



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.

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MUTASI DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BANK BPR ROKAN HILIR CABANG
KUBU KECAMATAN KUBU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH :

MALISA ANDRIANI

11671200677



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2020



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : MALISA ANDRIANI
 NIM : 11671200677
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MUTASI DAN
 PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA
 KARYAWAN PADA BANK BPR ROKAN HILIR
 CABANG KUBU
 TANGGAL UJIAN : 23 DESEMBER 2020

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING

Dr. Muhammad April, SH, M.Hum

NIK. 130 712 072

MENGETAHUI

DEKAN



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM

NIP. 19620512 198903 1 003

KETUA PRODI

Fakhurrozi, SE, MM

NIP. 19670725 200003 1 002

- 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.



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.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MALISA ANDRIANI
 NIM : 11671200677
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MUTASI DAN
 PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA
 KARYAWAN PADA BANK BPR ROKAN HILIR
 CABANG KUBU
 TANGGAL UJIAN : 23 DESEMBER 2020

Disetujui Oleh :

KETUA PENGUJI

Dr. Drs. H. Muh. Sajid HM, M.Ag, MM
 NIP. 19620512 198903 1 003

Mengetahui :

PENGUJI I

Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si
 NIP. 19751106 200710 2 003

PENGUJI II

Dr. Mulia Sosiady, SE, MM, Ak, CA
 NIP. 19761217 200901 1 014



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.

ABSTRAK

Pengaruh Budaya Organisasi, Mutasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu
Oleh:

MALISA ANDRIANI
NIM :11671200677

Berdasarkan fenomena yang terjadi ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank BPR Rokan Hilir, seperti kurangnya budaya organisasi yang ditanamkan dalam diri karyawan, pekerjaan yang dilakukan yang monoton atau karyawan merasa jenuh saat bekerja dan kurangnya pengalaman karyawan dalam bekerja. Sampel dalam penelitian berjumlah 35 orang dengan menggunakan metode sensus. Ketentuan analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, mutasi, dan pengalaman kerja, berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BPR Rohil Cabang Kubu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1), Mutasi (X2) dan Pengalaman Kerja (X3) berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan uji F diperoleh bahwa variabel dependen berpengaruh secara simultan terhadap variabel independen, dengan pengaruh sebesar sebesar 65,7% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen (budaya organisasi, mutasi dan pengalaman kerja). Sedangkan 34,3% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Mutasi, Pengalaman Kerja, dan Kinerja Karyawan



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.

ABSTRACT

The Influence of Organizational Culture, Movements and Work Experience on Employee Performance at Bank BPR Rokan Hilir Kubu Branch

By:

MALISA ANDRIANI
NIM :11671200677

Based on the phenomenon that occurs there are several factors that affect the performance of the employees of BPR Rokan Hilir Bank, such as a lack of organizational culture instilled in employees, monotonous work done or employees feel bored at work and lack of experience of employees at work. The sample in the study amounted to 35 people using the census method. The terms of data analysis in this study were quantitative using multiple linear regression methods. The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture, mutations, and work experience, on employee performance at BPR Rohil Bank Kubu Branch. The results of this study indicate that the variables of Organizational Culture (X1), Mutations (X2) and Work Experience (X3) have a partial positive effect on Employee Performance (Y). Based on the F test, it is found that the dependent variable has a simultaneous effect on the independent variable, with an effect of 65.7% of the employee performance variable can be explained by the three independent variables (organizational culture, transfer and work experience). While the remaining 34.3% is explained by other variables not examined in this study.

Keyword : Organizational Culture, Movements, Work Experience and Employee Performance

UIN SUSKA RIAU



KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Al-hamdulillahi Rabbil 'Alamin segala puji syukur kehadiran Allah SWT atas semua nikmat, rahmat, dan hidayah yang terlimpahkan, nikmat kecukupan, dan kesenangan serta wujud do'a, ujian, cobaan, dan teguran-Mu sehingga dengan melalui semua itu penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Shalawat serta salam tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi panutan dan teladan bagi umat manusia di dunia.

Penulisan skripsi ini guna melengkapi tugas akhir Program S1 Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Adapun judul skripsi ini adalah "**Pengaruh Budaya Organisasi, Mutasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu**". Penulis menyadari penulisan skripsi ini masih belum sempurna, kekurangan maupun kekhilafan sehingga penulis menerima bentuk kritik dan saran yang sifatnya konstruktif.

Pada kesempatan ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kepada kedua orang tua saya, ayahanda Syafii Jais dan Almh ibunda Minarni yang selalu memberikan dukungan moral dan spiritual kepada saya.



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.
- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
2. Bapak Prof. Dr. Suyitno, M.Ag selaku Plt Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 3. Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag.MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 4. Ibu Prof. DR. Leny Nofianti, MS, M.Si, Ak.CA selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 5. Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 6. Bapak Dr. Amrul Muzan, S.HI, M.Ag selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
 7. Ibu Irien Violinda, SE, M.Si selaku Penasehat Akademik Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
 8. Bapak Fakhrurozi, SE, MM selaku ketua Program Studi SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
 9. Ibu Astuti selaku sekretaris Program Studi SI Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
 10. Dr. Muhammad April, SH, M.Hum selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing dan memberikan petunjuk yang sangat berharga bagi penulis dalam penulisan Skripsi ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

11 Bapak/Ibu Dosen serta Karyawan Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

12 Bapak Pimpinan Bank BPR Rokan Hilir Hamdaniar, SE

13 Kepala Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan segenap staf yang telah membantu dalam pengambilan data berupa materi

Semoga segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis menjadi pahala dan diberikan balasan yang berlipat ganda oleh Allah SWT.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan pada penulisan Skripsi ini. Penulis mengharapkan adanya kritik maupun saran yang bersifat membangun yang bertujuan untuk menyempurnakan isi dari Skripsi ini serta bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan pada umumnya dan bagi penulis untuk mengamalkan ilmu pengetahuan di tengah-tengah masyarakat.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, November 2020

Penulis,

MALISA ANDRIANI
NIM: 11671200677

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.



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.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian Dan Manfaaat Penelitian	10
1.4 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II KAJIAN TEORITIS	
2.1 Manajemen Sumberdaya Manusia	14
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia	14
2.2 Kinerja Karyawan.....	14
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	14
2.2.2 Indikator Kinerja	15
2.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruh Kinerja Karyawan...	18
2.2.4 Evaluasi/Penilaian Kerja.....	20
2.2.5 Tujuan Kineja Karyawan.....	22
2.3 Budaya Organisasi.....	23
2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	23
2.3.2 Karakteristik Budaya Organisasi	25
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	28
2.3.4 Indikator Budaya Organisasi	29
2.4 Mutasi	30
2.4.1 Pengertian Mutasi.....	30
2.4.2 Faktor-Faktor Mutasi.....	32
2.4.3 Indikator Mutasi	34
2.4.4 Sebab dan Alasan Mutasi	36

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.

2.4.5	Macam-Macam Mutasi.....	37
2.5	Pengalaman Kerja.....	38
2.5.1	Pengertian Pengalaman Kerja.....	38
2.5.2	Faktor-faktor yang Pengalaman Mempengaruhi Kerja	40
2.5.3	Indikator Pengalaman Kepuasan Kerja	40
2.6	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja.....	41
2.7	Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja.	42
2.8	Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja.....	42
2.9	Kinerja dalam Konsep Islam.	42
2.10	Budaya Organisasi dalam Konsep Islam.....	43
2.11	Mutasi dalam Konsep Islam.	45
2.12	Pengalaman Kerja dalam Konsep Islam.....	46
2.13	Penelitian Terdahulu.....	48
2.14	Kerangka Pemikiran.....	50
2.15	Konsep Operasional Variabel.....	51
2.16	Hipotesis.....	52
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Lokasi Penelitian Dan Waktu Penelitian.....	53
3.2	Jenis Dan Sumber Data	53
3.3	Populasi dan Sampel.....	54
3.4	Teknik Pengumpulan Data	54
3.5	Metode Analisis Data	55
3.6	Uji Kualitas Data.	56
3.7	Uji Asumsi Klasik.	57
3.8	Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
3.9	Pengujian Hipotesis.....	59
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN		
4.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	62
4.2	Visi Dan Misi	64
4.3	Produk-Produk PD. BPR Rokan Hilir Cabang Kubu	64
4.4	Struktur Organisasi	69



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1	Karakteristik Responden	75
5.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	75
5.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
5.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	76
5.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	77
5.2	Analisis Data	77
5.2.1	Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan	77
5.2.2	Jawaban Responden Terhadap Budaya Organisasi	79
5.2.3	Jawaban Responden Terhadap Mutasi	81
5.2.4	Jawaban Responden Terhadap Pengalaman Kerja.....	83
5.3	Uji Kualitas Data	85
5.3.1	Uji Validitas.....	85
5.3.2	Uji Reliabilitas.....	87
5.4	Uji Asumsi Klasik	88
5.4.1	Uji Normalitas.....	88
5.4.2	Uji Multikolinearitas	90
5.4.3	Uji Heterokedasitas	91
5.4.4	Uji Autokorelasi	92
5.5	Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	93
5.6	Uji Hipotesis	94
5.6.1	Uji Secara Parsial (Uji T)	95
5.6.2	Uji Secara Simultan (Uji F).....	96
5.6.3	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	98
5.7	Pembahasan	99
5.7.1	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	99
5.7.2	Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	100
5.7.3	Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	101
5.7.4	Pengaruh Budaya Organisasi, Mutasi,	

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 103

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan 105

6.2 Saran..... 106

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

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.





DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan.....	3
Tabel 1.2	Penilaian Kinerja Karyawan.....	3
Tabel 1.3	Data Mutasi Bidang Sebelumnya, dan Bidang Sekarang.....	6
Tabel 1.4	riwayat masa bekerja.....	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.	48
Tabel 2.2	Konsep Operasional Variabel.....	51
Tabel 3.1	Skala Distribusi Rata-rata Jawaban Responden	56
Tabel 3.2	Kriteria Pengujian Otokorelasi dengn Uji DW	59
Tabel 5.1	Data Responden Berdasarkan Umur.	75
Tabel 5.2	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
Tabel 5.3	Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	76
Tabel 5.4	Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.	77
Tabel 5.5	Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja.	78
Tabel 5.6	Tanggapan Responden Tentang Variabel Budaya Organisasi.	80
Tabel 5.7	Tanggapan Responden Tentang Variabel Mutasi.	82
Tabel 5.8	Tanggapan Responden Tentang Variabel Pengalaman Kerja..	84
Tabel 5.9	Hasil Uji Validitas.....	86
Tabel 5.10	Hasil Uji Reliabilitas.	87
Tabel 5.11	Hasil Uji Normalitas.....	90
Tabel 5.12	Hasil Uji Multikolinearitas.....	91
Tabel 5.13	Hasil Uji Autokorelasi.....	93
Tabel 5.14	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.	93
Tabel 5.15	Hasil Uji Parsial (Uji T).	96
Tabel 5.16	Hasil Uji Simultan (Uji F).	97
Tabel 5.17	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	98

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.

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.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	50
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	70
Gambar 5.1	Diagram Rekapitulasi Kinerja.	79
Gambar 5.2	Diagram Rekapitulasi Budaya Organisasi.....	81
Gambar 5.3	Diagram Rekapitulasi Mutasi.....	83
Gambar 5.4	Diagram Rekapitulasi Pengalaman Kerja.....	85
Gambar 5.5	Hasil Uji Normalitas Histogram.....	88
Gambar 5.6	Hasil Uji Normalitas Menggunakan Normal Probability Plot.....	89
Gambar 5.7	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	92


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

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan perekonomian global yang terjadi pada saat ini, mengharuskan perusahaan untuk tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaannya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang lebih baik. Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi suatu permasalahan di era globalisasi saat ini, karena di era globalisasi merupakan suatu persaingan mutu. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir Cabang Kubu Kecamatan Kubu yang terletak di jalan Rantau Panjang Kiri ini merupakan satu-satunya Bank perkreditan rakyat yang ada di Kecamatan Kubu. Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu merupakan jenis badan usaha yang bergerak dalam sektor jasa, dan juga kegiatan menghimpun dana dan menyalurkan dana. Kegiatan penghimpunan dana, berupa pengumpulan dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan giro, tabungan, dan deposito. Bank merupakan sarana yang memudahkan aktifitas masyarakat untuk menyimpan uang, dalam hal perniagaan maupun untuk investasi masa depan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Kegiatan umum Bank sebagai *intermediary financial* pada dasarnya adalah melobalisasi dana dari masyarakat untuk selanjutnya disalurkan kepada perorangan atau lembaga yang membutuhkan dana dalam bentuk pinjaman atau kredit untuk keperluan investasi. Individu atau lembaga yang memiliki kelebihan dana memerlukan institusi yang dapat mengelola kelebihan dananya tersebut secara efektif dan menguntungkan. Mereka dapat mempercayakan pengelolaan dana tersebut kepada Bank dalam bentuk tabungan, deposito, maupun giro. Bagi masyarakat yang kekurangan dana atau membutuhkan dana dalam rangka membiayai suatu usaha atau kebutuhan rumah tangga mereka dapat menggunakan pinjaman dalam bentuk kredit.

Menurut **Andika dkk (2017:5)** kinerja karyawan yang baik dapat ditunjukkan oleh seberapa kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan baik dalam kualitas, waktu, dan jumlah yang ditargetkan sedangkan kesalahan yang pernah dilakukan terbilang kecil.

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena dalam hal ini merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berikut adalah data jumlah karyawan Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu:

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 1.1 :Jumlah Karyawan pada Bank BPR Rokan Hilir Cabang KubuTahun 2016-2019

No	Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir
1	2016	20	3	-	22
2	2017	25	2	2	26
3	2018	28	3	1	30
4	2019	35	-	2	35

Sumber : Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu 2020

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik jika memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berikut adalah data penilaian kinerja pada karyawan Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu:

Tabel 1.2:Data Penilaian Kinerja Karyawan Pada Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu Tahun 2016-2019

No	Indikator Kinerja	Tahun			
		2016	2017	2018	2019
	Orientasi Pelayanan	86,23%	85,16%	86,22%	84,27%
	Integritas	82,32%	82,16%	82,32%	82,16%
	Komitmen	82,49%	81,99%	82,49%	81,29%
	Disiplin	89,04%	81,84%	89,07%	81,60%
	Kerjasama	81,75%	81,48%	81,75%	81,07%

Sumber : Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu 2020

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saifur Kasim Riau

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.



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 tabel 1.2 diatas, dalam empat tahun terakhir laporan data kinerja karyawan pada Bank BPR Rokan Hilir menunjukkan pasang surut atau berfluktuasi, dimana pada tahun 2016 Orientasi pelayanan sebesar 86,23%, pada tahun 2017 menurun yaitu sebesar 85,16%, pada tahun 2018 naik kembali sebesar 86,22%, dan pada tahun 2019 menurun sebesar 84,27%. Integritas pada tahun 2016 82,32%, pada tahun 2017 menurun 82,16%, pada tahun 2018 naik sebesar 82,49%, dan pada tahun 2019 turun kembali sebesar 82,16%. Komitmen pada tahun 2016 sebesar 82,49%, pada tahun 2017 menurun yaitu sebesar 81,99%, pada tahun 2018 naik sebesar 82,49%, dan pada tahun 2019 turun kembali sebesar 81,29%. Disiplin pada tahun 2016 sebesar 89,04%, pada tahun 2017 turun sebesar 81,84%, pada tahun 2018 naik kembali sebesar 89,04%, pada tahun 2019 turun drastis sebesar 81,60%. Kerjasama pada tahun 2016 sebesar 81,75%, pada tahun 2017 sebesar 81,48%, pada tahun 2018 naik sebesar 81,75%, pada tahun 2019 turun menjadi 81,07%.

