

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM), orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi, maka sangat dibutuhkan SDM yang handal agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut. Salah satu upaya untuk mensukseskan tujuan perusahaan yaitu dengan mengelola sumber daya manusia yang baik. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal, maka diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja (prestasi kerja) pegawai maupun organisasi tersebut.

Sumber daya manusia sangatlah memegang peranan penting, Sebab dengan tidak adanya tenaga kerja atau karyawan yang profesional atau kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan yang diperlukan telah tersedia. Mengelola sumber daya manusia adalah proses penentuan orang-orang yang tepat untuk bekerja diberbagai kegiatan perusahaan.¹

¹ Agnetha Judas, *Mutasi dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara Di Manado*, ISSN 2303-1174, *Jurnal EMBA*, Vol. 1 No. 4, Desember 2013, Hal. 1219-1228, diakses pada tanggal 26 September 2018

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.³

Dalam prespektif Islam, kerja mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam kehidupan, karena menunjang pelaksanaan ibadah kepada Allah swt. Tampak jelas bahwa orientasi bekerja dalam pandangan al- Syaibani adalah hidup untuk meraih keridhaan Allah swt. Kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam memenuhi hak Allah swt, hak hidup, hak keluarga dan hak masyarakat.⁴ Allah akan melihat dan membalas apa yang kamu kerjakan yang digambarkan pada surat at- Taubah: 105 dan Surat al-ahqaaf:19

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.⁵

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ اَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: ”Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.⁶

³ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012), h.96

⁴ Muh. Said, *Pengantar Ekonomi Islam*, (Pekanbaru: Suska Press, 2008), h. 42

⁵ Al-Qur'an dan terjemahan

⁶ *Ibid.*,



Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja bagi karyawan adalah diterapkannya mutasi kerja. Adapun istilah-istilah yang sama pengertiannya dengan mutasi adalah pemindahan, *transfer*, *job rotation* karyawan. Menurut Sastrohadiwiryo (2003:247) mutasi atau *transfer* adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan.⁷ Mutasi atau *transfer* merupakan kegiatan memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar yang dilakukan untuk melaksanakan prinsip *the right man, the right place* (orang tepat pada tempatnya).

Dalam tulisannya Amelia Amzar dan Chalid Sahuri berpendapat Mutasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan adanya pemindahan pegawai ini setiap pegawai dipacu untuk bekerja dengan lebih baik

⁷ Tjutju Yuniarsih, Suwarno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*, cet. 4, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 146

dengan harapan suatu saat ia akan memperoleh jabatan yang lebih baik pula.⁸ Adanya mutasi diharapkan dapat memberikan uraian pekerjaan, sifat pekerjaan, lingkungan pekerjaan, dan alat-alat kerja yang cocok bagi karyawan bersangkutan sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien pada jabatan itu. Beberapa hal yang memungkinkan dilakukan cara transfer atau mutasi:

1. Sebagai alternatif pemindahan untuk penetapan personalia yang tidak sempurna karena kemungkinan terjadi ketidakcocokan pekerja.
2. Sebagai sarana untuk mengisi lowongan kerja yang ada di perusahaan tersebut.
3. Adanya kelebihan suplai pada beberapa pekerjaan sehingga membutuhkan karyawan.

Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Adapun tujuan mutasi yaitu:⁹

1. Untuk meningkatkan produktifitas karyawan.
2. Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dan komposisi pekerja atau jabatan.
3. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan karyawan.
4. Untuk menghilangkan rasa bosan/jemu terhadap pekerjaannya

⁸ Amelia Amzar, Chalid Sahuri, *Peningkatan Prestasi kerja melalui Mutasi Dan Motivasi Kerja, Jurnal Administrasi Pembangunan, Volume 1, Nomor 1, November 2012*, h. 30. Diakses 26 September 2018 pukul 21.18WIB.

⁹ Melayu, S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2009), cet ke-13, h.102



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karir yang lebih tinggi.

