

**PENGARUH MUTASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BIDANG
TEKNIK PADA PDAM KABUPATEN
GRESIK**

SKRIPSI



OLEH :

ACHMAD HARIS

NPM : 03.312.013

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GRESIK**

September 2007

**PENGARUH MUTASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BIDANG
TEKNIK PADA PDAM KABUPATEN
GRESIK**

SKRIPSI

Oleh:

ACHMAD HARIS
NPM: 03.312.013

Diterima dan disahkan

Pada tanggal : 2007

Pembimbing I

Pembimbing II

(Dra. Ec. Nurlaily MSi)

(Drs. Ec. Budiyono Pristyadi)

Mengetahui

Dekan FE-UMG

Ketua Program Studi

(Tri Ariprowo, SE.Msi)

(Sukaris, SE)

**PENGARUH MUTASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BIDANG
TEKNIK PADA PDAM KABUPATEN
GRESIK**

SKRIPSI

Untuk Menyusun Skripsi Pada Program
Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi

Oleh:

ACHMAD HARIS
NPM: 03.312.013

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GRESIK
September 2007**

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkat, rahmat, serta hidayahnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Juga tak lupa sholawat serta salam penulis haturkan kepada junjungan nabi besar Muhammad SAW beserta keluarganya. Adapun maksud dan tujuan penulisan skripsi ini adalah merupakan salah satu persyaratan guna memperoleh gelar sarjana (S1) di Universitas Muhammadiyah Gresik. Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Bapak dan ibu tercinta yang telah memberikan do'a restu, nasehat serta dorongan yang sangat berarti kepada penulis.
2. Bapak Tri Ariprowo SE.MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Gresik.
3. Bapak Sukaris SE selaku ketua prodi study manajemen.
4. Ibu Ec.Nurlaily.SE.MSi selaku dosen wali.
5. Ibu Ec.Nurlaily.SE.MSi selaku dosen pembimbing I.
6. Bapak Ec Budiyo Pristyadi selaku dosen pembimbing II.
7. Teman-teman semua jurusan manajemen sore yang ikut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Dalam skripsi ini, penulis merasakan banyak kekurangan-kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan saran serta kritik yang sifatnya membangun guna perbaikan di masa yang akan datang.

Gresik, September 2007

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
ABSTRAKSI	vii
DAFTAR PUSTAKA	
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	3
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu.....	5
2.2. Landasan Teori.....	6
2.2.1. Pengertian Mutasi.....	6
2.2.2. Manfaat Mutasi.....	7
2.2.3. Tujuan Mutasi.....	8
2.3. Pengertian Motivasi.....	9
2.3.1. Motivasi Internal Dan External.....	12
2.3.2. Tujuan Motivasi.....	13
2.3.3. Jenis-Jenis Motivasi	14
2.3.4. Proses Motivasi.....	15
2.4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi.....	15
2.5. Pengertian Kepuasan Kerja.....	17
2.5.1. Faktor-Faktor yang menentukan Kepuasan Kerja.....	18
2.5.2. Pengertian Prestasi kerja.....	19
2.5.3. Faktor Yang mempengaruhi Prestasi Kerja.....	20
2.5.4. Prestasi Kerja.....	21
2.6. Hubungan Mutasi, Motivasi, Kepuasan Kerja Karyawan..	22
2.7. Kerangka Berfikir.....	25
2.8. Hipotesis.....	26
BAB III. METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian.....	27
3.2. Lokasi Penelitian.....	27
3.3. Populasi dan Teknik Sampel.....	27

3.3.1. Populasi.....	27
3.3.2. Teknik Sampel.....	27
3.4. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel.....	28
3.4.1. Variabel Bebas.....	29
3.4.2. Variabel Terikat.....	30
3.5. Jenis dan Sumber Data.....	30
3.6. Sumber Data.....	31
3.7. Metode pengumpulan Data.....	31
3.8. Pengujian Instrumen Penelitian.....	31
3.9. Teknik Analisis Data.....	32