Dari hasil penilaian kinerja, masih ada permasalahan kinerja yang terjadi di Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu ini, yaitu masih adanya karyawan yang keluar kantor diwaktu jam kerja dengan kepentingan pribadi, selain itu ada pula karyawan yang tidak dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus berkembang.

Menurut **Robbins (2011:189)** yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh pula pada kinerja organisasi



secara keseluruhan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu membentuk budaya organisasi yang kuat. Organisasi perlu menyebarkan nilai-nilai utamanya kepada seluruh karyawan.

Namun dibalik semua ini masih ada kekurangan-kekurangan yang terjadi dalam perusahaan. Yaitu kurangnya budaya sikap saling menghormati, tidak terbuka, tidak ramah, tidak peduli, dan kurangnya melakukan kerjasama yang baik, hal ini dirasakan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Susi, mengatakan bahwa budaya organisasi pada Bank BPR Kecamatan Kubu terdapat budaya yang berbeda dari Bank lainnya terlihat dari kegiatan yang rutin dilaksanakan pada hari jum'at membaca doa, setelah itu bersalam-salaman. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mempererat hubungan kekeluargaan antara karyawan dan atasan didalam perusahaan tersebut. Budaya organisasi tidak hanya mempengaruhi anggota organisasi dalam bertindak, tetapi juga bagaimana mereka berkomunikasi, itu pasti berpengaruh pada kinerja karyawan dalam bekerja.

Selain faktor budaya organisasi ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu mutasi. Mutasi merupakan kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja 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.

Menurut **Sastrohadiwiryo dalam Kadarisman (2012:68)** Mutasi adalah kegiatan ketenaga kerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi,

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.

tanggung jawab, dan status ketenaga kerjaan tenaga kerja 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.

Berikut adalah data mutasi pada karyawan Bank BPR Rokan Hilir Cabang

Kubu:

Tabel 1.3: Data Mutasi Bidang Sebelumnya dan Bidang Sekarang pada Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu Tahun 2016-2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Mutasi Antar Bidang	Bidang Sebelumnya	Bidang Sekarang
2016	20	2	1. Seksi Dana 2. Seksi kredit	1. Pelaksana pembukuan dan laporan 2. Pelaksanaan teller
2017	25	3	1. Seksi operasional 2. Pelaksana penagihan kredit 3. Seksi dana	1. Pelaksana teller 2. Pelaksanaan kredit
2018	28	4	1. Pelaksanaan Teller 2. Pelaksanaan administrasi umum dan rumah tangga 3. Seksi operasional 4. Seksi kredit	1. Seksi operasional 2. Pelaksana teller 3. Pelaksana pelayanan dan analisis kredit 4. Pelaksana penagihan kredit
2019	35	3	1. Seksi dana 2. Pelaksana teller 3. Pelaksana pelayanan dan analisis kredit	1. Seksi kredit 2. Seksi operasional 3. Seksi dana

Sumber : Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu 2020

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, dapat diketahui bahwa mutasi mempengaruhi perubahan posisi karyawan dari tingkat yang rendah ketingkat yang lebih tinggi,

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.



di mana karyawan tersebut mendapatkan penghargaan atas prestasi kerjanya. Mutasi pada Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu ini dilakukan atas keinginan atasan dan ada juga atas keinginan karyawan. Didalam melakukan pekerjaannya, karyawan sering mengalami masalah kejenuhan karena karyawan melakukan pekerjaan yang sama secara terus menerus. Inilah yang mengakibatkan munculnya rasa jenuh dan bosan pada karyawan yang berhubungan dengan masalah rutinitas dan situasi yang monoton. Cara mengatasi kejenuhan yang dilakukan adalah dengan memutasi karyawan yang memiliki potensi dibidangnya. Hal ini dilakukan untuk menjaga kinerja karyawan agar tidak bosan dan monoton saat bekerja dan menimbulkan semangat baru dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan semakin menjadi optimal.

Sedangkan dari faktor pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja karyawan penguasaan terhadap pekerjaan. Seseorang yang sudah mempunyai pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan yang serupa dari pada orang yang belum mempunyai pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya dapat mempertimbangkan utama dalam proses seleksi, orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai.

Gibson (2011:523) Orang yang mempunyai pengalaman akan selalu lebih pandai dalam menyikapi dari segala hal dari pada mereka yang sama sekali tidak memiliki pengalaman.

Namun pada kenyataannya tidak semua karyawan dapat memenuhi semua harapan yang diinginkan oleh perusahaan, mengingat kemampuan dan keahlian

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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

setiap karyawan. Upaya untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik bukanlah hal yang mudah, karena kenyataannya masih banyak para tenaga kerja yang belum menguasai keterampilan manajemen dan keahlian dalam pekerjaannya.

Penyebabnya antara lain adalah pengalaman kerja, pengalaman kerja merupakan salah satu kunci untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan. Karena apabila seorang mempunyai pengalaman kerja yang cukup maka pengalaman tersebut menjadi modal untuk masa depan karyawan tersebut.

Namun sampai saat ini masih banyak para karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja yang cukup sehingga karyawan tersebut masih butuh waktu untuk menyesuaikan diri dalam pekerjaannya.

Berikut adalah tabel dari riwayat masa bekerja karyawan pada Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu tahun 2016-2019:

Tabel 1.4: Data Riwayat Masa Bekerja pada Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu Tahun 2016-2019

No	Jabatan	Lamanya Bekerja				
		Dibawah 1 Tahun	1-2 Tahun	2-3 Tahun	3-4 Tahun	Diatas 4 Tahun
1	Pimpinan Cabang				1	
2	Seksi Dana	3	1	2	4	1
3	Seksi Kredit	5	2	4		3
4	Seksi Operasional	2	3		1	3
Jumlah		10	6	6	6	7
Jumlah Keseluruhan		35				

Sumber : Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu 2020

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, lamanya bekerja karyawan pada Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu masih banyak yang bekerja dibawah 1 tahun dengan jumlah 10 orang, yang dimana jabatan sebagai seksi kredit dengan karyawan terbanyak yaitu 5 orang. Dengan demikian masih mengindikasikan masih minimnya pengalaman kerja yang didapatkan karyawan pada Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu.

Karyawan yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman kerja akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki masa kerja atau pengalaman kerja yang cukup banyak. Pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian tertarik melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan untuk itu judul penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah **"Pengaruh Budaya Organisasi, Mutasi dan Pengalaman Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu Kecamatan Kubu"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam tugas akhir ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu?

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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

2. Apakah mutasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu?
4. Apakah budaya organisasi, mutasi dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu?

1.3 Tujuan dan Manfaat penelitian

a. Tujuan penelitian

Dari perumusan masalah yang telah ditetapkan, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu.
2. Untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu.
3. Untuk mengetahui pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, mutasi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu.

b. Manfaat penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan 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.

1. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S1, Menambah wawasan dan pemahaman penulis mengenai pengaruh budaya organisasi, mutasi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

2. Bagi Perusahaan

memberikan masukan kepada pihak manajemen dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan

3. Bagi Pihak Akademisi

Karya ilmiah ini dapat dijadikan pengetahuan dan bahan pertimbangan dalam penelitian berikutnya

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk memberikan gambaran yang jelas tentang penelitian yang akan dilakukan, maka disusunlah sistematika penulisan yang penulisannya berisi tentang hal-hal yang berkaitan dengan penelitian dalam setiap bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan pendahuluan yang menguraikan secara singkat mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat atau kontribusi penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : KAJIAN TEORITIS

Kajian teoritis berisikan teori-teori yang mendasari masalah yang diteliti seperti pengertian dari manajemen sumber daya manusia,



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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

pengertian kinerja karyawan, pengertian budaya organisasi, pengertian mutasi, pengertian pengalaman kerja, kerangka pemikiran serta hubungan antara budaya organisasi, mutasi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, konsep operasional variabel, metode pengumpulan data, metode analisis data, pengujian kualitas data, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis dan teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Bab yang membahas tentang gambaran umum perusahaan yang terdiri dari sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan tentang hasil penelitian yang berisikan hasil penelitian, analisis dan pembahasan yang telah diuraikan.

BAB VI : PENUTUP

Merupakan bab penutup dalam bagian ini disajikan kesimpulan hasil-hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran bagi peneliti pada topik dimasa yang akan datang.



BAB II KAJIAN TEORITIS

2.1 Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan **Hasibuan (2014)**.

Pada dasarnya manajemen merupakan seni atau upaya untuk mengatur serta mengelola sumber-sumber daya yang ada dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Manajemen merupakan suatu cara yang ditempuh agar usaha yang dilakukan dapat berjalan sesuai tujuan dan harapan.

Menurut **Edwin dalam Hasibuan (2014)** Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.

2.2 KINERJA

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik untuk diperhatikan karna terbukti sangat penting manfaatnya untuk pencapaian tujuan perusahaan. Suatu perusahaan menginginkan karyawannya memiliki kinerja yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

baik agar tercapainya hasil kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Menurut **Mangkunegara (2011:67)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Fitriyani (2017:51) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai kemampuan yang dimiliki.

Miner dalam Edy Sutrisno (2011:170) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

2.2.2 Indikator-indikator Kinerja

Menurut **Gibson DKK dalam Wibowo (2014:2)** indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada tujuh indikator:

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda-beda secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan keinginan. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan.

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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang ingin dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar ditentukan atau disepakati antara atasan dan bawahan. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dapat dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemampuan kinerja, standar kerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja. Umpan balik penting ketika kita mempertimbangkan “*real goal*” atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas.

4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan (kinerja). Tanpa alat dan sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan. Maka didalam hal ini perusahaan

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.



haus dapat memperhatikan alat atau sarana ini supaya menambah semangat kerja karyawan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus melakukan pekerjaan dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan (kinerja).

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat-syarat yang dibutuhkan oleh perusahaan. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapatkan perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerjaan dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas dan

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.



kemampuan dari para karyawan itu sendiri, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

Mangkunegara (2009: 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2.3 Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Prawirosentono dalam Edy Sutrisno (2011:176)** kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses teradanya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektivitas apabila



© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Sarif Kasim Riau

mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah di delegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan memiliki komitmen yang tinggi dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang telah dibuat antara perusahaan dan karyawan berdasarkan kesepakatan dari kedua belah pihak. Dengan demikian, bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu

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.



baik atau sering dilanggar, maka karyawan tersebut memiliki disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik dari karyawan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi kehilangan energi atau daya dorong untuk maju dengan kata lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja dan pada akhirnya menjadikan sebuah keuntungan bagi perusahaan.

2.2.4 Evaluasi/Penilaian Kerja

Evaluasi kerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja akan memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kerja, perencanaan dan proses pelaksanaan kinerja. Atas dasar evaluasi kinerja dapat dilakukan langkah-langkah untuk melakukan perbaikan kinerja diwaktu yang akan datang. Evaluasi juga memenuhi kebutuhan umpan balik bagi pekerja tentang bagaimana pandangan organisasi terhadap kinerjanya. Selanjutnya, evaluasi kinerja digunakan sebagai dasar untuk mengalokasikan *reward*.

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.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Sate Islamic University of Sultan Saarif Kasim Riau



Tujuan evaluasi kerja adalah untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan. Evaluasi kinerja perusahaan dilakukan untuk mengetahui posisi perusahaan, terutama bila terjadi kelambatan atau penyimpangan. Bila terjadi kelambatan, harus dicari penyebabnya untuk di upayakan mengatasinya. Menurut **Bernard dan Russel dalam Edy Sutrisno (2011:179)** mengajukan enam kinerja, yaitu:

1. *Quality* merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity* merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
3. *Timeliness* merupakan suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang dikehendaki, serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.
4. *Cost effectiveness* merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumberdaya.
5. *Need for supervision* merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal impact* merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan tanpa ada membedakan status sosial.

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.



Menurut **Usmara dalam Edy Sutrisno (2011:183)** agar penilaian kinerja dapat dilaksanakan dengan baik diperlukan metode yang memenuhi persyaratan, antara lain:

- a. Yang diukur adalah benar-benar prestasi dan bukan faktor-faktor lain, seperti yang menyangkut pribadi seseorang.
- b. Menggunakan tolak ukur yang jelas dan yang pasti menjamin bahwa pengukuran itu bersifat objektif.
- c. Dimengerti, dipahami dan dilaksanakan sepenuhnya oleh semua anggota organisasi yang terlibat.
- d. Dilaksanakan secara konsisten, dan didukung sepenuhnya oleh pimpinan puncak organisasi.

2.2.5 Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan kinerja menurut **Wibowo (2010:48)** adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya dan pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Wibowo (2010:50) Pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang di atasnya menjadi acuan pada tingkat dibawahnya. Tujuan tingkat bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan jenjang di atasnya.

Beberapa tingkatan tujuan tersebut antara lain 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.



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.
- © Hak Cipta milik UIN Suska Riau
- a. *Corporate level*, merupakan tingkat dimana tujuan dihubungkan dengan maksud dan nilai-nilai dalam rencana strategis dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
 - b. *Senior management level*, merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
 - c. *Business-unit, functional or department level*, merupakan tingkat dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.
 - d. *Team level*, merupakan tingkat dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
 - e. *Individual level*, merupakan tingkat dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi.

2.3 BUDAYA ORGANISASI

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Penggunaan istilah budaya organisasi mengacu pada budaya yang berlaku dalam perusahaan, karena pada umumnya perusahaan itu merupakan suatu bentuk organisasi, yaitu kerja sama antara beberapa orang yang membentuk kelompok atau satuan kerja tersendiri. Budaya organisasi (*organizational culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol yang mengerti dan dipatuhi bersama, yang



diiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi yang berbeda dengan organisasi lain.

Menurut **Robbins dan Judge (2013:512)** budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain.

Fahmi (2013:114) budaya Organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Robbins (2010) budaya organisasi adalah nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak.

Mangkunegara (2011:13) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Definisi diatas dapat diartikan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat bersama, bahwa kelompok yang memegang dan menentukan bagaimana cara pandang, cara berpikir, dan bereaksi terhadap berbagai lingkungan. Dari beberapa definisi menurut para ahli diatas maka jelaslah bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat keyakinan, nilai, norma, kebiasaan, sikap dan perilaku anggota dalam suatu organisasi yang diciptakan atau dikembangkan oleh sekelompok orang yang menjadi pedoman bersama dalam

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.



- 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.

melakukan interaksi organisasi guna memecahkan masalah internal dan eksternal, serta menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

2.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya perusahaan merupakan suatu hal yang sangat kompleks. Untuk itu, budaya perusahaan pastinya harus memiliki beberapa karakteristik sebagai wujud nyata keberadaannya. Masing-masing karakteristik tersebut pada penerapannya akan mendukung pencapaian. Budaya organisasi itu sendiri memiliki karakteristik yang akan tertanam di lingkungan internal sebuah organisasi. Karakteristik ini yang nantinya akan tertanam pada masing-masing anggota organisasi. Karakteristik yang sudah tertanam pada masing-masing anggota organisasi akan menciptakan ciri khas bagi organisasi tersebut. Untuk itu perlu ditanamkan karakter yang seragam di dalam sebuah organisasi.

