



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

**PENGARUH MUTASI DAN ROTASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SYARIAH  
INDONESIA Tbk KC SUDIRMAN 1 PEKANBARU**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Fakultas Syariah dan Hukum



**OLEH**

**DINI NAILUL AUTHARIS**  
**NIM. 12020526055**

**PROGRAM STUDI S1 EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
1445 H/2024 M**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul **“PENGARUH MUTASI DAN ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SYARIAH INDONESIA Tbk KC SUDIRMAN 1 PEKANBARU”**, yang ditulis oleh:

Nama : Dini Nailul authari s  
NIM : 12020526055  
Program Studi : Ekonomi Syariah

Dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang Munaqasah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 13 Juni 2024

Pembimbing Skripsi I



Dr. Rozi Andrini, SE, Sy.,ME

Pembimbing Skripsi II



Afdhol Rinaldi, SE.,M.Ec

- 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.

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul : **PENGARUH MUTASI DAN ROTASI KERJA PADA KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH INDONESIA Tbk KC SUDIRMAN 1 PEKANBARU** yang ditulis oleh:

Nama : Dini Nailul Authari S  
 NIM : 12020526055  
 Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

**Pekanbaru, 09 Juli 2024**  
**TIM PENGUJI MUNAQASYAH**

Ketua  
**Dr. Jenita, MM**

Sekretaris  
**Ahmad Hamdalah, S.E.I., M.Sy**

Penguji I  
**Dr. Rozi Andriani, SE. Sy., M.E**

Penguji II  
**Darnilawati, SE., M.Si**

Mengetahui,  
 Dekan Fakultas Syariah dan  
 Hukum



**Dr. Zulkifli, M. Ag**

NIP. 197410062005011005



## 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.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Dini Nailul Authari S  
NIM : 12020526055  
Tempat/ Tgl. Lahir : Pekanbaru, 28 Juni 2000  
Fakultas/Pascasarjana : Syariah dan Hukum  
Prodi : Ekonomi Syariah  
Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:

“Pengaruh Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk KC Sudirman 1 Pekanbaru”

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertai/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya \* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya , \*saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya )\*saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 20 Mei 2024  
Yang membuat pernyataan



Dini Nailul Authari S  
NIM 12020526055



## ABSTRAK

### **Dini Nailul Authari S: Pengaruh Mutasi dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk KC Sudirman 1 Pekanbaru.**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya perpindahan Karyawan yang sering terjadi di PT Bank Syariah Indonesia Tbk KC Sudirman 1 Pekanbaru. Rumusan masalah penelitian apakah mutasi dan rotasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia KC Sudirman 1 Pekanbaru, Apakah Mutasi dan Rotasi Kerja Berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KC Sudirman 1 Pekanbaru. Tujuan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Mutasi dan Rotasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Indonesia Tbk KC Sudirman 1 Pekanbaru, dan untuk mengetahui pengaruh Mutasi dan Rotasi Kerja secara simultan terhadap kinerja Karyawan PT Bank Syariah Indonesia Tbk KC Sudirman 1 Pekanbaru.

Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif yang berlokasi di JL. Jend Sudirman No.450, Kecamatan. Tanah Datar Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, dengan populasi 39 orang Karyawan BSI KC Sudirman 1 Pekanbaru. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan rumus *total sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi, jumlah sampel yang mengisi kuesioner ini adalah 39 orang. Dengan metode pengumpulan data yaitu kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan deskriptif kuantitatif dengan bentuk SPSS Versi 26.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2.206 > 1.688$ ) dan dengan nilai signifikansi ( $0.034 < 0.05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti variabel independent secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, dan variabel Rotasi kerja nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel ( $0.612 < 1.688$ ) dengan nilai signifikansi ( $0.545 > 0.05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti variabel independent secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Sementara untuk uji  $f$  diperoleh  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel ( $5.287 > 2.87$ ) dan nilai signifikansi  $<$   $0.05$  ( $0.010 < 0.05$ ) dengan pengaruh 18,4% sedangkan sisanya sebesar 81,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Mutasi, Rotasi Kerja, Kinerja Karyawan*



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur kepada Allah SWT., atas berkat dan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **"PENGARUH MUTASI DAN ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SYARIAH INDONESIA KC SUDIRMAN 1 PEKANBARU"**. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, yang dengan hadirnya penelitian ini semoga menjadi bagian menyampaikan sunnahnya dalam khazanah ilmu pengetahuan. Penelitian skripsi ini dilakukan dengan penuh perjuangan sehingga didalamnya tidak mungkin tidak ada dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak baik dalam bentuk moral maupun material, secara langsung maupun tidak langsung, maka pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh elemen yang terlibat dan terkait.

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Namun peneliti berusaha menyajikan Skripsi ini dengan sebaik-baiknya, Dengan demikian semoga Skripsi ini berguna untuk penulis khususnya dan masyarakat serta pembaca umumnya., namun berkat bantuan dari berbagai pihak penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa kedua orang tua, Ayahanda Sardian dan Ummi Badariah yang telah membesarkan dan memberikan kasih sayang, semangat dan dukungan doa yang tak henti-hentinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan diberi kemudahan.



