.67806 | 1.29394 | 1.66724 | 1.99495 | 2.38161 | 2.64898 | 3.21260 |
| 70  | 0.67801 | 1.29376 | 1.66691 | 1.99444 | 2.38081 | 2.64790 | 3.21079 |
| 71  | 0.67796 | 1.29359 | 1.66660 | 1.99394 | 2.38002 | 2.64686 | 3.20903 |
| 72  | 0.67791 | 1.29342 | 1.66629 | 1.99346 | 2.37926 | 2.64585 | 3.20733 |
| 73  | 0.67787 | 1.29326 | 1.66600 | 1.99300 | 2.37852 | 2.64487 | 3.20567 |
| 74  | 0.67782 | 1.29310 | 1.66571 | 1.99254 | 2.37780 | 2.64391 | 3.20406 |
| 75  | 0.67778 | 1.29294 | 1.66543 | 1.99210 | 2.37710 | 2.64298 | 3.20249 |
| 76  | 0.67773 | 1.29279 | 1.66515 | 1.99167 | 2.37642 | 2.64208 | 3.20096 |
| 77  | 0.67769 | 1.29264 | 1.66488 | 1.99125 | 2.37576 | 2.64120 | 3.19948 |
| 78  | 0.67765 | 1.29250 | 1.66462 | 1.99085 | 2.37511 | 2.64034 | 3.19804 |
| 79  | 0.67761 | 1.29236 | 1.66437 | 1.99045 | 2.37448 | 2.63950 | 3.19663 |
| 80  | 0.67757 | 1.29222 | 1.66412 | 1.99006 | 2.37387 | 2.63869 | 3.19526 |
| 81  | 0.67753 | 1.29209 | 1.66388 | 1.98969 | 2.37327 | 2.63790 | 3.19392 |
| 82  | 0.67749 | 1.29196 | 1.66365 | 1.98932 | 2.37269 | 2.63712 | 3.19262 |
| 83  | 0.67746 | 1.29183 | 1.66342 | 1.98896 | 2.37212 | 2.63637 | 3.19135 |
| 84  | 0.67742 | 1.29171 | 1.66320 | 1.98861 | 2.37156 | 2.63563 | 3.19011 |
| 85  | 0.67739 | 1.29159 | 1.66298 | 1.98827 | 2.37102 | 2.63491 | 3.18890 |
| 86  | 0.67735 | 1.29147 | 1.66277 | 1.98793 | 2.37049 | 2.63421 | 3.18772 |
| 87  | 0.67732 | 1.29136 | 1.66256 | 1.98761 | 2.36998 | 2.63353 | 3.18657 |
| 88  | 0.67729 | 1.29125 | 1.66235 | 1.98729 | 2.36947 | 2.63286 | 3.18544 |
| 89  | 0.67726 | 1.29114 | 1.66216 | 1.98698 | 2.36898 | 2.63220 | 3.18434 |
| 90  | 0.67723 | 1.29103 | 1.66196 | 1.98667 | 2.36850 | 2.63157 | 3.18327 |
| 91  | 0.67720 | 1.29092 | 1.66177 | 1.98638 | 2.36803 | 2.63094 | 3.18222 |
| 92  | 0.67717 | 1.29082 | 1.66159 | 1.98609 | 2.36757 | 2.63033 | 3.18119 |
| 93  | 0.67714 | 1.29072 | 1.66140 | 1.98580 | 2.36712 | 2.62973 | 3.18019 |
| 94  | 0.67711 | 1.29062 | 1.66123 | 1.98552 | 2.36667 | 2.62915 | 3.17921 |
| 95  | 0.67708 | 1.29053 | 1.66105 | 1.98525 | 2.36624 | 2.62858 | 3.17825 |
| 96  | 0.67705 | 1.29043 | 1.66088 | 1.98498 | 2.36582 | 2.62802 | 3.17731 |
| 97  | 0.67703 | 1.29034 | 1.66071 | 1.98472 | 2.36541 | 2.62747 | 3.17639 |
| 98  | 0.67700 | 1.29025 | 1.66055 | 1.98447 | 2.36500 | 2.62693 | 3.17549 |
| 99  | 0.67698 | 1.29016 | 1.66039 | 1.98422 | 2.36461 | 2.62641 | 3.17460 |
| 100 | 0.67695 | 1.29007 | 1.66023 | 1.98397 | 2.36422 | 2.62589 | 3.17374 |
| 101 | 0.67693 | 1.28999 | 1.66008 | 1.98373 | 2.36384 | 2.62539 | 3.17289 |
| 102 | 0.67690 | 1.28991 | 1.65993 | 1.98350 | 2.36346 | 2.62489 | 3.17206 |
| 103 | 0.67688 | 1.28982 | 1.65978 | 1.98326 | 2.36310 | 2.62441 | 3.17125 |
| 104 | 0.67686 | 1.28974 | 1.65964 | 1.98304 | 2.36274 | 2.62393 | 3.17045 |
| 105 | 0.67683 | 1.28967 | 1.65950 | 1.98282 | 2.36239 | 2.62347 | 3.16967 |
| 106 | 0.67681 | 1.28959 | 1.65936 | 1.98260 | 2.36204 | 2.62301 | 3.16890 |
| 107 | 0.67679 | 1.28951 | 1.65922 | 1.98238 | 2.36170 | 2.62256 | 3.16815 |
| 108 | 0.67677 | 1.28944 | 1.65909 | 1.98217 | 2.36137 | 2.62212 | 3.16741 |
| 109 | 0.67675 | 1.28937 | 1.65895 | 1.98197 | 2.36105 | 2.62169 | 3.16669 |
| 110 | 0.67673 | 1.28930 | 1.65882 | 1.98177 | 2.36073 | 2.62126 | 3.16598 |
| 111 | 0.67671 | 1.28922 | 1.65870 | 1.98157 | 2.36041 | 2.62085 | 3.16528 |
| 112 | 0.67669 | 1.28916 | 1.65857 | 1.98137 | 2.36010 | 2.62044 | 3.16460 |
| 113 | 0.67667 | 1.28909 | 1.65845 | 1.98118 | 2.35980 | 2.62004 | 3.16392 |
| 114 | 0.67665 | 1.28902 | 1.65833 | 1.98099 | 2.35950 | 2.61964 | 3.16326 |
| 115 | 0.67663 | 1.28896 | 1.65821 | 1.98081 | 2.35921 | 2.61926 | 3.16262 |
| 116 | 0.67661 | 1.28889 | 1.65810 | 1.98063 | 2.35892 | 2.61888 | 3.16198 |
| 117 | 0.67659 | 1.28883 | 1.65798 | 1.98045 | 2.35864 | 2.61850 | 3.16135 |