Budaya organisasi merujuk pada suatu sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini dalam pengamatan yang lebih seksama merupakan serangkaian karakter penting yang menjadi suatu organisasi.

Menurut **Robbins (2010)** menyatakan ada sepuluh karakteristik budaya organisasi yang apa bila dicampur dan dicocokkan, akan menjadi budaya yaitu:

1. Inisiatif Individu

Inisiatif individu adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dipunyai setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu



organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.

2. Toleransi terhadap tindakan beresiko

Suatu organisasi dikatakan baik, apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota atau para pegawai untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi atau perusahaan serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.

3. Pengarahan

Pengarahan dimaksud sejauh mana suatu organisasi atau perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi, dan tujuan organisasi.

4. Integrasi

Integrasi dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi atau perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Keompakan unit-unit organisasi dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

5. Dukungan manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap karyawan.

6. Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Untuk itu diperlukan

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.



jumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan dalam suatu organisasi.

7. Identitas

Identitas dimaksudkan sejauh mana para anggota atau karyawan suatu perusahaan dapat mengidentifikasikan dirinya sebagai satu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian professional tertentu. Identitas diri sebagai satu kesatuan dalam perusahaan sangat membantu manajemen dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi atau perusahaan.

8. Sistem imbalan

Sistem imbalan yang didasarkan atas prestasi kerja karyawan dapat mendorong karyawan suatu organisasi atau perusahaan untuk bertindak dan berperilaku inovatif dan mencari prestasi kerja yang maksimal sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.

9. Toleransi terhadap konflik

Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Namun perbedaan-perbedaan pendapat atau kritik yang terjadi bisa dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

10. Pola komunikasi

Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hirarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara bawahan dan atasan atau antara karyawan itu sendiri.

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.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



- 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.

2.33 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut **Tika (2010:5)** ada beberapa unsur yang mempengaruhi terbentuknya budaya organisasi yaitu:

1. Asumsi dasar, Asumsi dasar berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.
2. Keyakinan untuk dianut dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi/perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip yang menjelaskan usaha.
3. Pemimpin atau kelompok pencipta pengembangan budaya organisasi budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi atau kelompok tertentu dalam organisasi tersebut.
4. Pedoman mengatasi masalah dalam organisasi terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.
5. Berbagi nilai (*sharing value*) dalam budaya organisasi perlu berbagai nilai terhadap apa yang paling penting diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.
6. Pewarisan (*learning process*) asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam

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.

organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi/perusahaan tersebut.

7. Penyesuaian atau adaptasi perlu adanya penyesuaian terhadap pelaksanaan peraturan atau norma yang berlaku dalam organisasi tersebut, serta penyesuaian antara organisasi dengan perubahan lingkungan.

2.3.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut **Edison (2016: 131)** indikator-indikator budaya organisasi adalah:

1. Kesadaran diri Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.
 - a. Anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya.
 - b. Anggota berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.
 - c. Anggota menaati peraturan-peraturan yang ada.
2. Keagresifan Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya dengan antusias.
 - a. Anggota penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan.
 - b. Anggota menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.
3. Kepribadian Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.



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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

3. Setiap anggota saling menghormati dan memberikan salam pada saat pertemuan.
 - a. Anggota kelompok saling membantu.
 - b. Masing-masing anggota saling menghargai perbedaan pendapat.
 - c. Performa Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.
 - d. Anggota selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - e. Anggota selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna.
 - f. Setiap anggota selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien.
4. Orientasi tim Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.
 - a. Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan.
 - b. Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik.

2.4 MUTASI

2.4.1 Pengertian Mutasi

Mutasi atau pemindahan merupakan kegiatan dari pimpinan organisasi untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang dianggap setingkat atau sejajar. Mutasi atau pemindahan adalah merupakan suatu kegiatan rutin dari suatu organisasi untuk dapat melaksanakan prinsip "*the right man in the right place*" atau "orang tepat di tempat yang tepat."



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kekuasaan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang maksimal mungkin kepada organisasi.

Menurut **Hanggraeni (2012: 80)** Mutasi adalah pemindahan dari posisi yang baru tapi memiliki kedudukan, tanggung jawab, dan jumlah remunerasi yang sama. **Hasibuan (2013:102)** menyatakan sebagai berikut: Mutasi adalah suatu perubahan posisi/ jabatan/ tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara *horizontal* maupun *vertikal* (promosi / demosi) di dalam suatu organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa dengan demikian mutasi karyawan tersebut termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karna fungsinya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam organisasi. Sedangkan dalam mutasi tersebut perlu dipertimbangkan pentingnya prinsip mutasi, yaitu memutasikan karyawan pada posisi yang tepat serta pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan (kompetensi) karyawan yang bersangkutan.

Mutasi merupakan proses kegiatan yang dapat mengembangkan posisi atau status seorang karyawan dalam suatu organisasi. Karena mutasi merupakan kekuatan yang sanggup mengubah posisi karyawan, maka dikatakan bahwa mutasi merupakan salah satu cara yang paling ampuh untuk mengembangkan karyawan dalam lingkungan organisasi. Dalam dunia ketenagakerjaan, aktivitas memindahkan karyawan dari satu bagian ke bagian lain bukanlah merupakan

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.



kegiatan yang dianggap rahasia. Dengan demikian, mutasi atau pemindahan disini merupakan suatu kegiatan rutin dari suatu organisasi untuk dapat melaksanakan prinsip *the right man in the right place* atau orang yang tepat pada tempat yang tepat. Dengan demikian, mutasi yang dijalankan oleh organisasi agar pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien.

Untuk itu dalam melaksanakan mutasi harus didasarkan pada pertimbangan yang matang, sebab bila tidak demikian mutasi atau pemindahan yang dilaksanakan itu bukannya merupakan tindakan yang menguntungkan tetapi malah merugikan organisasi tersebut. Dalam mutasi tersebut bisa terjadi karena keinginan organisasi maupun karyawan yang bersangkutan. Hal tersebut dilakukan dengan pertimbangan-pertimbangan antara lain usaha organisasi untuk menghilangkan kejenuhan karyawan, kemampuan yang dimiliki karyawan kurang serasi dengan kualifikasi yang dituntut organisasi, lingkungan organisasi yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan, diri pegawai yang sudah mengalami perubahan, sistem dan prosedur yang berubah, serta sebagai sanksi bagi karyawan yang bersangkutan.

2.4.2 Faktor-Faktor Mutasi

Dalam mengadakan program mutasi, tenaga kerja harus mempertimbangkan faktor-faktor yang dipandang objektif dan rasional, antara lain:

a. Mutasi Disebabkan Kebijakan dan Peraturan Manajer

Mutasi dilaksanakan secara kontinu dan berdasarkan pedoman yang berlaku. Dasar kebijakan dan peraturan tersebut umumnya dilaksanakan untuk menjaga

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.

© Hak Cipta milik JIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saarif Kasim Riau



- 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.

tingkat objektivitas yang maksimum dalam pelaksanaan mutasi. Yang perlu mendapat perhatian mendalam bagi manajemen atas kebijakan dan peraturan yang mendasari pelaksanaan mutasi tidak hanya harus tegas dan jelas, tetapi lain dari lain dari itu harus dilandasi dengan argument yang objektif.

b. Mutasi atas Dasar Prinsip *The Right Man On The Right Job*

Pelaksanaan seleksi tenaga kerja dilaksanakan untuk memenuhi tuntutan atas prinsip tersebut. Penempatannya pun dilakukan dengan carayang paling menguntungkan berbagai pihak dan seobjektif mungkin. Meskipun berbagai kendala tujuan untuk menempatkan tenaga kerja pada pekerjaan yang tepat seringkali ditemui, tetapi untuk merealisasikan tujuan tersebut tidak cukup dengan program seleksi dan penempatan. Manajemen harus secara aktif mengadakan evaluasi secara kontinu sebab dengan evaluasi tersebut manajemen dapat mengadakan mutasi pada tenaga kerja. Harapan yang hendak dicapai dengan langkah tersebut adalah untuk menempatkan tenaga kerja pada tempat yang tepat.

c. Mutasi Sebagai Tindakan untuk Meningkatkan Moral Kerja

Prinsip *the right man on the right job* bukan merupakan program yang keberhasilannya abadi karena karakter dan kemampuan orang tidaklah stabil. Suatu tugas dan pekerjaan bersifat berlanjut yang diberikan kepada seorang tenaga kerja mungkin dapat menimbulkan rasa bosan sehingga berpengaruh terhadap penurunan moral tenaga kerja.

d. Mutasi Sebagai Media Kompetisi yang Rasional

Dengan kompetisi yang rasional diharapkan kemajuan individu tenaga kerja akan lebih cepat tercapai. Oleh karena itu, kompetisi antar tenaga kerja dalam



- 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.

perusahaan harus dapat diciptakan. Salah satu cara yang harus ditempuh adalah dengan memutasikan tenaga kerja. Dengan demikian, tenaga kerja baru akan termotivasi untuk memiliki prestasi lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja lama.

e. Mutasi untuk Mengurangi *Labour Turn Over*

Apabila rasa kebosanan terhadap tugas dan pekerjaan yang setiap hari dipikul oleh seorang tenaga kerja mencapai tingkat maksimum, dampak negatif atas kondisi ini bukan hanya akan menurunkan moral kerja, tetapi lebih dari itu dapat menimbulkan keinginan tenaga kerja yang bersangkutan untuk keluar dari perusahaan.

f. Mutasi Harus Terkoordinasi

Pelaksanaan program mutasi hendaknya dilakukan secara terkoordinasi karena mutasi adalah suatu gerak yang berputar. Alasan yang menjadi dasar pelaksanaan mutasi adalah kemampuan tenaga kerja, rasa tanggung jawab, dan sebagainya.

2.43 Indikator-indikator Mutasi

Indikator mutasi menurut **Hasibuan (2013:170)** yaitu:

1. Promosi: Suatu promosi diartikan sebagai perubahan posisi atau jabatan atau pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi.
2. Demosi: Merupakan suatu bentuk mutasi vertikal yang berupa penurunan pangkat atau posisi atau jabatan atau pekerjaan ke tingkat 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.



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.

- © Hak Cipta milik UIN Suska Riau
4. Pembebasan tugas: Pembebasan tugas atau lebih dikenal dengan skorsing merupakan suatu bentuk mutasi vertikal yang dilakukan dengan membebasan tugas 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 posisinya.
 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/pekerjaanya terdahulu, setelah tenaga kerja yang bersangkutan menyelesaikan suatu tugas tertentu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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 pensiutan 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

2.4.4 Sebab dan Alasan Mutasi

Mutasi atau pemindahan karyawan menurut **Hasibuan (2012:104)** dapat terjadi karena dua hal, yaitu :

a. Mutasi atas keinginan pegawai

Mutasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari karyawan yang bersangkutan dengan mendapat persetujuan pimpinan perusahaan. Misalnya, karena alasan keluarga, kemudian alasan kerja yang sama, dimana tidak dapat

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.



bekerja sama dengan pegawai lainnya karena terjadi pertengkaran atau perselisihan, iklim kerja kurang cocok dengan karyawan dan alasan-alasan sejenisnya.

b. Alih tugas Produktif (ATP)

Alih tugas produktif adalah mutasi karena kehendak pemimpin perusahaan untuk meningkatkan kinerja dengan menempatkan karyawan bersangkutan ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kecakapannya. Alasan lain tugas produktif didasarkan pada kecakapan, kemampuan karyawan, sikap dan disiplin karyawan.

2.4.5 Macam-Macam Mutasi

Mutasi dapat dibedakan menjadi 2 macam yaitu:

1. Mutasi karena keinginan karyawan sendiri (*Personel Transfer*), misalnya:

- a) Karyawan yang bersangkutan merasa tidak sesuai dengan bidang tugasnya atau jabatannya.
- b) Karyawan yang bersangkutan merasa tidak sesuai dengan teman sekerjanya atau dengan atasannya.
- c) Karyawan yang bersangkutan merasa bahwa tempat atau lingkungan kerja tidak sesuai dengan kondisi fisik atau keinginannya.

2. Mutasi karena kehendak organisasi atau perusahaan (*Production Transfer*),

mutasi ini terjadi karena:

- a) Kebutuhan untuk menyesuaikan sementara (sebagai pengganti sementara)
- b) Mengatasi keadaan darurat karena fluktuasi volume pekerjaan.
- c) Kebutuhan latihan (misalnya : rotasi jabatan).

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.



- 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

d. Untuk menjamin kepercayaan karyawan, karyawan atau anggota organisasi bahwa mereka tidak akan diberhentikan karena kurang cakapan dalam jabatan lama.

e. Untuk menghindari rasa bosan karyawan, karyawan atau anggota yang bersangkutan, baik karena macam pekerjaannya ataupun karena lingkungan kerjanya.

2.5 PENGALAMANKERJA

2.5.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Pengalaman merupakan pelajaran dan merupakan pemahaman yang dipelajari dan dialami. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya.

Menurut **Robbins dan Timothy (2008)** menyatakan bahwa: Bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas kinerja karyawan.

Menurut **Sedarmayanti (2009:75)** Pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang, sedangkan pengalaman hanya mungkin diperoleh dalam hubungan lingkungannya.

Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan



ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Dengan pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya, dengan pengalaman akan dapat mengembangkan dan memiliki pengetahuan yang lebih baik.

Bagi karyawan proses-proses dalam bekerja merupakan latihan yang akan menambah pengalaman, sehingga karyawan tersebut mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya dalam proses bekerja. Karenanya pengalaman dapat membangkitkan dan mengundang seseorang untuk melihat semua pekerjaan sebagai peluang untuk terus berlatih dan belajar sepanjang hayat. Selain itu pengalaman dapat diperoleh dari tempat kerja sebelumnya yang memiliki bidang pekerjaan yang sama dengan yang dihadapi. Banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menentukan atau menunjukkan bagaimana kualitas kinerja seseorang dalam bekerja. Artinya, cepat lambatnya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan akan dipengaruhi oleh seberapa banyak orang tersebut telah memiliki pengalaman kerja dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan.

Dari berbagai uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya yang telah dipahami dan dikuasai dengan baik.

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.



2.52 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut **Handoko (2009:49)** faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi : Mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
2. Bakat dan minat : Untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*): Untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulative: Untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik: Untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

2.53 Indikator-indikator pengalaman kerja

Indikator pengalaman kerja Menurut **Foster (2012:43)** ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidaknya seseorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja, yaitu :

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.



a) Lama waktu/masa kerja.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaannya.

2.6 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Menurut **Gibson (2012:172)** karyawan adalah sebagai penggerak operasi organisasi, jika kinerja karyawan baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap karyawan yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi.

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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

2.7 Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja

Menurut **Hasibuan dalam Kadarisman (2012:81)** menyatakan bahwa Pelaksanaan mutasi dengan istilah maksud pemindahan karyawan yaitu menempatkan karyawan pada tempat yang tepat, agar karyawan yang bersangkutan memperoleh suasana baru atau kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat menunjukkan kinerja yang lebih tinggi.

2.8 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja

Menurut **Marwansyah (2014)** pengalaman kerja sangat penting perannya dalam organisasi. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya, tentu akan lebih mengerti dalam menghadapi sebuah masalah yang muncul, selain itu karyawan tersebut akan lebih cepat beradaptasi dengan tugas yang dihadapinya karena sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Dengan demikian, pengalaman kerja yang didapat seseorang akan membuat hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan akan lebih baik.