#### 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. Hairunnas M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau serta Ibu Prof. Dr. Hj. Helmiati, M.Ag selaku Wakil Rektor I, Bapak Prof. Dr. H, Mas'ud Zein, M.Pd selaku Wakil Rektor II, dan Bapak Prof. Edi Erwan, S.Pt., M.Sc., Ph.D selaku Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau .
  3. Bapak Dr. Zulkifli, M. Ag, selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau serta Bapak Dr, H. Akmal Munir, LC., M.A selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. H. Mawardi, S.Ag. M.Si .selaku Wakil Dekan II, dan Ibu Dr. Hj. Sofia Hardani, M.Ag selaku Wakil Dekan III Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
  4. Bapak Muhammad Nurwahid, M.Ag selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
  5. Bapak Syamsurizal, SE, M.Sc, Ak.CA selaku Sekretaris Progam Studi Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. yang telah banyak memberi nasehat, bimbingan, saran dan ilmu kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
  6. Ibu Dr. Rozi Andrini, SE, Sy. ME dan Bapak Afdhol Rinaldi, SE, M.Ec selaku dosen pembimbing yang telah banyak membantu penulis dalam perbaikan-perbaikan skripsi, arahan dan masukan yang bermanfaat sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi.



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.

7. Bapak Dr. Budi Azwar S.E., M.Ec. selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan motivasi kepada penulis selama perkuliahan.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Syariah dan Hukum yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada peneliti selama mengikuti perkuliahan di Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Pihak-pihak kantor Bank Syariah Indonesia KC Sudirman 1 Pekanbaru yang telah membantu menyelesaikan tugas akhir penulis.
10. Pimpinan perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau selaku pihak yang telah menyediakan referensi berupa buku, jurnal, dan skripsi guna untuk menyempurnakan skripsi ini.
11. Kepada Kakak Fithri Diniati, Abang M Ihsan Ridho, yang telah menjadi donatur selama perkuliahan, beserta Adik-adikku Nur Rahma Dhani dan Muhammad Hafidz yang selalu menyemangati untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-temanku, terutama Dwi Hasanah Putri, Fifya Purnama, terima kasih atas seluruh jasa, motivasi dan doa untuk penulis.
13. Kepada Taufiq Hidayat yang telah kebersamai penulis pada hari-hari yang tidak mudah selama proses penulisan skripsi. Terima kasih atas dukungan dan semangat serta menjadi tempat untuk berkeluh kesah.
14. Teman-teman seperjuangan Ekonomi Syariah C, Noviza Sakbannita, Shabrina Jihaan, Anggia Nasya Putri, Anggi Lestari, dan sahabat KKN Koto Benai 2023 terimakasih atas ilmu dan kenang-kenangan yang kalian berikan.
15. Semua pihak yang telah mendukung dan membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

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.

16. *Last but not least*, kepada diri saya sendiri terima kasih banyak telah berjuang sejauh ini dan memilih untuk tidak menyerah dalam kondisi apapun.

Pekanbaru, 13 Juni 2024

Penulis,

Dini Nailul Authari S

NIM. 12020526055



## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <b>ABSTRAK .....</b>   | <b>i</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>   | <b>ii</b>   |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>   | <b>vi</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>  | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>   | <b>ix</b>   |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>   |             |
| A. Latar Belakang.....   | 1           |
| B. Rumusan Masalah.....  | 8           |
| C. Tujuan Penulisan .....  | 8           |
| D. Manfaat Penelitian .....  | 9           |
| E. Sistematika Penulisan .....   | 9           |
| <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>   |             |
| A. Mutasi Kerja .....  | 11          |
| B. Rotasi Kerja .....  | 17          |
| C. Kinerja Karyawan.....   | 27          |
| D. Penelitian Terdahulu .....  | 35          |
| E. Definisi Operasional .....  | 37          |
| F. Kerangka Berpikir .....   | 39          |
| G. Hipotesis .....   | 40          |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>   |             |
| A. Jenis Penelitian .....  | 42          |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian .....                                     | 42          |
| C. Populasi dan Sampel.....  | 42          |
| D. Jenis dan Sumber Data .....   | 43          |
| E. Teknik Pengumpulan Data.....  | 44          |
| F. Analisis Data.....  | 45          |
| G. Gambaran Umum Bank Syariah Indonesia KC Sudirman 1<br>Pekanbaru ..... | 51          |

- 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.