| 118 | 0.67657 | 1.28877 | 1.65787 | 1.98027 | 2.35837 | 2.61814 | 3.16074 |
| 119 | 0.67656 | 1.28871 | 1.65776 | 1.98010 | 2.35809 | 2.61778 | 3.16013 |
| 120 | 0.67654 | 1.28865 | 1.65765 | 1.97993 | 2.35782 | 2.61742 | 3.15954 |

# F<sub>tabel</sub>

| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|------------------------|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                        | 1                       | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     | 10    |
| 1                      | 161                     | 199   | 216   | 225   | 230   | 234   | 237   | 239   | 241   | 242   |
| 2                      | 18.51                   | 19.00 | 19.16 | 19.25 | 19.30 | 19.33 | 19.35 | 19.37 | 19.38 | 19.40 |
| 3                      | 10.13                   | 9.55  | 9.28  | 9.12  | 9.01  | 8.94  | 8.89  | 8.85  | 8.81  | 8.79  |
| 4                      | 7.71                    | 6.94  | 6.59  | 6.39  | 6.26  | 6.16  | 6.09  | 6.04  | 6.00  | 5.96  |
| 5                      | 6.61                    | 5.79  | 5.41  | 5.19  | 5.05  | 4.95  | 4.88  | 4.82  | 4.77  | 4.74  |
| 6                      | 5.99                    | 5.14  | 4.76  | 4.53  | 4.39  | 4.28  | 4.21  | 4.15  | 4.10  | 4.06  |
| 7                      | 5.59                    | 4.74  | 4.35  | 4.12  | 3.97  | 3.87  | 3.79  | 3.73  | 3.68  | 3.64  |
| 8                      | 5.32                    | 4.46  | 4.07  | 3.84  | 3.69  | 3.58  | 3.50  | 3.44  | 3.39  | 3.35  |
| 9                      | 5.12                    | 4.26  | 3.86  | 3.63  | 3.48  | 3.37  | 3.29  | 3.23  | 3.18  | 3.14  |
| 10                     | 4.96                    | 4.10  | 3.71  | 3.48  | 3.33  | 3.22  | 3.14  | 3.07  | 3.02  | 2.98  |
| 11                     | 4.84                    | 3.98  | 3.59  | 3.36  | 3.20  | 3.09  | 3.01  | 2.95  | 2.90  | 2.85  |
| 12                     | 4.75                    | 3.89  | 3.49  | 3.26  | 3.11  | 3.00  | 2.91  | 2.85  | 2.80  | 2.75  |
| 13                     | 4.67                    | 3.81  | 3.41  | 3.18  | 3.03  | 2.92  | 2.83  | 2.77  | 2.71  | 2.67  |
| 14                     | 4.60                    | 3.74  | 3.34  | 3.11  | 2.96  | 2.85  | 2.76  | 2.70  | 2.65  | 2.60  |
| 15                     | 4.54                    | 3.68  | 3.29  | 3.06  | 2.90  | 2.79  | 2.71  | 2.64  | 2.59  | 2.54  |
| 16                     | 4.49                    | 3.63  | 3.24  | 3.01  | 2.85  | 2.74  | 2.66  | 2.59  | 2.54  | 2.49  |
| 17                     | 4.45                    | 3.59  | 3.20  | 2.96  | 2.81  | 2.70  | 2.61  | 2.55  | 2.49  | 2.45  |
| 18                     | 4.41                    | 3.55  | 3.16  | 2.93  | 2.77  | 2.66  | 2.58  | 2.51  | 2.46  | 2.41  |
| 19                     | 4.38                    | 3.52  | 3.13  | 2.90  | 2.74  | 2.63  | 2.54  | 2.48  | 2.42  | 2.38  |
| 20                     | 4.35                    | 3.49  | 3.10  | 2.87  | 2.71  | 2.60  | 2.51  | 2.45  | 2.39  | 2.35  |
| 21                     | 4.32                    | 3.47  | 3.07  | 2.84  | 2.68  | 2.57  | 2.49  | 2.42  | 2.37  | 2.32  |
| 22                     | 4.30                    | 3.44  | 3.05  | 2.82  | 2.66  | 2.55  | 2.46  | 2.40  | 2.34  | 2.30  |
| 23                     | 4.28                    | 3.42  | 3.03  | 2.80  | 2.64  | 2.53  | 2.44  | 2.37  | 2.32  | 2.27  |
| 24                     | 4.26                    | 3.40  | 3.01  | 2.78  | 2.62  | 2.51  | 2.42  | 2.36  | 2.30  | 2.25  |
| 25                     | 4.24                    | 3.39  | 2.99  | 2.76  | 2.60  | 2.49  | 2.40  | 2.34  | 2.28  | 2.24  |
| 26                     | 4.23                    | 3.37  | 2.98  | 2.74  | 2.59  | 2.47  | 2.39  | 2.32  | 2.27  | 2.22  |