2.9 Kinerja Karyawan dalam Konsep Islam

Salah satu tabiat manusia adalah bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan cita-citanya. Dorongan kerja keras dalam ajaran islam termasuk dalam sistem moral dan islam. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat **AL-Ankabut** ayat **69** yang berbunyi sebagai berikut:

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: “Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) kami, benar-benar akan kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan



Kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik”.

Maksud ayat di atas, bahwa kesungguhan dalam bekerja, digambarkan bagaikan berjalan diatas punggung bukit. Sikap kerja seorang muslim dalam menempuh hidup dengan kekuatan dan kemampuan yang tangguh tidak boleh lemah, hendaklah dengan kesungguhan hati sebagai sikap hidup.

2.10 Budaya Organisasi dalam Konsep Islam

Di dalam Islam budaya merupakan norma, aturan atau nilai-nilai yang harus di patuhi dan dilaksanakan oleh organisasi, selama norma dan aturan tersebut tidak bertentangan dengan ajaran Islam (Al-Qur’an dan Al-hadits). Pengorganisasian atau *organizing* secara alamiah merupakan fase kedua (setelah *planning*). Disamping secara faktual, dalam tataran syariah dari setiap sistem organisasi besar atau sekecil apapun. Dikatakan secara alamiah sebab fakta *organizing* tersebut secara logical ataupun factual berlaku dimanapun dan kapanpun walaupun dalam bentuk sederhana. Semua ini merupakan sistem penciptaan Allah Swt yang bersifat *intangible* (ada fakta sekalipun tidak bisa diraba). Kalaulah seandainya terdapat organisasi yang tidak menjalankan fungsi *organizing* (sekalipun terdapat *planning* yang *komprehensif*) maka tidak akan pernah berjalan atau berhasil secara optimal melainkan hanya unsur kebetulan.

Hal tersebut dapat diambil dari nash Al Quran ataupun ketauladanan Rasulullah Saw dalam berperilaku. Secara nash, Allah swt berfirman dala Al Quran surat ash-Shaff ayat 4 :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًا كَانَتْهُمْ بَنِينَ
مَرَّضُونَ



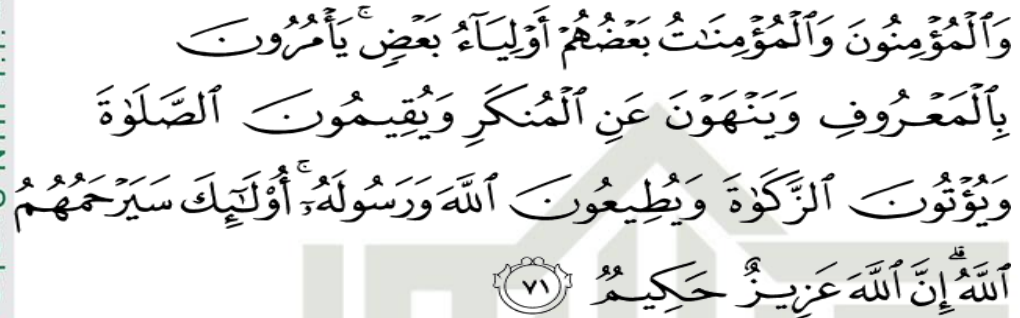
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. 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.

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.

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh*”.

Firman Allah Swt dalam Al Qur'an surat At Taubah ayat 71 :



Artinya: “*dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana*”.

Jadi, setidaknya dua ayat dari dua surat tersebut memberikan pelajaran bagi kaum muslimin terhadap urgensinya sebuah pengorganisasian untuk mencapai tujuan. Ayat tersebut turun dari Allah Dzat yang Maha Pencipta, Pengatur dan Maha Tahu sehingga memberikan pengajaran pada kaum muslim sebagai sebuah syariah kehidupan.

Dalam perjalanannya organisasi tumbuh dinamis sebagaimana tubuh manusia yang selalu berkembang dari waktu ke waktu. Demikian itu agaknya sesuai dengan hadits Nabi Muhammad SAW:



Artinya: “*Perumpamaan orang-orang yang beriman dalam cinta, kasih sayang, dan hubungan diantara mereka adalah seperti tubuh manusia, yang apabila sakit satu anggotanya maka seluruh anggota yang lainnya akan merasakannya dengan tidak tidur dan badan yang panas*”. (H.R.Ahmad)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hadits tersebut mengumpamakan orang-orang beriman dengan tubuh. Katakata orang yang beriman disini adalah kelompok orang-orang beriman yang bersatu dalam organisasi, sehingga implikasinya adalah apabila satu di antara mereka tidak mengikuti aturan atau budaya organisasi maka akan berdampak pada lainnya.

Tidak dapat dipungkiri bahwa organisasi dalam bentuk apapun selalu menentukan visi, misi, tujuan dan nilai-nilai dalam mencapainya. Dengan penjelasan mengenai hal-hal tersebut warga organisasi akan menentukan strategi dan cara yang terbaik untuk mencapai tujuan, Sehingga pencapaian organisasi lebih terencana, terkoordinasi, dan terukur secara lebih efektif dan efisien

2.11 Mutasi dalam Konsep Islam

Dalam penempatan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting karena untuk mendapatkan orang-orang yang kompeten serasi serta efektif. Dalam proses penempatan karyawan jika salah menempatkan maka akan berakibat fatal bagi kelangsungan sebuah perusahaan. Maka agama islam menganjurkan umatnya untuk bekerja dan berusaha, karena orang yang bekerja lebih mulia dari pada meminta-minta sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat Al-Qashas ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ
 مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي
 الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: “carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik,

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.



kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.

Maksud dari ayat diatas, jalani apa yang diberikan kepadamu, baik dalam segi jabatan, itu merupakan sebuah rezeki yang diberikan untukmu. Dan kamu harus mengerjakan dengan sungguh-sungguh dan ikhlas pekerjaan tersebut agar Allah ridho akan apa yang kamu kerjakan.

Berkenangan dengan keahlian pekerja, tidak dapat disangkal bahwa manusia memiliki perbedaan pembawaan bakat kodrati dalam berbagai hal antara lain daya dan kemampuan kerja. Karenanya sangat dimungkinkan adanya pembagian kerja (spesialisasi pekerjaan) atas perbedaan daya dan kemampuan kerja yang dimiliki oleh para pekerja. Ini sesuai dengan sabda Rosulullah SAW:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يُتَّقَهُ (رواه الطبران)

Artinya: “Sesungguhnya Allah senang jika seorang di antara kamu mengerjakan suatu pekerjaan yang dilakukan secara profesional”

Dalam hadits tersebut dapat diartikan bahwa Allah senang dengan orang-orang yang bekerja dengan sungguh-sungguh, maka kita sebagai umat Islam sebaiknya bekerja dengan sungguh-sungguh dan ikhlas mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada kita kepada kita agar kita mendapatkan keridhoan dari Allah SWT.

2.12 Pengalaman Kerja dalam Konsep Islam

Manusia diciptakan dengan sifat yang merasa tidak pernah puas. Maka melalui pengalaman seorang karyawan akan merasakan kepuasan kerja, dengan semakin banyak pengalaman kerja maka tingkat kepuasan akan meningkat dimana dari pengalaman akan lebih berhati-hati serta belajar akan kesalahan-kesalahan

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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

sejingga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan terasa lebih memuaskan karena pengalaman yang dimiliki Allah SWT berfirman dalam surat **Ar-Ra'ad** Ayat 13.

© Hak Cipta n
 Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

وَيُسَبِّحُ الرَّعْدُ بِحَمْدِهِ، وَالْمَلَائِكَةُ مِنْ خِيفَتِهِ، وَيُرْسِلُ الصَّوَاعِقَ فَيُصِيبُ بِهَا مَنْ يَشَاءُ وَهُمْ يُجَادِلُونَ فِي اللَّهِ وَهُوَ شَدِيدُ الْمِحَالِ

Artinya: “dan guruh itu bertasbih dengan memuji Allah, (demikian pula) Para Malaikat karena takut kepada-Nya, dan Allah melepaskan halilintar, lalu menimpakannya kepada siapa yang Dia kehendaki, dan mereka berbantah-bantahan tentang Allah, dan Dia-lah Tuhan yang Maha keras siksa-Nya”.

Maksud dari ayat tersebut adalah, Allah SWT menyuruh setiap individu agar lebih mandiri menyikapi sesuatu yang berhubungan diri sendiri serta bersikap proaktif, yaitu sikap yang ingin mengubah keadaan yang ada, atau membuat suasana lebih kondusif. Dengan keterangan ayat tersebut maka jelaslah bahwa manusia mempunyai keharusan untuk berusaha dan mampu mengubah kondisi sendiri dari kemunduran dan keterbelakangan untuk menuju kepada kemajuan.

Suatu kinerja yang baik dan keberuntungan tidak dapat diraih dengan mudah oleh seseorang. Melainkan melalui usaha dan kerja keras yang dibarengi idealism dan optimism yang tinggi. Bekerja keras bagi manusia merupakan keharusan dan panggilan hidup manusia. Jika kita berusaha dengan baik serta diiringi dengan hati yang ikhlas karena Allah SWT maka hal itu termasuk ibadah dan perbuatan yang berpahala.

Dalam sebuah hadis Rosulullah bersabda:

- 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.

لَا نَ يَأْخُذُ أَحَدُكُمْ حَبْلَهُ فَيَأْتِي بِحُزْمَةِ الْحَطَبِ عَلَى ظَهْرِهِ
فَيَبِيعُهَا فَيَكْفَى اللَّهُ بِهَا وَجْهَهُ خَيْرٌ لَهُ مِنْ أَنْ يَسْأَلَ النَّاسَ
أَعْطَوْهُ أَوْ مَنَعُوهُ

Artinya : “Sungguh seorang dari kalian yang mengambil talinya lalu dia mencari seikat kayu bakar dan dibawa dengan punggungnya kemudian dia menjualnya, maka Allah mencukupkannya dengan hal tersebut lebih baik baginya daripada dia meminta-minta kepada manusia, baik mereka memberinya atau tidak” (HR. Bukhari : 1378).

Dalam hadits tersebut dapat diartikan bahwa seseorang yang pergi mencari rezeki dan kemudian bersedekah dari penghasilan mereka akan lebih baik dibandingkan dengan orang yang hanya meminta-minta kepada orang lain. Maka kita sebagai umat muslim sebaiknya semangat dalam bekerja dan mencari pengalaman agar kita menjadi orang lebih baik dibandingkan dengan orang yang tidak mau berusaha mencari rezeki.

2.13 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian sekarang adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1: Tabel Penelitian Terdahulu

No	Penelitian tahun	Judul	Terbit	Hasil	Beda
1	Awaludin Syah (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Mutasi, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar	Jurnal Mirai Managemen Vol ume 2 No. 2 April –Januari 2017	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Budaya Organisasi, Mutasi, Motivasi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar	Perbedaan terletak pada variabel bebas yang diteliti. Pada penelitian sebelumnya variabel bebas yang diteliti ialah Budaya Organisasi, Mutasi, Motivasi.Sementara pada penelitian ini variabel bebas yang diteliti ialah Budaya Organisasi, Mutasi dan Pengalaman Kerja.
2	Mitchael Hutomo	Pengaruh Budaya	AGORA Vol.3, No. 2, (2015)	Berdasarkan hasil penelitian	Perbedaan terletak pada variabel bebas yang diteliti.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

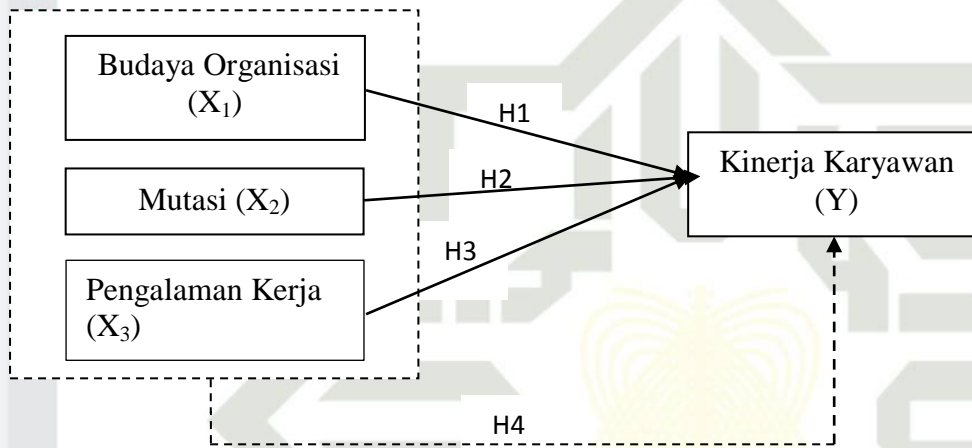


Peneliti/Tahun	Judul	Terbit	Hasil	Beda
Tinuwiwowo (2015)	Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. LestariPurnama Perkasa		diketahui bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.LestariPurnama Perkasa	Pada penelitiansebelumnya variabel bebas yang diteliti ialah Budaya Organisasi,dan Motivasi Kerja. Sementara pada penelitian ini variabel bebas yang diteliti ialah Budaya Organisasi, Mutasi dan Pengalaman Kerja.
Patricia Runtuwene (2016)	Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado	Volume 16No.01 Tahun 2016	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Penempatan Kerja, Mutasi, dan Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulotgo Manado	Perbedaan terletak pada variabel bebas yang diteliti. Pada penelitian sebelumnya variabel bebas yang diteliti ialah Penempatan Kerja, Mutasi, dan Beban Kerja. Sementara pada penelitian ini variabel bebas yang diteliti ialah Budaya Organisasi, Mutasi, dan Pengalaman Kerja.
Rosinta Romauli Situmeang (2017)	Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah	AJIE - Asian Journal ofInnovation and Entrepreneurship (eISSN: 2477-0574; p-ISSN: 2477-3824) Vol. 02, No. 02, May 2017	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Pengawasan dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah	Perbedaan terletak padavariabel bebas yang diteliti. Pada penelitian sebelumnya variabel bebas yang ditelitiialah Pengawasan dan Pengalaman kerja.Sementara pada penelitian ini variabel bebas yang diteliti ialah Budaya Organisasi, Mutasi, dan Pengalaman Kerja.
Nur Aini (2015)	Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Anda Salatiga	Volume 6, Nomor 1, Juni 2015	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa rotasi dan mutasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di KJKS BMT Anda Salatiga	Perbedaan terletakpada variabel bebas yang diteliti. Pada penelitian sebelumnya variabel bebas yang diteliti ialah Rotasi, dan Mutasi Kerja. Sementara pada peneliti ini variabel bebas yang diteliti ialah Budaya Organisasi, Mutasi, dan Pengalaman Kerja.

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

2.14 Kerangka Pemikiran



Berdasarkan uraian diatas maka penulis membentuka atau bagan pemikiran yang merupakan struktur dalam membahas konsep budaya oganisasi (X_1), mutasi (X_2), pengalaman kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y). Kerangka pemikiran yang penulis buat dapat dilihat pada gambar 2.2 berikut.