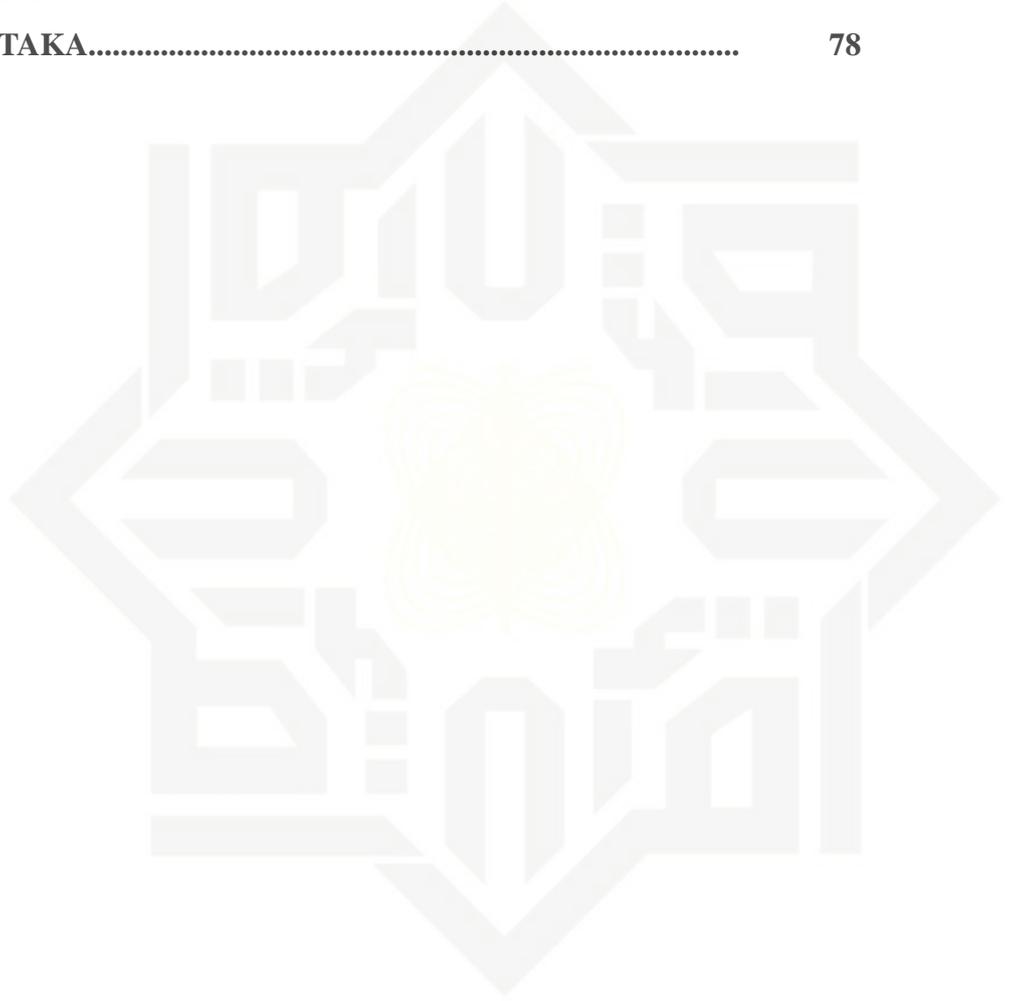
**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

|                          |    |
|--------------------------|----|
| A. Hasil Penelitian..... | 56 |
| B. Pembahasan .....      | 73 |

**BAB V KESIMPULAN**

|                    |    |
|--------------------|----|
| A. Kesimpulan..... | 76 |
| B. Saran .....     | 77 |

|                            |           |
|----------------------------|-----------|
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b> | <b>78</b> |
|----------------------------|-----------|



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 TABEL

|             |  |    |
|-------------|--|----|
| Tabel I.1   | Data Mutasi Rotasi Kerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KC Sudirman 1 Pekanbaru Tahun 2021-2024 ..... | 7  |
| Tabel II.1  | Penelitian terdahulu .....   | 35 |
| Tabel II.2  | Definisi Konsep Operasional Variabel dan Indikator Penelitian .....  | 37 |
| Tabel III.1 | Alternatif Jawaban Responden .....   | 44 |
| Tabel IV.1  | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....   | 57 |
| Tabel IV.2  | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....   | 57 |
| Tabel IV.3  | Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....  | 58 |
| Tabel IV.4  | Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....  | 59 |
| Tabel IV.5  | Frekuensi Mutasi .....   | 60 |
| Tabel IV.6  | Frekuensi Rotasi Kerja .....   | 61 |
| Tabel IV.7  | Frekuensi Kinerja Karyawan .....   | 62 |
| Tabel IV.8  | Uji Validitas .....  | 64 |
| Tabel IV.9  | Uji Reliabilitas.....  | 65 |
| Tabel IV.10 | Uji Normalitas Data.....   | 66 |
| Tabel IV.11 | Uji Multikolinearitas .....  | 67 |
| Tabel IV.12 | Hasil Uji Heteroskedastisitas – Uji Gletser .....  | 68 |
| Tabel IV.13 | Uji T .....  | 69 |
| Tabel IV.14 | Uji F.....   | 70 |
| Tabel IV.15 | Uji Regresi Linear Berganda .....  | 71 |
| Tabel IV.16 | Uji Determinan $R^2$ .....   | 72 |