BAB IV. HASIL PENELITIAN

1.1. Gambaran Umum Dan Obyek penelitian.....	38
1.1.1. Sejarah Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gresik.....	38
4.1.2. VISI DAN MISI.....	39
4.1.3. Struktur Organisasi.....	40
1.2. Deskripsi Hasil Penelitian Teknik.....	48
4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Dan Jenis Kelamin.....	48
4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	49
4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja.....	49
4.3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	50
4.3.1. Prestasi Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gresik (Y).....	51
4.3.2. Variabel Mutasi (X_1).....	51
4.3.2. Variabel Motivasi (X_2).....	52
4.3.3. Variabel Kepuasan Kerja (X_3).....	53
4.4. Analisis Model Dan Pengujian Hipotesis.....	53
4.4.1. Analisis Model.....	53
4.4. Uji Kualitas Data.....	55
4.5.1. Uji Validitas.....	56
4.5.2. Uji Reliabilitas.....	56
4.5.3. Pengujian Hipotesis.....	56
4.5.3.1. Pengujian Secara Simultan.....	56
4.5.3.2. Pengujian Secara Parsial.....	57
4.6. Interpretasi Hasil Penelitian.....	59

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	61
5.2. Saran.....	62

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Tabel Uji t	35
Tabel 3.2. Tabel Uji F	37
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur dan Jenis Kelamin....	49
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja.....	50
Tabel 4.4. Nilai Interval	51
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Atas Variabel Prestasi Kerja.....	52
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Atas Variabel Mutasi	53
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Atas Variabel Motivasi	53
Tabel 4.8. Tanggapan Responden Atas Variabel Kepuasan Kerja	54
Tabel 4.9. Hasil perhitungan Regresi	55
Tabel 4.10. Uji Validitas	56
Tabel 4.11. Uji Reliabilitas	58
Tabel 4.12. Daerah Kritis Kurva Distribusi F	59
Tabel 4.13. Daerah Kritis Kurva Distribusi t Variabel Mutasi	60
Tabel 4.14. Daerah Kritis Kurva Distribusi t Variabel Motivasi	60
Tabel 4.15. Daerah Kritis Kurva Distribusi t Variabel Kepuasan Kerja	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berfikir	26
Gambar 2. Struktur Organisasi PT Semen Gresik	41
Gambar 3. Struktur Organisasi Departemen SDM	42

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Output Correlations
- Lampiran 2. Output Reliability
- Lampiran 3. Output Regression
- Lampiran 4. Tabel Kreci

ABSTRAKSI

Achmad Haris, 03 312 013, **Pengaruh Mutasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bidang Teknik Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gresik**, Manajemen, FE-UMG, September 2007.

Setiap perusahaan mempunyai tujuan antara lain *kontinuitas*, pencapaian keuntungan dan perluasan usaha. Perusahaan manapun menginginkan agar tujuannya tadi tercapai tanpa adanya hambatan. Tetapi untuk lepas begitu saja dari hambatan jelas tidak mungkin. Agar suatu perusahaan dapat menjaga kelangsungan hidupnya dan dapat bersaing dalam usahanya, maka perusahaan diharapkan untuk mampu mengalisa dan mengantisipasi tentang perubahan-perubahan yang terjadi disekitar lingkungan. Oleh karenanya manusia tetap dan selalu menjadi peran yang menentukan, sebab sumber daya manusia merupakan salah satu pangkal utama atas kelancaran jalannya perusahaan maupun instansi.

Hipotesis yang peneliti rumuskan dalam penelitian ini adalah mutasi , motivasi dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian teknik pada PDAM Kabupaten Gresik dan faktor motivasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan bagian teknik pada PDAM Kabupaten Gresik.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini Regresi linier berganda, Uji F, Uji t dan Uji r.

Hasil perhitungan dengan regresi linier berganda dan uji F dan uji t menghasilkan bahwa mutasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, dan analisis koefisien korelasi (r) menghasilkan faktor motivasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan bagian teknik pada PDAM Kabupaten Gresik, maka untuk variabel Motivasi dengan memberikan kesempatan pada karyawan dalam mengambil keputusan, memberikan Motivasi yang sesuai dengan jabatan, kejelasan tugas, berkewajiban untuk melaksanakan tugas. Untuk variabel Kepuasan Kerja dengan melakukan keterbukaan atas pembayaran kebijakan promosi terhadap setiap penyelesaian suatu pekerjaan dengan baik. Kesesuaian antara Kepuasan Kerja penghargaan terhadap hasil prestasi kerja karyawan dan keadilan dalam menerapkan kebijakan promosi. Untuk variabel Mutasi maka persepsi dapat ditingkatkan melalui pembuatan aturan yang jelas, penerapan fleksibilitas yang tepat penyesuaian kebijakan perusahaan dengan kepentingan karyawan dan prosedur kerja yang jelas.