Gambar. 2.1 Kerangka Pemikiran Pengaruh Budaya Organisasi (X_1), Mutasi (X_2) dan Pengalaman kerja (X_3) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Sumber: (Irham Fahmi, 2013, M. Kadarisman, 2013, Melayu Hasibuan S.P. 2013)

Keterangan:

-  : Pengaruh secara parsial
-  : Hubungan secara simultan

2.15 konsep Operasional Variabel

Berikut merupakan definisi konsep operasional variabel penelitian oleh beberapa ahli tentang budaya organisasi, mutasi, pengalaman kerja dan kinerja karyawan.

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 2.3 : Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria lain dari efektivitas (Gibson, DKK dalam Wibowo, 2014:2).	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 6. Motivasi (Gibson, DKK dalam Wibowo, 2014:2)	Likert
Budaya organisasi (X1)	Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. (Mangkunegara 2011:13)	1. Kesadaran diri anggota organisasi 2. Keagresifan anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. 3. Kepribadian anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok. (Edison 2016 :131)	Likert
Mutasi (X2)	Mutasi adalah suatu perubahan posisi/ jabatan/ tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi / demosi) di dalam suatu organisasi. (Hasibuan 2013:102)	1. Promosi 2. Demosi 3. Penangguhan kenaikan pangkat 4. Pembebasan tugas 5. Temporary transfer 6. Job rotation 7. Production transfer 8. Replacement transfer 9. Versatility transfer 10. Personnel transfer (Hasibuan 2013: 170)	Likert
Pengalaman kerja (X3)	Pengalaman kerja (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja seorang karyawan. Pertimbangan promosi adalah pengalaman kerja seseorang, orang yang terlalu lama bekerja dalam perusahaan mendapat prioritas pertama dalam tingkat promosi. (Hasibuan 2010:109)	1. Lama waktu/masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (Foster 2012:43)	Likert

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.

2.16 HIPOTESIS

Berdasarkan perumusan masalah serta mempelajari data-data yang ada maka penulis membuat suatu hipotesis yaitu:

H₁: Diduga Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu

H₂: Diduga Mutasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu

H₃: Diduga Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu

H₄: Diduga Budaya Organisasi, Mutasi, dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.



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 III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu, Kabupaten Rokan Hilir yang terletak di Jl. Raya Simpang Pelita Desa Rantau Panjang Kiri Kecamatan Kubu. Penelitian ini dilakukan mulai Agustus-Oktober 2020.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Menurut **Sugiyono (2014:193)** Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel budaya organisasi, motivasi, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan yang didapat langsung dari responden.

b. Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2014)** Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha perusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi perusahaan.



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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Menurut **Sugiyono (2014:115)** Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu yang berjumlah 35 orang karyawan.

b. Sampel

Sebagaimana dikemukakan oleh **Sugiyono (2016:81)** sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut **Sugiyono (2016:85)** Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus/sampel jenuh, dimana jumlah karyawan 35, maka sampel yang digunakan seluruh karyawan, karena kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Adapun sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu sebanyak 35 orang karyawan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, metode yang digunakan penulis antara lain:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

a. Angket (Kuesioner)

Menurut **Noor (2011:111)** Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkat pada setiap objek yang akan diukur.

b. Wawancara

Menurut **Wirawan (2013)** Wawancara yaitu percakapan langsung antara *interviewer* (pewawancara) dengan *interview* (orang yang diwawancarai) melalui media komunikasi. Media tersebut dapat berupa: tatap muka langsung, telpon, dan sebagainya. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada karyawan Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu.

3. Metode Analisis Data

a. Pengukuran Instrumen Penelitian

Penelitian ini melakukan instrumen penelitian dengan menggunakan skala likert. Pengukuran variabel-variabel ini bersumber dari hasil jawaban kusioner yang telah di jawab oleh responden. Dimana jawaban akan diberi nilai.

Menurut **Suliyanto (2011)** skala likert digunakan untuk mengukur tanggapan atau respon seseorang tentang objek sosial, dengan nilai setiap pertanyaan sebagai berikut:

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.

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 3.1 :Skala Distribusi Rata-Rata Jawaban Responden

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

Sumber : Suliyanto (2011)

b. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis tentang karakteristik dari suatu keadaan objek yang akan diteliti. Analisis ini mengemukakan data-data responden seperti usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja

3.6 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas Data

Menurut **Ghozali (2012)** Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan *Coefficient Correlation Person* dalam SPSS. Jika nilai signifikan ($P \text{ Value} > 0,05$), maka akan terjadi hubungan yang signifikan.

b. Uji Reliabilitas

Menurut **Ghozali (2012)** Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur semakin stabil atau tidaknya alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam pengukuran suatu gejala. Instrumen yang *reliable* adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji realibilitas adalah dengan melibatkan nilai *cronbach alpha* untuk masing-masing variable dikatakan *reliable* jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

3.7 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Suliyanto (2011) normalitas menggunakan uji statistik *non parametrik kolmogotov-Sminov* merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi kumulatif. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika $K_{hitung} < K_{table}$ atau nilai $sig > \alpha$.

b. Uji Multikolinieritas

Suliyanto (2011) terjadi linear yang mendekati sempurna antar lebih dari dua variable bebas. Uji multikolinieritas dapat diuji melalui nilai toleransia dengan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai VIF dapat dihitung dengan formula sebagai berikut :

$$VIF = \frac{1 - R^2}{Toleran}$$

- Jika $VIF > 10$, terdapat persoalan multikolinieritas diantara variable bebas.

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.



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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- Jika $VIF < 10$, tidak terdapat persoalan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut **Suliyanto (2011)** uji heteroskedastisitas berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut dengan homokedastisitas. Dalam penelitian ini uji heterokedastisitas menggunakan metode analisis grafik dengan mengamati *scatterplot*. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas
- 2) Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Menurut **Suliyanto (2011)** uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*times-series*) atau ruang (*cross section*). Untuk dalam pengujian menggunakan metode Durbin Watson merupakan uji yang sangat populer untuk menguji ada-tidaknya masalah autokorelasi dari model empiris yang diestimasi.

Tabel 3.2 Kriteria Pengujian Atokorelasi dengan Uji Durbin-Watson

DW	Kesimpulan
$< dL$	Ada atokorelasi (+)
$dL \text{ s.d. } dU$	Tanpa kesimpulan
$dU \text{ s.d. } 4 - dU$	Tidak ada atokorelasi
$4 - dU \text{ s.d. } 4 - dL$	Tanpa kesimpulan
$4 - dL$	Ada atokorelasi (-)

3.8 Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Menurut **Sugiyono (2017:275)** Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti meramalkan bagaiman keadaan (naik turunnya) variable dependen (kriterium), bila dua atau lebih variable independen sebagai faktor predictor dimanipulasi dinaik turunkan nilainya. jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_n X_n + e$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Parameter Kostanta

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Mutasi

X3 = Pengalaman Kerja

β_1 = Koefisien regresi variabel antara X1 dan Y

β_2 = Koefisien regresi variabel antara X2 dan Y

β_3 = Koefisien regresi variabel antara X3 dan Y

e = Tingkat Kesalahan (error)

- 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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3.9 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam peneitian ini menggunakan analisis persamaan regresi linier berganda berdasarkan uji secara Parsial (uji t), uji secara Simultan (uji F), uji koefisien determinasi (R^2) maka digunakan analisis persamaan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS.

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji T yaitu suatu uji untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t dengan t tabel. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} . Kriteria pengujiannya dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1). Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, sedangkan H_a diterima.
- 2). Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, sedangkan H_a dtolak.

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut **Ghozali, (2009:23)** Uji statistik pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang di masukan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen atau terikat. Uji F dapat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F statistik dalam persamaan regresi linier berganda dapat digunakan untuk menguji signifikasi koefisien determinan

R^2

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.



Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai F_{tabel} dengan nilai F_{hitung} . Kriteria pengujiannya dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1). Apabila nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka variabel H_0 ditolak, sedangkan H_a diterima.
- 2). Apabila nilai $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka variabel H_0 diterima, sedangkan H_a dtolak.
- c. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Menurut **Ghozali (2012)** Koefisien determinasi (R^2) ini digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi diantara 0 dan 1. Jika koefisien determinasi = 1 artinya independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk di prediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi = 0 artinya independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

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.



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 IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir didirikan berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 21 Tahun 1996 tanggal 28 Desember 1996. PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) sebelumnya lembaga keuangan yang disebut dengan Badan Kredit Kecamatan (BKK). Pembentukan lembaga tersebut berdasarkan keputusan gubernur kepala daerah tingkat 1 Riau Nomor KPTS.609/XI/1986 yang secara prinsip beroperasi sejak bulan September 1986 sampai dengan April 1998.

Dengan dikeluarkannya keputusan Bank Indonesia tentang ketentuan bahwa lembaga keuangan sebetuk BKK, dan lembaga keuangan serupa tidak dibenarkan beroperasi, maka pemerintah daerah Kabupaten Bengkalis yang merupakan pemilik lembaga keuangan daerah tersebut mengajukan permohonan kepada Bank Indonesia agar lembaga tersebut dapat dikukuhkan menjadi Bank Perkreditan Rakyat (BPR).

Keluarnya keputusan menteri keuangan Republik Indonesia Nomor KEP.006.KM.17/1998 tentang izin usaha menjadi BPR, maka Badan Perkereditan Kecamatan (BKK) dikukuhkan menjadi BPR dengan nama Perusahaan Daerah Perkreditan Rakyat Kubu (PD. BPR Kubu) dengan pemegang saham adalah pemerintah Kabupaten Bengkalis dan Pembangunan Daerah Riau. Bertepatan pada hari Senin tanggal 18 Mei 1998 PD. Bank Perkreditan Rakyat Kubu diresmikan oleh pembantu Bupati Wilayah 1 Bagan Siapi-Api yaitu bapak



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dr. Nurdin Bakar dikantor PD. Bank Perkreditan Rakyat Kubu di Desa Rantau Panjang Kiri Kecamatan Kubu dan sekaligus resmi menjalin usaha jasa perbankan.

Seiring bergulingnya otonomi daerah dan dikeluarkan Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 tentang pemerintah daerah dan Undang-Undang Nomor 53 tentang pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, semua kecamatan tersebut, Kecamatan Kubu yang dulunya merupakan bagian wilayah Kabupaten Bengkalis dan sebagian wilayah Kabupaten Bengkalis menjadi bagian Kabupaten Rokan Hilir di kubu beroperasi.

Pada tanggal 22 Agustus 2003 bertempat dikantor Bank Indonesia Pekanbaru dilakukan pertemuan antar pemilik PD. Bank Perkreditan Rakyat Kubu dalam hal ini pemerintah Kabupaten Bengkalis dan Bank Pembangunan Daerah Riau dengan pemerintah Kabupaten Rokan Hilir hadir dalam pertemuan tersebut Bapak Rizal Wakil Bupati Bengkalis beserta kepala bagian lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Bengkalis dan Bapak Sarjono Amanan, SE selaku Direktur Bank Pembangunan Daerah Riau beserta Staf serta Bapak H. Wan Thamrin Hasyim Bupati Kabupaten Rokan Hilir. Pertemuan ini dibuka oleh Bapak Mahmud pemimpin Bank Indonesia Pekanbaru.

Pertemuan ini menghasilkan bahwa pemerintah Kabupaten Bengkalis menyerahkan kepemilikan PD. Bank Perkreditan Rakyat Kubu Pemerintahan Kabupaten Rokan Hilir dan dilanjutkan dengan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

PD. Bank Perkreditan Rakyat Kubu tahun 2003 sekaligus laporan pertanggung jawaban Direksi PD. Bank Perkreditan Rakyat Kubu. RUPS dipimpin oleh bapak Rizal Pahlefi dengan menyimpulkan keputusan yang sama dengan hasil pertemuan RUPS, serta dilanjutkan dengan penandatanganan *Memorandum of Understanding* (MoU) tentang penyerahan kepemilikan PD. Bank Perkreditan Rakyat Kubu yang langsung ditandatangani oleh bapak Rizal Pahlefi dan bapak Thamrin Hasyim.

Seiring diterbitkannya Keputusan Bupati Rokan Hilir Nomor 500/EKBANG/2002/203 tanggal 24 Oktober 2009 tentang kepemilikan PD. Bank Perkreditan Rakyat Kubu menjadi milik Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir, maka PD. Bank Perkreditan Rakyat Kubu merupakan aset Kabupaten Rokan Hilir dan akan ditindak lanjut dengan Peraturan Daerah (PERDA) Kabupaten Rokan Hilir setelah itu PD. BPR Kubu diganti nama PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir.

4.2 Visi dan Misi PD. BPR Rokan Hilir

1. Visi PD. BPR Rokan Hilir

“Bersama membangun ekonomi negeri”

2. Misi PD. BPR Rokan Hilir

“Menumbuh kembangkan usaha ekonomi masyarakat berbasis kerakyatan secara sehat pada sektor ekonomi berpotensi”

4.3 Produk-Produk PD. BPR Rokan Hilir Cabang Kubu

Produk-produk yang ada di PD. BPR Rohil adalah sebagai berikut:

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.

**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.

a. Produk Penghimpunan Dana

- Tabungan Gemabahari (Gemar Menabung Bahagia di Kemudian Hari)

Syarat dan ketentuan :

- Mengisi formulir yang telah disediakan
- Menyerahkan fotocopy dan identitas diri (KTP/SIM/Pasport)
- Setoran awal pembukaan rekening Rp. 50.000,-
- Suku bunga tabungan dihitung dari saldo harian

- Tabungan Pelajar

Syarat dan ketentuan :

- Tabungan khusus para pelajar
- Mengisi formulir yang telah disediakan
- Menyerahkan fotocopy identitas diri (KK/ Kartu Pelajar)
- Setoran awal pembukaan rekening Rp. 5.000,-.

- Deposito

a) Pengertian Deposito

Deposito adalah simpanan yang penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu berdasarkan perjanjian nasabah penyimpanan dengan Bank.

Syarat dan ketentuan :

- Mengisi formulir yang telah disediakan oleh Bank.
- Identitas diri yang dibutuhkan seperti KTP/SIM/Pasport (untuk pasport berusia 17 tahun ke atas).
- Fotocopy legalitas perusahaan (khusus untuk badan usaha)



- b) Tata cara pembukaan, penarikan, dan penutupan rekening:
- Deposito wajib memiliki tabungan pada Bank kembali deposito pada akhir jangka waktu deposito.
 - Bila masa berakhir deposito jatuh pada hari libur, maka perpanjangan atau penarikan minimal dan penempatan dalam bentuk deposito berjangka Rp. 2.000.000,- (dua juta rupiah)
 - Pembayaran deposito dilakukan pada hari berikutnya.
 - Pemberitahuan perpanjangan/penarikan deposito selambatnya 3 hari sebelum berakhirnya deposito, bila tidak ada pemberitahuan sampai dengan berakhirnya deposito maka akan secara otomatis akan dilakukan perpanjangan dengan jangka waktu sesuai dengan perjanjian awal.
 - Bila pencairan deposito sebelum berakhirnya jangka waktu deposito maka bunga berjalan tidak dapat diberikan oleh Bank.
 - Penarikan dana dilakukan oleh yang tertera namanya direkening, bila dilakukan penarikan oleh orang lain harus menyertakan surat kuasa dari penabung diatas materai Rp. 6.000,-.
- c) Dalam hak pemilik pemegang/pemegang bilyet deposito meninggal dunia, ahli waris dapat mencairkan deposito tersebut dengan melampirkan sebagai berikut :
- Kartu Tanda Pegawai
 - Kartu Keluarga (KK)

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.