## DAFTAR GAMBAR

|              |                                   |    |
|--------------|-----------------------------------|----|
| Gambar III.1 | Logo Bank Syariah Indonesia ..... | 54 |
| Gambar III.2 | Struktur Organisasi .....         | 55 |
| Gambar IV.1  | Uji Heteroskedastisitas .....     | 68 |



- 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 I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Pada Era Globalisasi saat ini kualitas sumber daya manusia sangat mempunyai dampak pada bidang usaha di dunia kerja. Globalisasi menimbulkan pengaruh yang besar pada Perusahaan-perusahaan dan organisasi untuk mendapatkan pangsa yang dibidiknya. Oleh sebab itu sebuah Perusahaan haruslah mempersiapkan sumber daya manusianya yang berkualitas agar pekerja dapat menghadapi persaingan di dunia kerja. Yaitu dengan cara mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif sehingga persaingan dalam dunia kerja bisa dihadapi dengan efisien.<sup>1</sup>

Manajemen sumber daya insani sebagai suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan Masyarakat.<sup>2</sup>

Pada hakikatnya, Sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Perkembangan terbaru memandang

---

<sup>1</sup> Dini Riskhi Ariani, Sri langgeng Ratnasari, dan Rona Tanjung, Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, (*Jurnal Dimensi*, Vol. 9, No. 3, 2020), h. 1

<sup>2</sup> T. Hani handoko, Manajemen Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2019), h. 3



#### 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.

karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Pengertian Sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Secara garis besar, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.<sup>3</sup>

Bank merupakan badan usaha yang bergerak dalam bisnis jasa keuangan yang tugasnya menghimpun dana menyalurkan dana. Bank memegang peranan penting dalam membantu kelancaran transaksi keuangan, baik itu kegiatan keuangan pemerintah ataupun Masyarakat.<sup>4</sup>

Berhubung dengan semakin ketatnya persaingan dunia perbankan maka dari itu Perusahaan memberdayakan dan mengoptimalkan segenap sumber daya yang dimiliki guna kelaksanaan hidup Perusahaan. Banyaknya Perusahaan besar dan kecil berguguran tidak lepas dari tentang cara pengelolaan SDM yang kurang baik. Adapun salah satu bentuk cara Perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya yaitu dengan cara melakukan mutasi jabatan.

Menurut Sastrohadiwiryono dalam Muhammad Isa Indrawan Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh

<sup>3</sup> Ibid.

<sup>4</sup> Buchari alma, *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung: CV Alvabeta, 2014, h. 10.



#### 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.

kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada Perusahaan.<sup>5</sup>

Terdapat beberapa penelitian yang menguji mutasi dan rotasi untuk menilai kinerja, antara lain penelitian yang dilakukan Ninda Nadzilah dan Widwi Handari Adji (2023) menyatakan mutasi dan rotasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Fika Mufaizah (2017) menyatakan bahwa mutasi dan rotasi kerja Bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan dikarenakan mungkin tidak tepat sasaran bagi yang akan dimutasi.

Menurut Supratno dalam Nurrulita Hapsari dan Netty Laura rotasi kerja adalah suatu tindakan yang dilakukan dengan memindahkan tenaga kerja ke suatu jabatan yang sesuai dengan keterampilan dan keinginan yang bersangkutan, sehingga dapat diperoleh kinerja yang baik atau maksimal untuk meningkatkan kinerja organisasi kegiatan ketenaga kerjaan yang berkaitan dengan proses pengalihan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tertentu. tujuannya agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan memberikan kinerja yang setinggi-tingginya bagi organisasi.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Muhammad Isa Indrawan, Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan, (*Jurnal Integritas Vol 1 No 3 Oktober 2015*), h. 4.

<sup>6</sup> Nurrulita Hapsari, Netty Laura, Pengaruh Rotasi Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Perilaku Kerja, (*Jurnal Pendidikan Tambusai, Vol 6 No 1 2022*), h. 5.



#### 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.

Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dimana merupakan hasil pencapaian seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja juga bisa disebut sebagai penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil yang optimal yang dapat dicapai.<sup>7</sup>

Tidak jarang kinerja karyawan disebabkan terlalu lamanya seseorang bekerja. Kondisi ini mengakibatkan kebosanan dan bahkan kejenuhan dikalangan para pekerja (karyawan). Untuk menghilangkan kejenuhan serta kebosanan para karyawan dalam mempekerjakan dalam pekerjaan diperusahaan atau instansi, misalnya dengan melakukan mutasi dan rotasi kerja kepada para Karyawan.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Karyawan BSI KC Sudirman 1 Pekanbaru oleh Riska Apriani menyatakan bahwa dalam empat tahun berdirinya BSI KC Sudirman 1 pekanbaru sudah sering kali terjadinya mutasi dan rotasi kerja dikarenakan adanya mengisi kekosongan posisi tersebut, salah satunya memberikan kesempatan untuk mencoba bidang