6. Untuk alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka

Salah satu organisasi yang menerapkan mutasi (*transfer*) kerja kepada karyawannya adalah PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru yang beralamat Jl. Rambutan No. 43 Pekanbaru. Perusahaan ini bergerak mengelola agro industri kelapa sawit dan karet. Pelaksanaan mutasi kerja yang diberikan oleh pihak PTPN V kepada karyawannya bertujuan untuk meningkatkan efektifitas dan efesinsi kerja karyawan serta untuk penyegaran di dalam sebuah struktur organisasi atau mengisi kekosongan di dalam bagian organisasi tersebut.¹⁰

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh penulis pada salah satu karyawan bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, pada tanggal 9 November 2017 pada PTPN V Pekanbaru terjadi kegiatan mutasi terhadap karyawannya berjumlah 227 orang pada kurun bulan Januari sampai Oktober 2017. Dalam jumlah 227 orang. karyawan-karyawan tersebut ada yang dimutasi ke antar bagian/divisi seperti bagian teknik dan pengolahan, bagian keuangan, bagian pemasaran, bagian sumber daya manusia, bagian umum dan bagian pengadaan dan bagian tanaman dan ada juga di luar kota pekanbaru,

¹⁰ Didit, Staff Sumber Daya Manusia PTPN V Pekanbaru, *Wawancara*, (Pekanbaru: 9 November 2017)

seperti diletakan di kebun-kebun inti/plasma milik PTPN V di luar kota Pekanbaru.¹¹

Kegiatan mutasi ini dialami karyawan tidak dilaksanakan secara regular di karenakan untuk mengisi bagian yang kosong, dengan begitu karyawan dituntut untuk beradaptasi di lingkungan barunya dan beban tugas yang ia dapatkan dengan waktu yang seefektif dan seefisien mungkin untuk meningkatkan kinerja mereka dalam organisasi tersebut.

Perusahaan itu sendiri dapat melihat kinerja karyawannya dengan melihat tingkat kehadiran (absen) karyawannya. Tingkat absensi merupakan masukan penting bagi proses perencanaan kapasitas yang mengidentifikasi keberadaan dan keahlian pegawai ketika dibutuhkan, karena absensi mengukur proporsi waktu kehadiran dan kesiapan kerja pegawai, juga dapat mengetahui moral dan sikap pegawai dalam perusahaan.¹²

Masalah absensi merupakan hal yang sangat penting yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas kinerja karyawan.¹³ Berikut ini penulis sajikan data mengenai tingkat absensi pegawai, adapun tingkat absensi pada karyawan PTPN V Pekanbaru periode Januari sampai Oktober 2017 sebagai berikut:

¹¹ *Ibid.*,

¹² Dermawan Wibisono, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Erlangga, 2011), h.142

¹³ *Ibid.*,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
 1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

TABEL I.1
TINGKAT ABSENSI DAN KETERLAMBATAN KARYAWAN PTPN V
KANTOR PUSAT PEKANBARU BULAN JANUARI-OKTOBER 2017

Bulan	Jumlah Karyawan	Tidak Hadir (Absen)		Terlambat	
		Jumlah (orang)	Persentase	Jumlah (Orang)	Persentase
Januari	438 orang	40	9,1%	50	11,4%
Februari		20	4,6%	35	8%
Maret		22	5%	20	4,6%
April		10	2,3%	5	1,1%
Mei		10	2,3%	30	6,8%
Juni		50	11,4%	35	8%
Juli		20	4,6%	10	2,3%
Agustus		5	1,1%	10	2,3%
September		20	4,6%	23	5,3%
Oktober		25	5,7%	27	6,2%

Sumber: Bagian Sekper SDM PTPN V Pekanbaru tahun 2017

Dari data di atas dapat dilihat tingkat absensi dan keterlambatan mengalami naik turun yaitu, pada bulan Januari jumlah yang terlambat lebih besar dari absen yaitu 50 orang dengan persentase 11,4%. Kemudian mengalami penurunan setiap bulannya, akan tetapi pada bulan Juni mengalami peningkatan jumlah absensi dan keterlambatan masing-masing 9% dan 3%.