- Surat keterangan meninggal dan surat keterangan ahli waris yang dikeluarkan oleh pejabat pemerintah setempat.

Khusus pemilik/pemegang bilyet deposito meninggal dunia untuk badan usaha, maka dapat dicairkan berdasarkan legalitas badan usaha atau ketentuan yang berlaku.

b. Produk Penyaluran Dana

Bentuk penyaluran dana berupa kredit yang diberikan pada nasabah yang memerlukan dana. Jenis-jenis kredit yang diberikan oleh PD. BPR Rohil terdiri dari :

- Kredit Modal Kerja

Kredit modal kerja yaitu kredit yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan modal kerja yang habis dalam satu siklus usaha (jangka pendek). Dalam bentuk kredit wirausaha dengan besar dana yang bisa dicairkan Rp. 1.000.000,- s/d Rp. 750.000.000,- dalam jangka waktu 1-5 tahun.

Dengan suku bunga:

KREDIT WIRAUSAHA	Suku Bunga/Tahunan	Jk. Waktu Max
Plafo ≤ Rp. 10 Juta	12.50%	24 Bulan
Plafo > Rp. 10 Juta s/d ≤ Rp. 25 Juta	13.00%	36 Bulan
Plafo > Rp. 25 Juta s/d ≤ Rp. 50 Juta	14.50%	48 Bulan
Plafo > Rp. 50 s/d ≤ Rp. 100 Juta	15.00%	48 Bulan
Plafo > Rp. 100 Juta s/d ≤ Rp. 250 Juta	15.50%	60 Bulan
Plafo > Rp. 250 Juta	16.00%	60 Bulan

- Kredit Investasi

Yaitu kredit yang diberikan untuk pembelian/pembiayaan barang-barang modal yang tidak habis dalam satu siklus usaha (jangka panjang). Dana yang bisa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

dilahirkan oleh Bank yaitu sebesar Rp. 10.000.000,- s/d 750.000.000,- dalam jangka waktu 1-7 tahun.

Dengan suku bunga :

KREDIT KESEJAHTERAAN	Suku Bunga/Tahunan	Jk. Waktu Max
Plafon ≤ Rp. 10 Juta	10.50%	12 Bulan
Plafon > Rp. 10 Juta s/d ≤ Rp. 25 Juta	10.75%	36 Bulan
Plafon > Rp. 25 Juta s/d ≤ Rp. 50 Juta	11.00%	48 Bulan
Plafon > Rp. 50 s/d ≤ Rp. 100 Juta	11.25%	60 Bulan
Plafon > Rp. 100 Juta s/d ≤ Rp. 250 Juta	11.50%	120 Bulan
Plafon > Rp. 250 Juta	11.75%	120 Bulan

- Kredit Konsumtif

Yaitu kredit yang diberikan kepada perorangan bukan dalam rangka kegiatan yang memperoleh laba, melainkan untuk pemenuhan kebutuhan konsumtif, berupa barang atau jasa atau keperluan lainnya diluar usaha. Kredit konsumtif Pegawai Negeri Sipil (PNS/CPNS/Pegawai Kontrak/Honor).

Suku bunga ditetapkan :

KREDIT INVESTASI	Suku Bunga/Tahunan	Jk. Waktu Max
Plafon ≤ Rp. 100 Juta	14.50%	60 Bulan
Plafon > Rp. 100 Juta s/d ≤ Rp. 250 Juta	15.00%	84 Bulan
Plafon > Rp. 250 Juta	15.50%	120 Bulan

Sedangkan jasa yang diberikan PD. Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hilir diantaranya

- a. jasa pembayaran rekening listrik

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.



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.

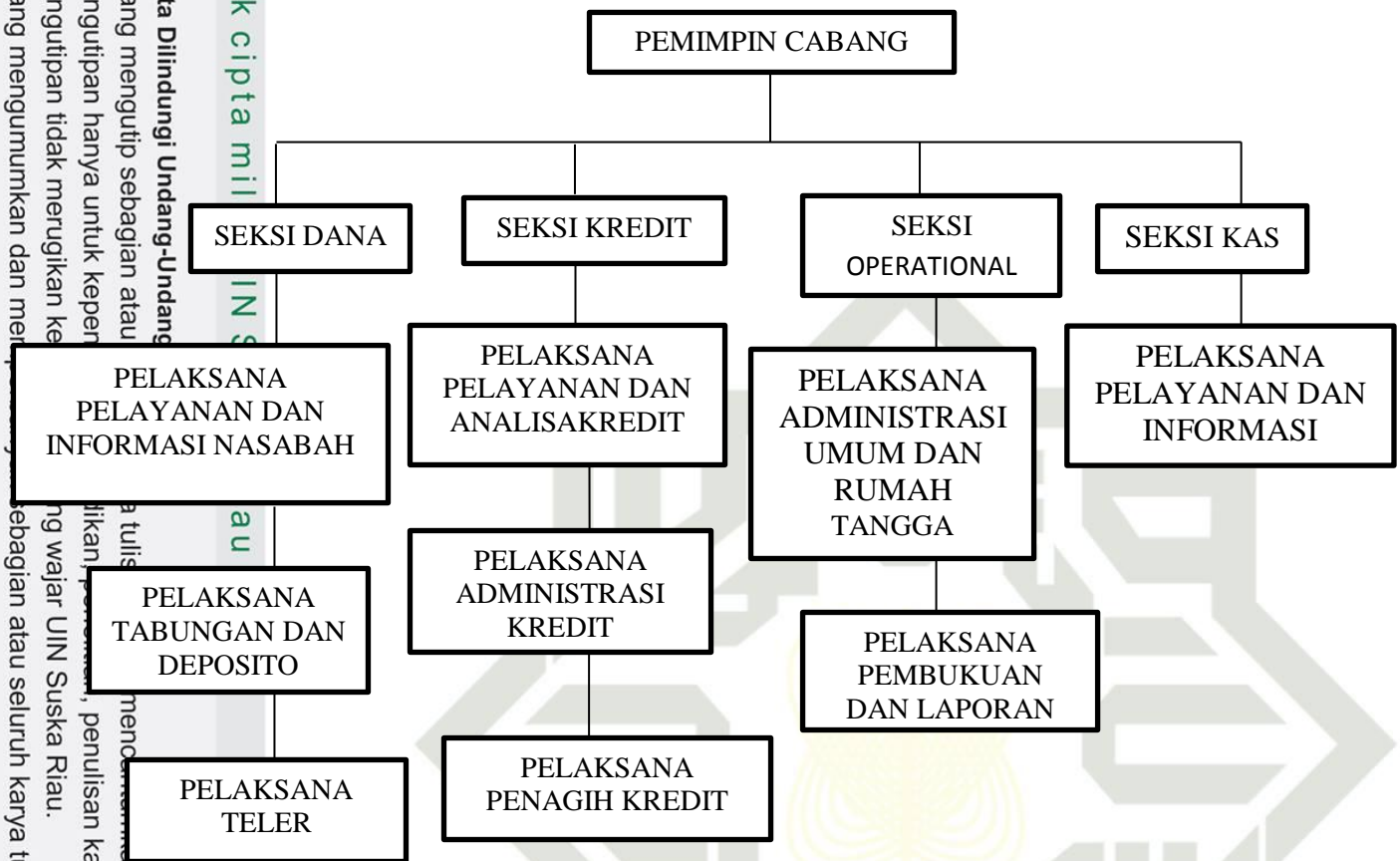
- b. pengiriman uang antar Bank (transfer)
- c. jasa pembelian pulsa listrik (Token)
- d. jasa pembelian pulsa Halo
- e. jasa pembayaran FIF/angsuran sepeda motor.

4.4 Struktur Organisasi

Organisasi merupakan alat wadah dari sekelompok orang yang bekerjasama dalam melakukan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan. Jika organisasi baik dan benar, maka tujuannya *optimal relative* akan lebih mudah dicapai. Perorganisasian merupakan suatu proses dalam menentukan, mengelompokkan dan mengatur bermacam-macam kegiatan yang diperlukan, menetapkan wewenang yang diberikan pada suatu individu yang akan melakukan kegiatan-kegiatan tersebut.

Dalam mencapai tujuannya, PD. Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hilir Cabang Kubu membentuk struktur organisasi agar dapat bekerja secara efisien dan tidak salah dalam memilih dan menempatkan orang-orang yang berkualitas sehingga tujuan Bank mudah tercapai. Adapun struktur organisasi PD. Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hilir Cabang Kubu adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu



Adapun gambaran umum pembagian tugas masing-masing personil sesuai dengan bidang dan seksi yang ditempati dari struktur adalah:

1. Pemimpin cabang

Bertujuan untuk mengelola cabang berdasarkan sistem kredit secara fektif dan efesien untuk tercapainya:

- a. Target operasional yang meliputi penghimpunan dana, memberikan kredit, jasa-jasa, hasil usaha, dan kualitas aktiva produktif.
- b. Pemberian kredit yang aman, sesuai kebutuhan nasabah dan menghasilkan.
- c. Pelayanan yang prima kepada nasabah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 a. Pengutipan hanya untuk keperluan 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 memamerkan hak cipta ini.



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.

2. Seksi dana

- *Teller*

Tugas dan tanggungjawab:

- 1) Melayani penyetoran tunai maupun nontunai dengan benar dan cepat.
- 2) Melayani penarikan tunai dan nontunai dengan benar dan cepat dan memperhatikan batas wewenang yang dimiliki.
- 3) Menyerahkan cek, slip penarikan serta bloter kepada Manajer Operasi untuk diperiksa.
- 4) Menyortir dan mempersiapkan bundelan uang tunai yang akan dilebel.
- 5) Mengkompilasi daftar penerima dan pengeluaran kas, menghitung saldo kas akhir hari dan mencocokkan dengan jumlah fisik saldo uang tunai yang ada dalam box-nya sendiri.
- 6) Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang ditunjukkan oleh atasan.

- *Costumer Service (cs)*

Tugas dan tanggungjawab:

- 1) Memberikan penjelasan/imformasi kepada nasabah/calon nasabah atau investor mengenai produk PD. BPR Rokan Hilir, berikut syarat-syarat maupun tata cara prosedurnya.
- 2) Melayani pembukaan rekening deposito dan tabungan, sesuai permohonan nasabah.
- 3) Menjaga kerahasiaan password/sandi yang menjadi wewenangnya.
- 4) Memberikan informasi dan kemudahan-kemudahan bagi nasabah termasuk keluhan nasabah.

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.

3. Seksi kredit

a. Pelaksana analisis kredit

Pelaksana administrasi kredit mempunyai tugas pokok:

- 1) Menganalisa kelayakan usaha dan transaksi jaminan seluruh berkas permohonan kredit yang masuk
- 2) Mencari calon nasabah yang potensial
- 3) Bertanggung jawab atas analisa kelayakan dan kebenaran usaha serta transaksi jaminan calon dibetur yang akan dibiayai
- 4) Bertanggung jawab atas kelancaran kredit yang telah dan alisa

b. Administrasi kredit

- 1) Memastikan kelengkapan persyaratan permohonan kredit
- 2) Monitoring ketertiban pelaksanaan pembayaran kewajiban nasabah
- 3) Melakukan administrasi jaminan kredit
- 4) Membuat dan menyampaikan lapoaran dibidang kredit baik kepada kantor pusat manapun kepada Bank Indonesia secara benar dan tepat waktu
- 5) Bertanggung jawab dalam pengiriman surat kepada notaris untuk pembuktian surat kuasa menjual agunan.

c. Pelaksana penagih kredit

- 1) Bertanggung jawab atas penagihan terhadap nasabah yang bermasalah
- 2) Melakukan survey terhadap barang jaminan nasabah yang melakukan peminjaman

4. Seksi operasional

a. Pelaksana administrasi umum Tugas dan tanggung jawab:

**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.

- 1) Melakukan surat menyurat dan pengarsipan
 - 2) Membukukan daftar gaji serta tunjangan bagi karyawan
 - 3) Merekomendasikan mutasi pegawai tingkat pelaksana pimpinan cabang
 - 4) Merekomendasikan cuti, pendidikan dan kesejahteraan pegawai kepadapimpinan cabang
 - 5) Melakukan pemeliharaan barang-barang investasi
 - 6) Memantau persediaan barang dan melakukan penyusutan
 - 7) Membuat perintah bayar dan melaporkan rincian biaya kepada pemimpin cabang
 - 8) Membuat laporan keuangan kantor cabang untuk keperluan anggaran, laporan kepada pemilik Bank, badan pengawas serta laporan kepada Bank Indonesia (BI) setiap bulan.
- b. Pelaksan akuntansi dan laporan
- Tugas dan tanggung jawabnya adalah:
- 1) Mengimput setiap transaksi non tunai dan melakukan pengecekan kepada bagian-bagian yang terkait dengannya
 - 2) Melaksanakan perhitungan, pembayaran dan pelaporan pajak pada intansi yang terkait
 - 3) Membuat laporan rutin setiap bulan
 - 4) Menyiapkan laporan keuangan lainnya sesuai dengan laporan yang dibutuhkan
 - 5) Mempersiapkan data tahunan untuk kebutuhan laporan keuangan ektern dan intern.



5. Seksi kas

1. Melayani penyetoran tunai maupun nontunai dengan benar dan cepat.
2. Melayani penarikan tunai dan nontunai dengan benar dan cepat dan memperhatikan batas wewenang yang dimiliki.
3. Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang ditunjukkan oleh atasan.
4. Memberikan penjelasan/imformasi kepada nasabah/calon nasabah atau investor mengenai produk PD. BPR Rokan Hilir, berikut syarat-syarat maupun tata cara prosedurnya.
5. Melayani pembukaan rekening deposito dan tabungan, sesuai permohonan nasabah.
6. Menjaga kerahasiaan password/sandi yang menjadi wewenangnya.
7. Memberikan informasi dan kemudahan-kemudahan bagi nasabah termasuk keluhan nasabah.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.



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 VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Mutasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu. Maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan hasil uji regresi linear berganda bernilai positif yang menunjukkan setiap peningkatan budaya organisasi satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu. Hal ini terbukti dengan melihat. Maka semakin kuatnya nilai budaya organisasi yang tertanam dalam diri karyawan maka kinerja mereka juga akan semakin optimal.
2. Mutasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan hasil uji regresi linear berganda bernilai positif yang menunjukkan setiap peningkatan mutasi satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu. Maka semakin tinggi tingkat mutasi yang dilakukan kepada karyawan maka akan meningkatkan semangat kerja dan juga kinerja akan semakin optimal.
3. Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan hasil uji regresi linear berganda bernilai positif yang menunjukkan setiap peningkatan pengalaman kerja satu satuan maka

akan meningkatkan kinerja karyawan pada Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu. Maka jika karyawan memiliki pengalaman kerja yang baik maka pekerjaan yang dikerjakan akan semakin terbantu sehingga kinerja juga akan semakin optimal.