<sup>7</sup> Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2016), h. 63



#### 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

pekerjaan yang berbeda. Mutasi juga dilakukan atas permintaan Karyawan sendiri, Karyawan memiliki alasan pribadi untuk mengajukan mutasi.<sup>8</sup>

Berdasarkan hal di atas jika prestasi kinerja Karyawan tidak baik tentu akan mempengaruhi mutasi kerja. Tingkat jabatan yang dimiliki Karyawan tentunya membutuhkan proses untuk menjadi pribadi yang profesional dengan kinerja yang tinggi. Untuk mencapai tujuan tersebut Karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan untuk berprestasi dalam pekerjaannya sehingga dapat mencapai kedudukan yang lebih tinggi. Salah satunya memberikan kesempatan bagi tiap karyawan untuk mencapai karir yang lebih tinggi sehingga dapat berdampak pada hasil kerja yang lebih baik.

Hal ini sesuai dengan fenomena pada BSI KC Sudirman 1 Pekanbaru, yaitu Riska Apriani menyatakan bahwa karyawan yang tidak produktif dapat mengurangi kinerja perusahaan. Karyawan dengan kinerja rendah akan di coaching untuk membenahi kekurangan atas kinerja Karyawan, kemudian di evaluasi kinerjanya agar dapat dipindahkan ke bagian yang sesuai dengan kemampuannya. Kebijakan yang diambil pimpinan tentunya dilakukan untuk memenuhi kapasitas kinerja sumber daya manusia (SDM) yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Karyawan membutuhkan adaptasi terhadap penempatan kerja yang baru dan membutuhkan pelatihan lanjutan sesuai dengan posisinya.

Dari penjelasan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan Mutasi dan Rotasi di PT Bank Syariah Indonesia Tbk KC

<sup>8</sup> Riska Apriani, Bagian Customer Service Bank Syariah Indonesia KC Sudirman 1 Pekanbaru, Wawancara, Pekanbaru, 3 Februari 2024.

## 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.

Sudirman 1 Pekanbaru dan penulis ingin mengetahui sejauh mana Mutasi dan Rotasi mempengaruhi kinerja Karyawan di BSI KC Sudirman 1 Pekanbaru.

Berdasarkan dari beberapa definisi-definisi mengenai kinerja diatas dapat di mengerti bahwa kinerja merupakan prestasi atau hasil kerja seseorang Karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja dalam pandangan islam, bahwa kinerja merupakan persoalan penting dalam hubungannya antara atasan dan bawahan pada suatu organisasi.

QS. Al Anfal ayat 27 menjelaskan bahwa:

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَتِكُمْ وَأَنْتُمْ

تَعْلَمُونَ

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan juga janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui” (Qs Al Anfal: 27)

Dari ayat tersebut dapat menyimpulkan bahwa dalam hal penempatan pegawai, bahwa seseorang tidak boleh berkhianat dalam menunaikan amanahnya padahal mereka adalah orang yang mengetahui.

Berikut adalah data Karyawan yang dimutasi di PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KC Sudirman 1 Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Tabel I.1**  
**Data Mutasi Rotasi Kerja Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk**  
**KC Sudirman 1 Pekanbaru Tahun 2021-2024**

| Bulan        | Tahun 2021 |          | Tahun 2022 |          | Tahun 2023 |          | Tahun 2024 |           |
|--------------|------------|----------|------------|----------|------------|----------|------------|-----------|
|              | Masuk      | Keluar   | Masuk      | Keluar   | Masuk      | Keluar   | Masuk      | Keluar    |
| Januari      |            |          |            |          |            |          | 3          | 3         |
| Februari     | 2          | 4        | 1          |          |            |          | 1          | 1         |
| Maret        |            |          |            |          | 1          | 2        | 1          | 3         |
| April        |            |          | 1          | 1        |            |          |            |           |
| Mei          |            |          |            |          | 3          | 3        | 6          | 5         |
| Juni         |            |          | 3          | 3        |            | 1        |            |           |
| Juli         |            |          | 2          |          |            |          |            |           |
| Agustus      | 1          | 1        |            |          | 1          |          |            |           |
| September    |            | 1        |            |          | 1          |          |            |           |
| Oktober      |            |          |            |          |            |          |            |           |
| November     | 1          |          |            | 3        |            |          |            |           |
| Desember     |            | 1        |            |          |            |          |            |           |
| <b>TOTAL</b> | <b>4</b>   | <b>7</b> | <b>7</b>   | <b>7</b> | <b>6</b>   | <b>6</b> | <b>11</b>  | <b>12</b> |

**Sumber: PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KC Sudirman 1 Pekanbaru**

Berdasarkan tabel I.1 di atas diketahui bahwa data diatas merupakan data rotasi dan mutasi kerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Tbk KC Sudirman 1 Pekanbaru yang secara keseluruhannya pada tahun 2021-2024 ialah berjumlah 60 Orang yang dimutasi dan dirotasikan kerjanya. Rotasi kerja dalam Perusahaan ini bertujuan untuk mengembangkan karir atau menstimulasikan Karyawan untuk menentukan dimana bidang yang sesuai untuknya dan agar menciptakan prestasi kerjanya itu untuk diri sendiri dengan pengrotasian oleh Perusahaan. Rotasi kerja juga dapat digunakan sebagai salah satu program yang dapat dilakukan Perusahaan untuk mengurangi tingkat kebosanan karyawannya karena aktivitas yang dilakukan hanya berulang-ulang dan tidak lagi menantang. Pada sisi lain, rotasi kerja memiliki kekurangan dimana seseorang harus menyesuaikan diri Kembali dengan lingkungan, kebijakan baru dan tanggung jawab baru.



Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis bermaksud melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Mutasi dan Rotasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk KC Sudirman 1 Pekanbaru”**

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian singkat latar belakang masalah tersebut diatas, maka dapat diambil rumusan masalah, yaitu:

1. Apakah mutasi dan rotasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia Tbk KC Sudirman 1 Pekanbaru?
2. Apakah mutasi dan rotasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia Tbk KC Sudirmsn 1 Pekanbaru?

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dirumuskan tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh mutasi dan rotasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia Tbk KC Sudirman 1 Pekanbaru
2. Untuk mengetahui perngaruh mutasi dan rotasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia Tbk KC Sudirman 1 Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah:

##### 1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai Pengaruh mutasi, dan rotasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk KC Sudirman 1 Pekanbaru.

##### 2. Bagi Bank Syariah Indonesia

Penelitian ini diharapkan dapat membantu Bank Syariah Indonesia dalam mengambil keputusan terkait karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk KC Sudirman 1 Pekanbaru.

##### 3. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya dan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan S1 pada jurusan Ekonomi Syariah di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

#### E. Sistematika Penulisan

Untuk melihat gambaran singkat proposal ini, penulis Menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

##### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini meliputi latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

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

## **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini menjelaskan kajian teoritis yang relevan dengan penelitian. Teori-teori yang digunakan berasal dari literatur-literatur yang ada, baik dari perkuliahan maupun sumber lain.

## **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, lokasi dan waktu Penelitian, Teknik pengumpulan data, dan Teknik analisis data.

## **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang deskripsi data, pengolahan data dan pembahasan seberapa pengaruhnya Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk KC Sudirman 1 Pekanbaru.

## **BAB V : KESIMPULAN**

Bab ini berisi mengenai Kesimpulan dari bab yang dibahas sebelumnya serta saran dan penutup.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

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 II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Mutasi Kerja

##### 1. Pengertian Mutasi Kerja

Mutasi merupakan hal yang biasa dalam perusahaan untuk lebih meningkatkan produktivitas Karyawan dan memberikan suasana baru bagi Karyawan agar tidak jenuh dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Gary Dessler, pemindahan atau mutasi ialah sebuah cara untuk memberikan kesempatan kepada Karyawan yang mungkin tidak bisa ke mana-mana lagi, kecuali keluar, untuk mendapatkan tugas lain dan barangkali merupakan suatu pertumbuhan pribadi.<sup>9</sup>

Seringkali terjadi, Karyawan merasa jenuh akan pekerjaan yang dijalannya selama bertahun-tahun. Hal ini disebabkan oleh mekanisme kerja yang monoton, merasa tidak lagi mendapatkan tantangan dalam melakukan pekerjaan, serta berbagai macam faktor lainnya. Rasa jenuh yang melanda Karyawan ini bisa mempengaruhi kinerjanya dan dapat membuat produktivitas menurun sehingga merugikan perusahaan, karenanya kejenuhan ini harus dicegah. Salah satu upaya yang biasa dilakukan adalah dengan melakukan mutasi karyawan.

Untuk melakukan mutasi bagi Karyawan bukan merupakan hal yang mudah karena jika dilakukan secara salah akan berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja Karyawan yang bersangkutan. Oleh karena itu,

<sup>9</sup> Jimmy Joses Sembiring, *SMART HRD Perusahaan Tenang, Karyawan Senang* (Jakarta: transmedia Pustaka, 2010), h. 65.



#### 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.

mutasi harus dibuat berdasarkan pada keahlian Karyawan yang bersangkutan, bersedia atau tidaknya Karyawan yang bersangkutan, dan Tingkat kebutuhan departemen. Sebelum dilakukan mutasi, terlebih dahulu harus dilakukan evaluasi, baik evaluasi terhadap Karyawan yang akan di mutasi maupun evaluasi terhadap departemen yang bersangkutan.

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Kadarisman dalam I Made dan Kadek, mutasi adalah proses 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 organisasi.<sup>10</sup>

Menurut Budiman dalam Muhammad Fajri menyatakan bahwa permasalahan dalam mutasi Karyawan dapat dibedakan ke dalam dua jenis yaitu permasalahan terkait pekerjaan dan permasalahan yang tidak terkait pekerjaan. Permasalahan terkait dengan pekerjaan seperti adaptasi terhadap lingkungan dan tanggung jawab yang baru. Sedangkan permasalahan yang tidak terkait dengan pekerjaan misalnya keputusan mengenai keluarga, tempat tinggal baru, social dan emosional stress, dan sebagainya.<sup>11</sup>

<sup>10</sup> I Made Aji Dharma Surendra, Kadek Julia Mahadewi, Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara (BKN) Denpasar, (*Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, Vol. 7, No. 1, 2023), h. 2.