Atas data informasi di atas, penulis ingin meneliti apakah mutasi yang dilakukan oleh PTPN V Pekanbaru kepada karyawannya tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Atas dasar inilah penulis melakukan sebuah penelitian dengan judul:

“PENGARUH MUTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA V (PERSERO) PEKANBARU MENURUT EKONOMI ISLAM”.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari topik permasalahan, maka penulis memberi batasan permasalahan pada karyawan yang dimutasi dan masih berada di ruang lingkup bagian/divisi kantor pusat PTPN V Pekanbaru. Dengan judul Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Menurut Ekonomi Islam.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan mutasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru ?
2. Apakah mutasi kerja yang dilaksanakan oleh PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru ?
3. Bagaimana tinjauan ekonomi Islam terhadap pelaksanaan mutasi kerja yang diberikan pihak PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru kepada karyawan?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Tujuan penelitian untuk mengetahui pelaksanaan mutasi kerja yang dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Untuk mengetahui pengaruh mutasi kerja yang dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui bagaimana tinjauan ekonomi Islam terhadap pelaksanaan mutasi kerja yang diberikan pihak PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru terhadap karyawan.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

- a. Sebagai bahan kajian dan informasi bagi penulis yang berkaitan dengan pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.
- b. Sebagai pengalaman bagi penulis dalam mengembangkan dan menerapkan teori-teori yang penulis peroleh selama di bangku kuliah.
- c. Sebagai salah satu syarat bagi penulis untuk menyelesaikan studi dan program strata (S1) pada jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum.

E. Metode Penelitian**1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan kuantitatif. Adapun lokasi Penelitian ini dilakukan di Pekanbaru pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru yang beralamat Jl. Rambutan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No. 43 Pekanbaru. Alasan penulis meneliti di PTPN V Pekanbaru karena untuk mengetahui pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Subjek dan Objek Penelitian

- a. Subjek penelitian adalah orang-orang yang terlibat dalam penelitian. Sebagai subjek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PTPN V (Persero) Pekanbaru.
- b. Objek penelitian adalah apa yang hendak diselidiki di dalam kegiatan penelitian. Sebagai objek dari penelitian ini adalah pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN V (Persero) Pekanbaru.

3. Sumber Data

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari lapangan yaitu di PTPN V Pekanbaru.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari literatur dan buku-buku dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan penulis dalam pengumpulan data ini adalah sebagai berikut:

- a. Angket, yaitu penulis membuat pertanyaan berupa daftar pertanyaan sekitar penelitian, lalu disebar dan diisi oleh responden untuk memperkuat hasil penelitian.
- b. Wawancara, yaitu tanya jawab secara langsung dengan narasumber untuk memperoleh informasi sesuai dengan data yang diperlukan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Studi pustaka, yaitu dengan melihat dan menganalisa dari buku-buku yang berkaitan dengan penelitian ini.

5. Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yaitu berjumlah 438 orang. Metode untuk menentukan sampel menggunakan *Random Sampling*. *Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.¹⁴ Agar sampel yang diambil dapat benar-benar mewakili populasinya, maka peneliti juga menggunakan rumus slovin dalam menentukan sampel. Batas toleransi kesalahan yang ditetapkan adalah 10%.

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot (e)^2)}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

E = Batas Toleransi

$$n = \frac{438}{1 + (438 \cdot (0.1)^2)}$$

$$n = \frac{438}{1 + (438 \cdot 0,01)}$$

$$= \frac{438}{1 + 4,38}$$

$$= \frac{438}{5,38}$$

$$= 81,41$$

¹⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2013), cet.1, h. 152

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan dari perhitungan sampel diatas maka diperoleh sampel karyawan yang akan diteliti sebanyak 81 orang karyawan. Sebagai data pendukung peneliti akan mewawancarai 1 orang kepala bagian SDM, 1 orang karyawan SDM dan 3 orang karyawan yang sudah mengalami mutasi kerja pada tahun 2017.

6. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu sebagai berikut:

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu metode dimana data yang diperoleh, disusun, dikelompokan, dianalisis kemudian diinterpretasikan sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan untuk menjelaskan hasil perhitungan. Data diperoleh dari data primer berupa kuesioner (angket) yang diisi oleh sejumlah responden penelitian.

b. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validasi

Uji validasi digunakan untuk mengetahui seberapa tepat instrumen atau kuesioner yang disusun mampu menggambarkan yang sebenarnya dari variabel penelitian. Sebuah instrumen dikatakan mempunyai hubungan yang kuat apabila nilai koefisien r hitung $>$ r tabel. Adapun rumus yang dipakai yaitu korelasi *product moment*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

- r = Koefesien Korelasi
 x = Devisiasi rata-rata Variabel X
 X-X
 y = Devisiasi rata-rata variabel Y
 Y-Y

2) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk menguji apakah *continue* berdistribusi normal sehingga analisa dengan validitas, reabilitas, uji t, korelasi, regresi dapat dilaksanakan. Uji normalitas ini menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan SPSS 17.