4. Budaya Organisasi, Mutasi, dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti budaya organisasi, mutasi dan pengalaman kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Maka semakin baik budaya organisasi dan mutasi karyawan yang dijalankan serta pengalaman kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan semakin optimal.
5. Hasil koefisien determinasi pada penelitian ini menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,657 artinya bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, mutasi dan pengalaman kerja sebesar 65,7%, sedangkan sisanya 34,3% dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini seperti promosi, motivasi, kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

6.2.2 Saran

Saran untuk Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu dan penelitian selanjutnya diharapkan dapat melengkapi keterbatasan penelitian dengan mengembangkan beberapa hal yaitu:

1. Bagi Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu. Setiap karyawan dapat mencapai kinerja yang baik apabila mereka memiliki budaya organisasi yang baik, sebaiknya perusahaan memberikan lebih banyak lagi perhatian dan usahanya

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.

dalam meningkatkan mutu dari budaya organisasi pada perusahaan. Karena terdapat beberapa persoalan seperti adanya kesenjangan komunikasi antar karyawan senior dan karyawan baru. Serta dalam melakukan mutasi dapat mempertimbangkan keahlian maupun kemampuan pegawai di jabatan baru yang akan ditempati, karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup harus memberikan bimbingan dan masukan kepada karyawan yang belum memiliki pengalaman, sehingga mempermudah karyawan tersebut dalam bekerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya, dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah variabel lain sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik

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.



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Thabrani. Al-Mu'jam Al-Ausath. (Maktabah Al-Ma'arif Linnasr Watta'uzi': Riyadh, 1995 M/1415 H)
- Al-Qur'an dan Terjemahan, Kementrian Agama RI 2011, Penerbit : Syamil Qur'an Bandung
- Awaluddin syah.(2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Mutasi, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar*.Jurnal Mirai Managemen Volume 2. No 2.April-Januari 2017
- Bernadin, H. Jhon dan Rusel. 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung: PT. Erlangga
- Flippo, Edwin B. 2014. *Manajemen Personalialia*.Jakarta:PT. Gelora Aksara Pratma
- Fahmi, Irham. (2013).*Perilaku Organisasi Teori Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Psenerbit Universitas Diponegoro.
- Hadits riwayat Muslim, Ahmad, dan Abu Dawud no. 829.
- Haibuan, Malayu S.P. 2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT. Bumi aksara
- Handoko, T. Hani. 2004. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Diterbitkan oleh BPFE
- Stephen, Robbins, P. dan Timothy, A Judge. 2013. *Organization Behavior Edision 15*. New Jersey: Pearsion Education
- Kadarisman, M. 2013, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung: Rajawali Pers.
- Mangkunegara. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.Bandung: PT.Refika Aditama

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Michael Hutomo Tanuwibowo. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Lestari Purnama Perkasa*. AGORA Vol3. Nomor 2 (2015)
- Mulyadi. 2015. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rajawali Pers.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Nur Aini (2015). *Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Anda Salatiga*. Volume 6. Nomor 1. Juni 2015
- Patricia Runtuwene. (2016). *Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Manado*. Volume 16. Nomor 01. Tahun 2016
- Pabundu, Tika, Moh. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Sinar Grafika Offset
- Robbins, Coulter 2010. *Management*. Jakarta: Indeks
- Rosinta Romauli Situmeang. (2017). *Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah*. AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship (eISSN: 2477-0574; p-ISSN: 2477-3824) Vol. 02. No. 02. May 2017
- Sufrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Predana Media Group
- Sobirin, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta: IBPP STIM YKPN
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sodang, P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sufrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: kencana.
- Suryanto. 2011. *Ekonometrika Terapan Teori dan Aplikasi dengan Spss*. Andi: Yogyakarta

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.



Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

AssalamualaikumWr. Wb

Saya Malisa Andriani Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi, Mutasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu”**.

Dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian dan syarat menyelesaikan studi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, saya mohon partisipasi dan kesediaan Bapak/Ib udalam menjawab kuesioner ini. Saya ucapkan terimakasih kepada Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya.

WassalamualaikumWr. Wb

Hormat Saya,

MALISA ANDRIANI

Nim. 11671200677

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

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.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah terlebih dahulu Identitas anda
2. Bacalah dengan baik pertanyaan dan pilih salah satu jawaban yang menurut anda paling benar dengan memberi tanda(√) pada pilihan anda.
3. Pilihlah jawaban dengan kriteria dibawah ini :
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Netral (N)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
4. Mohon kuisisioner ini diisi dengan lengkap kerahasiaan dari jawaban anda dijamin sepenuhnya.

II. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
 Usia :
 Lama Bekerja :
 Jenis Kelamin :
 Pendidikan Terakhir :

III. PERNYATAAN

Berilah tanda (√) pada jawaban yang dianggap paling sesuai pada pertanyaan.

1. KINERJA

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan					
2.	Saya bekerja sesuai dengan keahlian yang saya punya.					
3.	Kemampuan yang saya miliki dapat diukur dengan adanya prestasi yang saya capai.					
4.	Saya merasa bahwa saya bangga dengan prestasi kerja yang dapat dicapai.					
5.	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.					
6.	Saya mampu bekerjasama dengan semua karyawan.					
7.	Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup.					
8.	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.



2. BUDAYA ORGANISASI

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Setiap bekerja saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum dari pada kepentingan pribadi/kelompok.					
2.	Saya mampu melaksanakan standar kerja yang ditentukan perusahaan.					
3.	Jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama.					
4.	Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.					
5.	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan perusahaan					
6.	Saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan					
7.	Saya selalu berusaha menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan					

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.



3. MUTASI

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Mutasi selalu dilakukan pada kurun waktu yang telah ditetapkan					
2.	Saya selalu siap apa bila mutasi dilakukan perusahaan					
3.	Kemampuan dalam bekerja dijadikan salah satu syarat dalam pemberian mutasi					
4.	Mutasi dilakukan dengan menyesuaikan antara jabatan lama dengan jabatan baru					
5.	Sebelum mutasi dilakukan, selalu dikonsultasikan dengan pegawai yang bersangkutan					
6.	Mutasi yang terjadi dikarenakan melihat pada lama waktu bekerja/masa kerja					
7.	Mutasi yang terjadi karena keinginan individu sendiri					
8.	Saya tidak keberatan dengan terjadinya mutasi					
9.	Mutasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan seorang karyawan					
10.	Mutasi dilaksanakan untuk mengisi jabatan yang kosong.					

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.



4. PENGALAMAN KERJA

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Masa kerja yang saya miliki membantu saya dalam bekerja					
2.	Saya memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dengan baik dan komprehensif					
3.	Dengan pengetahuan yang saya miliki sangat membantu dalam melakukan pekerjaan					
4.	Saya memiliki keahlian dalam melaksanakan pekerjaan					
5.	Pengalaman kerja yang saya miliki, Membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang saya lakukan pada saat saya melaksanakan pekerjaan					
6.	Saya sudah menguasai pekerjaan yang diberikan kepada saya					
7.	Saya sering kali tidak dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik					
8.	Pengalaman kerja yang saya miliki dapat membantu saya menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan lebih efisien.					

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.

Lampiran 2: Tabulasi Data

Responden	Budaya Organisasi (X1)							Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
Responden 1	3	3	3	3	3	3	2	20
Responden 2	5	5	5	5	5	5	5	35
Responden 3	5	5	4	5	5	3	5	32
Responden 4	5	5	4	5	4	5	4	32
Responden 5	5	5	5	4	4	5	4	32
Responden 6	5	5	4	4	4	5	4	31
Responden 7	5	5	4	4	4	4	4	30
Responden 8	4	4	4	4	4	4	3	27
Responden 9	5	5	4	4	4	5	4	31
Responden 10	5	5	5	5	5	5	5	35
Responden 11	4	4	4	4	3	5	5	29
Responden 12	4	4	4	5	3	3	3	26
Responden 13	4	4	4	4	4	5	4	29
Responden 14	4	4	3	4	3	4	4	26
Responden 15	4	4	3	4	3	4	4	26
Responden 16	4	4	4	4	5	4	4	29
Responden 17	5	5	5	5	5	5	5	35
Responden 18	4	4	4	5	3	5	4	29
Responden 19	5	5	3	3	3	4	4	27
Responden 20	3	2	4	4	4	5	5	27
Responden 21	3	2	4	4	4	4	4	25
Responden 22	3	3	3	4	4	4	4	25
Responden 23	3	4	5	5	5	5	4	31
Responden 24	4	3	4	4	4	4	4	27
Responden 25	3	3	4	4	4	4	4	26
Responden 26	5	5	4	4	4	4	4	30
Responden 27	3	2	4	3	3	4	4	23
Responden 28	3	3	4	4	3	4	4	25

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.

Responden 29	4	4	3	5	5	5	5	5	31
Responden 30	2	1	3	4	4	4	4	4	22
Responden 31	2	2	3	4	4	4	4	4	23
Responden 32	2	2	3	4	4	4	4	3	22
Responden 33	3	3	4	4	4	4	4	4	26
Responden 34	4	4	3	4	4	4	4	4	27
Responden 35	2	2	3	3	3	4	4	4	21

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

X2.1	Mutasi (X2)									Total
	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
3	3	2	2	4	3	4	2	2	2	27
4	2	3	3	4	2	5	4	4	5	36
4	2	3	3	4	2	2	2	5	5	32
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	41
4	4	3	3	4	3	5	5	4	4	39
5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	44
4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	42
5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	45
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	42
4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	39
4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	40
2	3	4	4	4	3	5	4	4	4	37
3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	38
4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	41
4	5	3	4	4	3	5	5	4	5	42
4	3	4	3	4	3	5	5	4	4	39
3	2	3	4	4	3	5	4	4	4	36
3	3	2	3	4	2	5	4	4	4	34
3	3	3	2	3	2	5	4	4	4	33
4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	39
3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	29
3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	36
3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	36
3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	39
3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	36

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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

5	5	4	4	5	5	2	2	32
4	4	4	5	5	3	3	3	31
3	3	5	5	4	3	3	2	28
3	3	4	4	4	3	2	1	24
4	4	5	4	4	3	3	2	29
3	3	4	4	4	2	2	2	24
3	3	4	4	4	4	2	2	26
3	3	4	5	3	3	4	2	27

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.

	Kinerja Karyawan (y)								Total
	y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	
3	3	3	3	3	3	2	2	2	21
4	5	4	4	4	3	5	4	4	33
5	4	4	4	4	3	4	4	4	32
5	5	5	4	4	3	5	4	4	35
5	4	4	4	4	3	5	4	4	33
5	5	4	4	4	3	4	5	5	35
5	4	4	4	4	3	4	4	5	33
5	4	4	5	4	4	4	4	4	34
5	5	5	5	5	5	5	3	3	36
4	4	4	4	5	5	5	4	4	35
5	5	5	5	4	4	3	3	3	32
5	5	5	5	5	5	4	3	3	35
5	4	4	4	4	3	4	4	5	33
5	4	5	5	5	3	3	4	3	32
4	4	4	4	4	3	5	5	4	33
4	3	5	4	4	3	4	5	4	32
5	4	5	5	5	5	5	4	5	38
5	4	4	5	5	3	4	5	4	34
4	4	5	5	3	4	3	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	5	3	4	3	3	3	31
4	4	4	4	4	4	5	5	5	35
5	4	4	4	4	3	4	4	4	32
3	5	4	4	4	5	5	3	5	34
5	4	5	4	3	4	4	4	4	33
4	4	4	5	3	4	5	5	5	34
4	4	4	4	4	3	4	4	4	31
4	4	4	4	4	3	4	4	5	32

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

5	5	5	5	3	5	5	5	38
4	4	3	3	4	4	4	5	31
3	4	4	4	2	3	4	4	28
5	4	4	4	3	4	4	4	32
4	4	4	4	3	4	4	4	31
4	4	3	4	5	4	3	4	31
3	4	3	3	3	4	3	4	27

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

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.

UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Lampiran 3: Hasil Kualitas Data

UJI VALIDITAS

VARIABEL X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,943**	,479**	,379*	,268	,313	,333	,829**
	Sig. (2-tailed)		,000	,004	,025	,120	,067	,050	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	,943**	1	,462**	,433**	,290	,316	,257	,828**
	Sig. (2-tailed)	,000		,005	,009	,091	,065	,136	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	,479**	,462**	1	,506**	,473**	,479**	,371*	,727**
	Sig. (2-tailed)	,004	,005		,002	,004	,004	,028	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	,379*	,433**	,506**	1	,588**	,360*	,437**	,697**
	Sig. (2-tailed)	,025	,009	,002		,000	,034	,009	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	,268	,290	,473**	,588**	1	,327	,470**	,631**
	Sig. (2-tailed)	,120	,091	,004	,000		,055	,004	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.6	Pearson Correlation	,313	,316	,479**	,360*	,327	1	,550**	,616**
	Sig. (2-tailed)	,067	,065	,004	,034	,055		,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.7	Pearson Correlation	,333	,257	,371*	,437**	,470**	,550**	1	,624**
	Sig. (2-tailed)	,050	,136	,028	,009	,004	,001		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL_X1	Pearson Correlation	,829**	,828**	,727**	,697**	,631**	,616**	,624**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Hak Cipta Dilindungi

© Hak cipta

Sultan Syarif Kasim Riau

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.



- Hak Cipta:
- 1. Dilara
- a. Per
- b. Per
- 2. Dilara

©
Riau

VARIABEL X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,617**	,614**	,436**	,572**	,386*	,345*	,461**	,479**	,390*	,796**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,009	,000	,022	,043	,005	,004	,020	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	,617**	1	,624**	,442**	,460**	,486**	,393*	,456**	,150	,240	,737**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,008	,005	,003	,020	,006	,389	,165	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	,614**	,624**	1	,510**	,392*	,330	,317	,404*	,392*	,311	,729**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,002	,020	,053	,064	,016	,020	,069	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	,436**	,442**	,510**	1	,413*	,607**	,199	,373*	,288	,407*	,681**
	Sig. (2-tailed)	,009	,008	,002		,014	,000	,251	,027	,093	,015	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	,572**	,460**	,392*	,413*	1	,462**	,395*	,407*	,228	,359*	,689**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,020	,014		,005	,019	,015	,188	,034	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.6	Pearson Correlation	,386*	,486**	,330	,607**	,462**	1	,230	,287	,025	,051	,576**
	Sig. (2-tailed)	,022	,003	,053	,000	,005		,184	,095	,887	,772	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.7	Pearson Correlation	,345*	,393*	,317	,199	,395*	,230	1	,604**	,241	,333	,613**
	Sig. (2-tailed)	,043	,020	,064	,251	,019	,184		,000	,163	,051	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.8	Pearson Correlation	,461**	,456**	,404*	,373*	,407*	,287	,604**	1	,620**	,445**	,751**
	Sig. (2-tailed)	,005	,006	,016	,027	,015	,095	,000		,000	,007	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.9	Pearson Correlation	,479**	,150	,392*	,288	,228	,025	,241	,620**	1	,538**	,574**
	Sig. (2-tailed)	,004	,389	,020	,093	,188	,887	,163	,000		,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.10	Pearson Correlation	,390*	,240	,311	,407*	,359*	,051	,333	,445**	,538**	1	,589**
	Sig. (2-tailed)	,020	,165	,069	,015	,034	,772	,051	,007	,001		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,796**	,737**	,729**	,681**	,689**	,576**	,613**	,751**	,574**	,589**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

suatu masalah.

rif Kasim Riau



Hal 1.1
 Dilindungi
 j mengu
 juitipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 juitipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Lina mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VARIABEL X3