| 27                     | 4.21                    | 3.35  | 2.96  | 2.73  | 2.57  | 2.46  | 2.37  | 2.31  | 2.25  | 2.20  |
| 28                     | 4.20                    | 3.34  | 2.95  | 2.71  | 2.56  | 2.45  | 2.36  | 2.29  | 2.24  | 2.19  |
| 29                     | 4.18                    | 3.33  | 2.93  | 2.70  | 2.55  | 2.43  | 2.35  | 2.28  | 2.22  | 2.18  |
| 30                     | 4.17                    | 3.32  | 2.92  | 2.69  | 2.53  | 2.42  | 2.33  | 2.27  | 2.21  | 2.16  |
| 31                     | 4.16                    | 3.30  | 2.91  | 2.68  | 2.52  | 2.41  | 2.32  | 2.25  | 2.20  | 2.15  |
| 32                     | 4.15                    | 3.29  | 2.90  | 2.67  | 2.51  | 2.40  | 2.31  | 2.24  | 2.19  | 2.14  |
| 33                     | 4.14                    | 3.28  | 2.89  | 2.66  | 2.50  | 2.39  | 2.30  | 2.23  | 2.18  | 2.13  |
| 34                     | 4.13                    | 3.28  | 2.88  | 2.65  | 2.49  | 2.38  | 2.29  | 2.23  | 2.17  | 2.12  |
| 35                     | 4.12                    | 3.27  | 2.87  | 2.64  | 2.49  | 2.37  | 2.29  | 2.22  | 2.16  | 2.11  |
| 36                     | 4.11                    | 3.26  | 2.87  | 2.63  | 2.48  | 2.36  | 2.28  | 2.21  | 2.15  | 2.11  |
| 37                     | 4.11                    | 3.25  | 2.86  | 2.63  | 2.47  | 2.36  | 2.27  | 2.20  | 2.14  | 2.10  |
| 38                     | 4.10                    | 3.24  | 2.85  | 2.62  | 2.46  | 2.35  | 2.26  | 2.19  | 2.14  | 2.09  |
| 39                     | 4.09                    | 3.24  | 2.85  | 2.61  | 2.46  | 2.34  | 2.26  | 2.19  | 2.13  | 2.08  |
| 40                     | 4.08                    | 3.23  | 2.84  | 2.61  | 2.45  | 2.34  | 2.25  | 2.18  | 2.12  | 2.08  |
| 41                     | 4.08                    | 3.23  | 2.83  | 2.60  | 2.44  | 2.33  | 2.24  | 2.17  | 2.12  | 2.07  |
| 42                     | 4.07                    | 3.22  | 2.83  | 2.59  | 2.44  | 2.32  | 2.24  | 2.17  | 2.11  | 2.06  |
| 43                     | 4.07                    | 3.21  | 2.82  | 2.59  | 2.43  | 2.32  | 2.23  | 2.16  | 2.11  | 2.06  |
| 44                     | 4.06                    | 3.21  | 2.82  | 2.58  | 2.43  | 2.31  | 2.23  | 2.16  | 2.10  | 2.05  |
| 45                     | 4.06                    | 3.20  | 2.81  | 2.58  | 2.42  | 2.31  | 2.22  | 2.15  | 2.10  | 2.05  |
| 46                     | 4.05                    | 3.20  | 2.81  | 2.57  | 2.42  | 2.30  | 2.22  | 2.15  | 2.09  | 2.04  |
| 47                     | 4.05                    | 3.20  | 2.80  | 2.57  | 2.41  | 2.30  | 2.21  | 2.14  | 2.09  | 2.04  |
| 48                     | 4.04                    | 3.19  | 2.80  | 2.57  | 2.41  | 2.29  | 2.21  | 2.14  | 2.08  | 2.03  |
| 49                     | 4.04                    | 3.19  | 2.79  | 2.56  | 2.40  | 2.29  | 2.20  | 2.13  | 2.08  | 2.03  |
| 50                     | 4.03                    | 3.18  | 2.79  | 2.56  | 2.40  | 2.29  | 2.20  | 2.13  | 2.07  | 2.03  |
| 51                     | 4.03                    | 3.18  | 2.79  | 2.55  | 2.40  | 2.28  | 2.20  | 2.13  | 2.07  | 2.02  |
| 52                     | 4.03                    | 3.18  | 2.78  | 2.55  | 2.39  | 2.28  | 2.19  | 2.12  | 2.07  | 2.02  |
| 53                     | 4.02                    | 3.17  | 2.78  | 2.55  | 2.39  | 2.28  | 2.19  | 2.12  | 2.06  | 2.01  |
| 54                     | 4.02                    | 3.17  | 2.78  | 2.54  | 2.39  | 2.27  | 2.18  | 2.12  | 2.06  | 2.01  |
| 55                     | 4.02                    | 3.16  | 2.77  | 2.54  | 2.38  | 2.27  | 2.18  | 2.11  | 2.06  | 2.01  |
| 56                     | 4.01                    | 3.16  | 2.77  | 2.54  | 2.38  | 2.27  | 2.18  | 2.11  | 2.05  | 2.00  |