3) Skala Pengukuran

Pengukuran variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini diatur dengan skala likert. Skala ini mengukur tingkat persetujuan dan ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu objek dengan skala penilaian (skor) 1 sampai 5, varian jawaban untuk masing-masing item pertanyaan sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

TABEL I.2
SKALA PENGUKURAN

Kategori	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

4) Rekapitulasi Kuesioner

Meringkas atau rekapitulasi data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang telah diisi responden, menyangkut semua variabel yang diteliti, baik berupa distribusi frekuensi maupun persen distribusi frekuensi. Kemudian data tersebut direkap kedalam sebuah tabel untuk kembali diinterpretasikan guna menarik kesimpulan.

c. Uji Hipotesis Penelitian

1) Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan dua variabel melalui koefisien regresinya. Dimana variabel independen (X) adalah pengaruh mutasi kerja, sedangkan variabel dependen (Y) adalah produktifitas kinerja karyawan.

$$Y = a + bX$$

Keterangan =

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b = Koefisien arah regresi linear

X = Pengaruh mutasi kerja

2) Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) dengan $\alpha = 0.05\%$, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh dari variabel dependen.

3) Koefisien Korelasi Sederhana

Uji korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara 2 variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Kriteria derajat hubungan koefisien korelasi adalah seperti tabel berikut:

TABEL I.3
INTERPRESTASI KOEFISIEN KORELASI

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Erat
0,80 - 0,100	Sangat Erat

Sumber: sugiono, Metode penelitian Manajemen, 287

4) Koefesien Determinasi (R^2)

Koefesien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentasi sumbangan variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat dengan notasi (R^2). Pengukurannya adalah

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

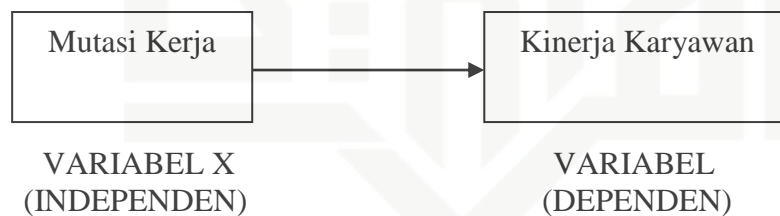
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan menghitung angka koefisien determinasi (R^2). Dalam pengolahan data ini penulis menggunakan bantuan komputer melalui program SPSS versi 17.0.

F. Kerangka Berfikir

Model dalam penelitian ini dapat diterangkan bahwa mutasi kerja dalam suatu organisasi akan berdampak pada kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika pelaksanaan mutasi kerja kepada karyawan dianggap baik oleh karyawan maka akan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan dan akan berdampak baik dalam perkembangan perusahaan. Sebaliknya jika mutasi kerja tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dan dianggap suatu hal yang buruk bagi karyawan maka akan dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan. Model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

GAMBAR I.1
KERANGKA BERFIKIR



G. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan dan landasan teori di atas dapat disusun suatu hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari permasalahan penelitian dan masih harus dibuktikan secara empiris, yaitu: Terdapat pengaruh yang signifikan antara mutasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkembunan Nusantara V Pekanbaru (H_a).