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	TOTAL_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,856**	,311	,231	,301	,398*	,309	,149	,734**
	Sig. (2-tailed)		,000	,069	,182	,079	,018	,071	,392	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X3.2	Pearson Correlation	,856**	1	,406*	,328	,236	,403*	,348*	,104	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000		,015	,055	,172	,016	,040	,554	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X3.3	Pearson Correlation	,311	,406*	1	,187	,357*	,120	,252	,030	,524**
	Sig. (2-tailed)	,069	,015		,282	,035	,491	,145	,863	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X3.4	Pearson Correlation	,231	,328	,187	1	,020	-,019	,517**	,226	,469**
	Sig. (2-tailed)	,182	,055	,282		,910	,914	,001	,192	,004
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X3.5	Pearson Correlation	,301	,236	,357*	,020	1	,330	,029	,245	,498**
	Sig. (2-tailed)	,079	,172	,035	,910		,053	,870	,157	,002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X3.6	Pearson Correlation	,398*	,403*	,120	-,019	,330	1	,254	,455**	,627**
	Sig. (2-tailed)	,018	,016	,491	,914	,053		,140	,006	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X3.7	Pearson Correlation	,309	,348*	,252	,517**	,029	,254	1	,517**	,665**
	Sig. (2-tailed)	,071	,040	,145	,001	,870	,140		,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X3.8	Pearson Correlation	,149	,104	,030	,226	,245	,455**	,517**	1	,598**
	Sig. (2-tailed)	,392	,554	,863	,192	,157	,006	,001		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL_X3	Pearson Correlation	,734**	,751**	,524**	,469**	,498**	,627**	,665**	,598**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,004	,002	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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



VARIABEL Y

Correlations

		y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	TOTAL_Y
y.1	Pearson Correlation	1	,313	,499**	,430**	,055	,194	,294	,051	,615**
	Sig. (2-tailed)		,067	,002	,010	,753	,265	,087	,772	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
y.2	Pearson Correlation	,313	1	,344*	,252	,298	,425*	-,037	,115	,560**
	Sig. (2-tailed)	,067		,043	,145	,082	,011	,831	,512	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
y.3	Pearson Correlation	,499**	,344*	1	,653**	,046	,202	,100	-,163	,554**
	Sig. (2-tailed)	,002	,043		,000	,795	,246	,567	,350	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
y.4	Pearson Correlation	,430**	,252	,653**	1	,261	,274	,178	-,045	,641**
	Sig. (2-tailed)	,010	,145	,000		,129	,111	,307	,796	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
y.5	Pearson Correlation	,055	,298	,046	,261	1	,349*	-,321	-,018	,391*
	Sig. (2-tailed)	,753	,082	,795	,129		,040	,060	,918	,020
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
y.6	Pearson Correlation	,194	,425*	,202	,274	,349*	1	,368*	,491**	,747**
	Sig. (2-tailed)	,265	,011	,246	,111	,040		,030	,003	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
y.7	Pearson Correlation	,294	-,037	,100	,178	-,321	,368*	1	,601**	,507**
	Sig. (2-tailed)	,087	,831	,567	,307	,060	,030		,000	,002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
y.8	Pearson Correlation	,051	,115	-,163	-,045	-,018	,491**	,601**	1	,489**
	Sig. (2-tailed)	,772	,512	,350	,796	,918	,003	,000		,003
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,615**	,560**	,554**	,641**	,391*	,747**	,507**	,489**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,020	,000	,002	,003	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

- Hak Cipta:
 1. Dilarang mengutip, menyalin, atau menjiplak sebagian atau seluruhnya tanpa izin UIN Suska Riau.
 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.

UJI RELIABILITAS

VARIABEL X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,828	7

VARIABEL X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,867	10

VARIABEL X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,759	8

VARIABEL Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,674	8

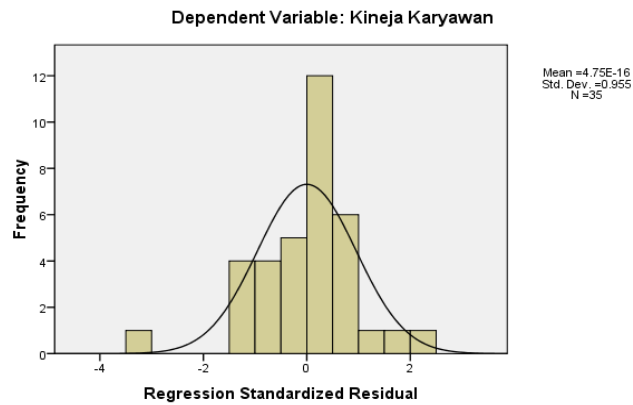
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

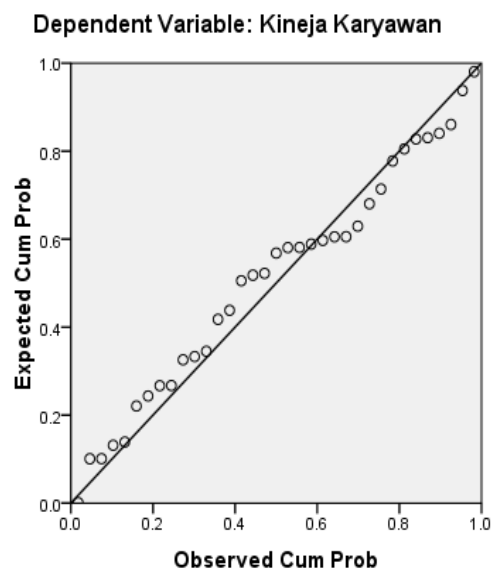
Lampiran 4: Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



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.

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.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

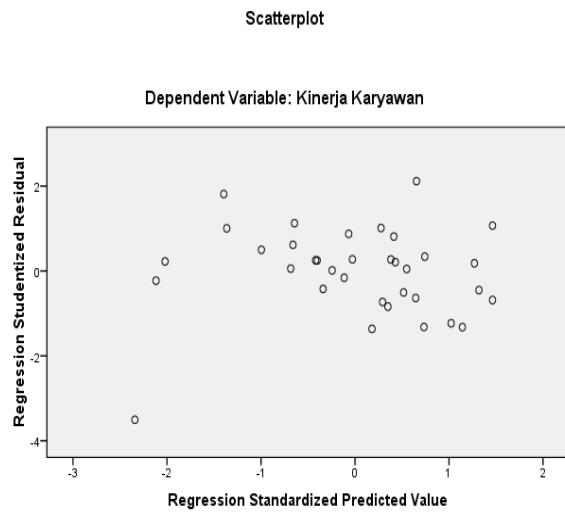
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.77038853
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.079
	Negative	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		.625
Asymp. Sig. (2-tailed)		.830

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.946	3.369		2.656	.012		
	Budaya Organisasi	.334	.095	.435	3.518	.001	.724	1.382
	Mutasi	.216	.072	.377	2.982	.006	.693	1.442
	Pengalaman Kerja	.216	.096	.246	2.237	.033	.918	1.089
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Uji Heteroskedastisitas



Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.810 ^a	.657	.624	1.854	1.144

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.

Lampiran 5: Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.946	3.369		2.656	.012		
	Budaya Organisasi	.334	.095	.435	3.518	.001	.724	1.382
	Mutasi	.216	.072	.377	2.982	.006	.693	1.442
	Pengalaman Kerja	.216	.096	.246	2.237	.033	.918	1.089
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	204.006	3	68.002	19.782	.000 ^a
	Residual	106.565	31	3.438		
	Total	310.571	34			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi, Mutasi

b. Dependent Variable: Kineja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.810 ^a	.657	.624	1.854	1.144

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi, Mutasi

b. Dependent Variable: Kineja Karyawan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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.

Rekap Jawaban Responden

VARIABEL X1

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	11,4	11,4	11,4
N	9	25,7	25,7	37,1
S	11	31,4	31,4	68,6
SS	11	31,4	31,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	2,9	2,9	2,9
TS	6	17,1	17,1	20,0
N	6	17,1	17,1	37,1
S	11	31,4	31,4	68,6
SS	11	31,4	31,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	11	31,4	31,4	31,4
S	19	54,3	54,3	85,7
SS	5	14,3	14,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

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.


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.

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	4	11,4	11,4	11,4
S	22	62,9	62,9	74,3
SS	9	25,7	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	10	28,6	28,6	28,6
S	18	51,4	51,4	80,0
SS	7	20,0	20,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	3	8,6	8,6	8,6
S	19	54,3	54,3	62,9
SS	13	37,1	37,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,9	2,9	2,9
N	3	8,6	8,6	11,4
S	24	68,6	68,6	80,0
SS	7	20,0	20,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

IN

Isl

tan Syarif Kasim Riau

© H

VARIABEL X2
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.

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5,7	5,7	5,7
	TS	3	8,6	8,6	14,3
	N	14	40,0	40,0	54,3
	S	14	40,0	40,0	94,3
	SS	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	20,0	20,0	20,0
	N	15	42,9	42,9	62,9
	S	11	31,4	31,4	94,3
	SS	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	17,1	17,1	17,1
	N	15	42,9	42,9	60,0
	S	13	37,1	37,1	97,1
	SS	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

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.

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	11,4	11,4	11,4
	N	13	37,1	37,1	48,6
	S	18	51,4	51,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,9	2,9	2,9
	N	7	20,0	20,0	22,9
	S	22	62,9	62,9	85,7
	SS	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	20,0	20,0	20,0
	N	19	54,3	54,3	74,3
	S	7	20,0	20,0	94,3
	SS	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5,7	5,7	5,7
	N	2	5,7	5,7	11,4
	S	10	28,6	28,6	40,0
	SS	21	60,0	60,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

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.

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5,7	5,7	5,7
	N	7	20,0	20,0	25,7
	S	18	51,4	51,4	77,1
	SS	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,9	2,9	2,9
	N	7	20,0	20,0	22,9
	S	22	62,9	62,9	85,7
	SS	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5,7	5,7	5,7
	N	3	8,6	8,6	14,3
	S	23	65,7	65,7	80,0
	SS	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

© H
VARIABEL X3

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.

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5,7	5,7	5,7
	N	9	25,7	25,7	31,4
	S	19	54,3	54,3	85,7
	SS	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5,7	5,7	5,7
	N	11	31,4	31,4	37,1
	S	19	54,3	54,3	91,4
	SS	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	11,4	11,4	11,4
	S	16	45,7	45,7	57,1
	SS	15	42,9	42,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2,9	2,9	2,9
	S	24	68,6	68,6	71,4
	SS	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

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.

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	3	8,6	8,6	8,6
S	22	62,9	62,9	71,4
SS	10	28,6	28,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,9	2,9	2,9
N	7	20,0	20,0	22,9
S	21	60,0	60,0	82,9
SS	6	17,1	17,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	6	17,1	17,1	17,1
N	21	60,0	60,0	77,1
S	7	20,0	20,0	97,1
SS	1	2,9	2,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	2,9	2,9	2,9
TS	11	31,4	31,4	34,3
N	13	37,1	37,1	71,4
S	9	25,7	25,7	97,1
SS	1	2,9	2,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

© H
VARIABEL Y

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.

y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	4	11,4	11,4	11,4
S	14	40,0	40,0	51,4
SS	17	48,6	48,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	2	5,7	5,7	5,7
S	25	71,4	71,4	77,1
SS	8	22,9	22,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	4	11,4	11,4	11,4
S	20	57,1	57,1	68,6
SS	11	31,4	31,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	3	8,6	8,6	8,6
S	21	60,0	60,0	68,6
SS	11	31,4	31,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	



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.

y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,9	2,9	2,9
N	23	65,7	65,7	68,6
S	5	14,3	14,3	82,9
SS	6	17,1	17,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,9	2,9	2,9
N	3	8,6	8,6	11,4
S	21	60,0	60,0	71,4
SS	10	28,6	28,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,9	2,9	2,9
N	8	22,9	22,9	25,7
S	19	54,3	54,3	80,0
SS	7	20,0	20,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,9	2,9	2,9
N	5	14,3	14,3	17,1
S	19	54,3	54,3	71,4
SS	10	28,6	28,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Un.04/F.VII/PP.00.9/2247/2020

Pekanbaru, 24 Juni 2020 M
 3 Zulqaidah 1441 H

Biasa

Izin Riset

Kepada
 Yth. Pimpinan
 Bank BPR Rokan Hilir
 Cabang Kubu
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Malisa Andriani
 NIM. : 11671200677
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Budaya Organisasi, Mutasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BPR Rokan Hilir"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
 NIP. 19620512 198003 1 003

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Dilarang mengutip, sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. Dilarang mengutip, sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bagansiapiapi, 4 januari 2021

: 103/BPR-ROHIL/2020

:-

UIN SUSKA RIAU
Jl. H.R. Soebrantas No.155 Simp. Baru Panam
Pekanbaru

: Surat Pernyataan Telah Selesai Melakukan Penelitian

Dengan Hormat,

Dengan ini menerangkan bahwa :

: Malisa Andriani

: 11671200677

: Ekonomi dan Ilmu Sosial/Manajemen

Adalah benar yang bersangkutan telah selesai melakukan penelitian di Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu dalam menyelesaikan tugas akhir dengan judul "**Pengaruh Budaya Organisasi, Mutasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu**"

Ditunjukkan surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

PERUSAHAAN DAERAH
BANK PERKREDITAN RAKYAT ROKAN
HILIR



Bagansiapiapi, 31 Agustus 2020

Nomor : 100/BPR-ROHIL/2020/ 184

Lampiran : -

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Sosial
UIN SUSKA RIAU
Jl. H.R. Soebrantas No.155 Simp. Baru Panam
Pekanbaru

Perihal : Izin Riset

Dengan Hormat,

Menjawab surat Bapak Nomor Un.04/F.VII/PP.00.9/2247/2020 Tanggal 24 Juni 2020 Perihal Mohon Izin Riset, dengan ini kami sampaikan bahwa nama mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Malisa Andriani
NIM : 11671200677
Jurusan : Manajemen
Perguruan Tinggi : UIN Suska Riau

perusahaan kami memberikan izin untuk pengambilan data dan informasi sesuai dengan kebutuhannya dalam rangka menyelesaikan Skripsi yang berjudul "*Pengaruh Budaya Organisasi, Mutasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BPR Rokan Hilir*".

Demikian yang dapat kami sampaikan, atas kerjasamanya di ucapkan terima kasih.

PERUSAHAAN DAERAH
BANK PERKREDITAN RAKYAT ROKAN
HILIR
DIREKSI,


HAMDANIAR, SE
Direktur Utama

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.



BIOGRAFI PENULIS

Malisa Andriani, Lahir di Kubu, Kabupaten Rokan Hilir, Provinsi Riau Pada Tanggal 07 Mei 1998. Penulis merupakan anak dari Ayahanda Syafi'i Jais dan Ibunda Minarni. Penulis adalah anak pertama dari tiga bersaudara, adik laki-laki penulis bernama Novan Andreas, dan Aqila Misha Savana

SD Negeri 018 Tanjung Leban, Kabupaten Rokan Riau (2007-2011), SMP Negeri 3 Bantan Tengah Kabupaten Bengkalis (2011-2013), SMA Negeri 1 Kubu Kabupaten Rokan Hilir (2013-2016).

Setelah menamatkan pendidikan di SMA, penulis melanjutkan studi di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan mengambil Jurusan S1 Manajemen dengan konsentrasi Sumber Daya Manusia. Selama masa perkuliahan, penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan di kantor BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Provinsi Riau pada tahun 2019, selanjutnya penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KUKERTA) selama kurang lebih 2 bulan di Desa Berancah Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau.

Penulis telah dinyatakan lulus S1 pada tanggal 23 Desember 2020 dengan judul skripsi **“Pengaruh Budaya Organisasi, Mutasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BPR Rokan Hilir Cabang Kubu”**.

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.