| 57                     | 4.01                    | 3.16  | 2.77  | 2.53  | 2.38  | 2.26  | 2.18  | 2.11  | 2.05  | 2.00  |
| 58                     | 4.01                    | 3.16  | 2.76  | 2.53  | 2.37  | 2.26  | 2.17  | 2.10  | 2.05  | 2.00  |

|     |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 59  | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 2.00 |
| 60  | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.25 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 1.99 |
| 61  | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.52 | 2.37 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.04 | 1.99 |
| 62  | 4.00 | 3.15 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.99 |
| 63  | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 |
| 64  | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.24 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 |
| 65  | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.51 | 2.36 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 |
| 66  | 3.99 | 3.14 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 |
| 67  | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.98 |
| 68  | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 |
| 69  | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 |
| 70  | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.02 | 1.97 |
| 71  | 3.98 | 3.13 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.97 |
| 72  | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 |
| 73  | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 |
| 74  | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.22 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 |
| 75  | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.49 | 2.34 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 |
| 76  | 3.97 | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 |
| 77  | 3.97 | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.96 |
| 78  | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 |
| 79  | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 |
| 80  | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.21 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 |
| 81  | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 |
| 82  | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 |
| 83  | 3.96 | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 |
| 84  | 3.95 | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 |
| 85  | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 |
| 86  | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 |
| 87  | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 |
| 88  | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 |
| 89  | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 |
| 90  | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 |
| 91  | 3.95 | 3.10 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.94 |
| 92  | 3.94 | 3.10 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.94 |
| 93  | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 |
| 94  | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 |
| 95  | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 |
| 96  | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.19 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 |
| 97  | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.19 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 |
| 98  | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.46 | 2.31 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.98 | 1.93 |
| 99  | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.46 | 2.31 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.98 | 1.93 |
| 100 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.46 | 2.31 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.93 |