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H. Variabel

TABEL I.4
VARIABEL

NO	Variabel	Definisi	Indikator
1	Mutasi (X)	Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan	1. Prestasi kerja 2. <i>Replacement transfer</i> 3. promosi
2	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan	1. Kedisiplinan 2. beban kerja 3. <i>timeliness</i> (Ketepatan waktu) 4. kepribadian 5. Kehadiran

I. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Rodiah (2016)¹⁵, yang berjudul *Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Subrantas Pekanbaru Menurut Ekonomi Islam*. Indikator variabel X yaitu: prestasi kerja, pemindahan fungsi, *job Rotation*, promosi dan indikator variabel Y yaitu: Waktu kerja, beban kerja, dan cara bekerja. Jumlah Responden 20 Orang dan dari hasil analisis data menyatakan mutasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan

¹⁵ Rodiah, *Skripsi Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Subrantas Pekanbaru Menurut Ekonomi Islam*, UIN SUSKA Riau, 2016

nilai t_{hitung} (3,709) > t_{tabel} (2,101) dengan signifikan $0,002 < 0,05$ yang artinya adalah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa pengaruh mutasi kerja sebesar 0,433 atau 43,3% antara variabel kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Cabang Subrantas Pekanbaru.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah penelitian ini menggunakan indikator perpindahan fungsi dan perputaran kerja dengan menganalisis kinerja karyawan dengan beban kerja dan cara kerja, sedangkan penelitian saya menggunakan indikator *Replacement transfer* yaitu menggantikan karyawan yang di berhentikan atau sedikit masa kerja dengan menganalisis kinerja karyawan dengan tingkat absensi karyawan.

Adi Perwira (2011)¹⁶, dalam karya ilmiahnya yang berjudul “*Analisis Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pekanbaru*” dengan jumlah responden 17 orang yang menganalisa korelasi mutasi kerja terhadap semangat kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pekanbaru. Bahwa semangat pegawai dipengaruhi oleh arahan, bimbingan, pemberian semangat dan kebijakan dari pihak pimpinannya. Salah satu kebijakan pimpinan yaitu mutasi kerja. Hasil dari penelitian ini bahwa nilai r square diperoleh 0,953 atau hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara mutasi dengan semangat kerja. Sedangkan koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,908 angka ini mengidentifikasikan bahwa variabel semangat

¹⁶ Adi Perwira, *Skripsi Analisis Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pekanbaru*, UIN SUSKA Riau, 2011

kerja dipengaruhi oleh mutasi sebesar 90,8% sedangkan 9,2% semangat kerja dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel mutasi.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah penelitian ini meneliti pengaruh mutasi kerja terhadap semangat kerja karyawan yang di lihat dari tingkah laku pegawai yaitu absensi pegawai, sedangkan penelitian saya adalah pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja karyawan menurut ekonomi Islam di lihat dari tingkat kehadiran karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Mina Delminawati (2008)¹⁷, dengan judul penelitian “*Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat kerja pada PT. Pertamina EP Region Sumatera Area Listrik*” dengan jumlah responden 30 orang. Dari hasil analisa data menunjukkan bahwa mutasi berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja dimana nilai t_{hitung} 13, 724 > t_{tabel} 2,04841, koefisien determinasi 0,871 atau 87,1% berarti mutasi berpengaruh terhadap semangat kerja, sisanya 12,9% dipengaruhi variabel lain.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah penelitian ini meneliti pengaruh mutasi kerja terhadap semangat kerja karyawan sedangkan penelitian saya adalah pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja karyawan menurut ekonomi Islam.

J. Sistematika Penulisan

Penulisan ini pada garis besarnya terdiri dari lima bab dan setiap babnya terdiri dari bagian:

¹⁷ Mina Delminawati, *Skripsi Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat kerja pada PT. Pertamina EP Region Sumatera Area Listrik*, UIN SUSKA Riau, 2008



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I : PENDAHULUAN

Terdiri dari latar belakang masalah, Rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, metode penelitian, Kerangka Berpikir, hipotesis, Variabel, Tinjauan penelitian terdahulu dan sistematika penulisan.

BAB II : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Yaitu sejarah PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, visi misi PTPN V Pekanbaru, produk utama PTPN V Pekanbaru, tata kelola dan struktur organisasi PTPN V Pekanbaru.

BAB III : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan dijelaskan yang berkaitan dengan teori yang ada hubungannya dalam permasalahan yakni pengertian mutasi karyawan, tujuan mutasi, prinsip dan dasar mutasi, pengertian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, indikator kinerja serta tinjauan Islam tentang mutasi karyawan dan kinerja karyawan.

BAB IV : PENGARUH MUTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA V (Persero) PEKANBARU

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Yaitu terdiri dari kesimpulan dan saran.