<sup>11</sup> Muhammad Fajri, Fahmi Oemar, dan Agus Seswandi, Pengaruh Mutasi, Promosi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. (*Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, Vol 2 No 1 Februari, 2023), h. 3.



#### 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 Hanggraeni mutasi adalah pemindahan dari posisi yang baru tapi memiliki kedudukan, tanggung jawab dan jumlah remunerasi yang sama.<sup>12</sup>

Perusahaan tidak dapat melakukan mutasi karyawan secara sepihak. Hal ini mengacu pada ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 Pasal 54 Ayat (1) Huruf c dan d. Yang menyatakan bahwa perjanjian kerja secara tertulis antara lain memuat jabatan atau jenis pekerjaan dan tempat pekerjaan. Maka pihak perusahaan tidak dapat melakukan pemindahan penempatan kerja (mutasi karyawan) secara sepihak. Tanpa adanya persetujuan dari karyawan yang bersangkutan, hal tersebut dapat dilakukan jika terdapat klausul khusus yang mengatur tentang mutasi kerja dalam perjanjian kerja yang telah disepakati sebelumnya.<sup>13</sup>

Jadi dapat dimengerti bahwa mutasi diartikan sebagai perubahan mengenai atau pemindahan kerja atau jabatan lain dengan harapan pada jabatan baru itu dia akan berkembang

## 2. Tujuan dan Manfaat Mutasi

Adapaun tujuan dari mutasi Karyawan ini pada intinya adalah untuk menciptakan atau meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam suatu organisasi.

<sup>12</sup> Irawati Kusuma Dirja, Pengaruh Mutasi, Promosi, Jabatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kementerian Sosial Republik Indonesia, (*Jurnal Manajemen Bisnis* Vol 8 No 3,2020), h. 3.

<sup>13</sup> <https://www.talenta.co/blog/>. Diakses pada tanggal 10 Desember 2023

## 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 Sastrohadiwiryono, tujuan mutasi adalah:<sup>14</sup>

- a. Untuk membuat peningkatan pada produktifitas kerja karyawan
- b. Untuk menciptakan keseimbangan antar rekan kerja
- c. Memperluas pengetahuan karyawan
- d. Menghilangkan kejenuhan kerja juga membuat karyawan terpacu untuk meningkatkan karirnya. Karyawan yang merasa lebih baik setelah dilakukan pemindahan tempat kerja bisa memicu kepuasan kerja dalam diri Karyawan.

Selain tujuan, adapun manfaat yang diperoleh bagi Karyawan dengan adanya mutasi ialah.

Menurut Wursanto manfaat pelaksanaan mutasi adalah:<sup>15</sup>

- a. Memenuhi kebutuhan tenaga kerja dibagian atau unit yang kekurangan tanpa merekrut dari luar.
- b. Memenuhi keinginan Karyawan sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing.
- c. Menjamin keyakinan Karyawan bahwa mereka tidak akan diberhentikan karena kekurangmampuan atau kekurangcakapan.
- d. Memberi motivasi
- e. Mengatasi rasa bosan karyawan pada pekerjaan, jabatan dan tempat kerja yang sama.

<sup>14</sup> Ariza Rahmawati, Mei Retno Adiwati, Pengaruh Mutasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Karimun Jawa Surabaya, (*Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis* Vol. 18, No. 2, 2021), h. 3.

<sup>15</sup> IG, Wursanto, *Manajemen Kepegawaian* 1, cet 4, (Yogyakarta: KANISIUS, 1994), h. 44.

## 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. Indikator Mutasi

Indikator Mutasi menurut Malayu Hasibuan, yaitu:<sup>16</sup>

a. Pengalaman

Masa kerja, tingkat loyalitas, pengetahuan pekerja, dan ruang lingkup suatu pekerjaan.

b. Pengetahuan

Kemampuan dalam menyelesaikan tugas, mudah mengoperasikan peralatan pekerjaan.

c. Kebutuhan

Kekosongan Karyawan, dan permintaan Karyawan.

d. Kecakapan

Tingkat pemahaman prosedur kerja, tingkat pengetahuan yang mendukung pelaksanaan kerja, keterampilan dalam berkomunikasi antar sesama pekerja.

e. Tanggung jawab

Keseriusan dalam bekerja, ketaatan pada aturan organisasi, dan berdedikasi pada aturan organisasi.

### 4. Jenis-jenis Mutasi

Mutasi sering kali dilakukan atas keinginan atau kebutuhan perusahaan atau atas keinginan pegawai sendiri. Jenis mutasi menurut Endang dalam Anggriani Husein adalah:<sup>17</sup>

<sup>16</sup> Irawati Kusuma Dirja, Pengaruh Mutasi, Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kementerian Sosial Republik Indonesia, (*Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, Vol. 8, No. 3, September-Desember 2020), h. 3.



#### 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. Ditinjau dari tempat kerja karyawan
  - 1) Mutasi antar urusan
  - 2) Mutasi antar seksi
  - 3) Mutasi antar bagian
  - 4) Mutasi antar biro
  - 5) Mutasi antar instansi
- b. Ditinjau dari tujuan dan maksud mutasi
  - 1) *Production transfer*, mutasi pada jabatan yang sama, karena produksi di tempat yang lama menurun.
  - 2) *Replacement transfer*, mutasi dari jabatan yang sudah lama dipegang ke jabatan yang sama di bagian lain, untuk menggantikan pegawai yang belum lama bekerja atau pegawai yang diberhentikan.
  - 3) *Versatility transfer*, mutasi dari jabatan yang satu ke jabatan lain untuk menambah pengetahuan pegawai yang bersangkutan.
  - 4) *Shift transfer*, mutasi dalam jabatan yang sama. Misalnya, Shift A (malam) pindah ke *shift* B (pagi).
  - 5) *Remedial transfer*, mutasi pegawai ke bagian mana saja untuk memupuk dan memperbaiki kerja sama antar pegawai.
- c. Ditinjau dari masa kerja pegawai
  - 1) *Temporary transfer*, mutasi yang bersifat sementara untuk mengganti pegawai yang cuti atau berhalangan.
  - 2) *Permanent transfer*, mutasi yang bersifat tetap.

<sup>17</sup>Anggriani Husain, Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, (*Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 15, No. 1, 2022), h. 2-3



#### 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.

## 5. Sebab dan Alasan Mutasi

Pendapat lain mengemukakan berbagai sebab terjadinya mutasi, seperti yang diutarakan oleh Henry Simamora.<sup>18</sup> Ada tujuh penyebab terjadinya mutasi, diantaranya:

- a. Karyawan dengan Riwayat kinerja yang rendah atau perilaku bermasalah yang tidak ingin lagi dipertahankan oleh kepala departemennya.
- b. Karena praktik penempatan Karyawan yang tidak sempurna, ketidakcocokan pekerjaan bisa saja terjadi.
- c. Seorang Karyawan yang dapat menjadi tidak puas dengan sebuah pekerjaan karena satu atau berbagai alasan.
- d. Beberapa organisasi kadang-kadang memulai transfer untuk pengembangan Karyawan yang lebih lanjut.
- e. Perusahaan sering menjumpai perlunya reorganisasi.
- f. Membuat posisi-posisi tersedia dalam saluran promosi utama
- g. Memuaskan keinginan pribadi Karyawan.

## B. Rotasi Kerja

### 1. Pengertian Rotasi Kerja

Rotasi kerja merupakan bagian dari salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu fungsi pengembangan. Rotasi kerja pada umumnya meliputi kegiatan mencari, menempatkan dan medayagunakan

<sup>18</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: STIE YKPN 2004), h. 640



## 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.

sumber daya manusia yang ada pada suatu Perusahaan secara efektif dan efisien, pelaksanaan rotasi jabatan yang baik selain berguna bagi karyawan itu sendiri, juga berguna bagi Perusahaan dalam mencapai tujuannya.<sup>19</sup>

Dalam dunia ketenaga kerjaan rotasi kerja merupakan kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu bagian ke bagian lain.<sup>20</sup> Kegiatan ini dilakukan oleh manajemen tenaga kerja untuk mengembangkan tenaga kerja yang menjadi tanggung jawabnya, karena tidak sesuai dengan pekerjaan maupun lingkungan pekerjaannya. Karena tidak sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya atau karena lingkungan pekerjaan yang kurang memberikan semangat kerja. Apabila terjadi, salah satu dampaknya adalah kinerja yang baik tidak akan tercapai.

Rotasi akan menimbulkan kekhawatiran jika alokasi pekerjaan tidak diuraikan alasannya kenapa seseorang karyawan bisa di rotasi dan membuat yang bersangkutan bekerja dengan tidak sesuai passion-nya. Rotasi bisa tidak berguna jika tidak ada efek pengembangan kualitas sumber daya manusia dan karir dari karyawan tersebut.<sup>21</sup>

Menurut Irham Fahmi rotasi adalah pemindahan posisi dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan tujuan untuk membangun dan meningkatkan kompetensi dari pegawai yang bersangkutan sehingga ia

<sup>19</sup> Karunia Adinda, Muhammad Toriq, dkk, *Perluakah rotasi dan Promosi Jabatan*, (Sidoarjo: UMSIDA Press), h. 4.

<sup>20</sup> Dewi Hadiyah & Erliany Syaodih, *Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Onamba Indonesia Karawang*, (*Jurnal Manajemen Jasa Vol.4 No 1 Mei 2022*), h. 4.

<sup>21</sup> Indra Sutrisna, Nandang Saepudin Zenju & dkk, *Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Struktural di RSUD Ciawi*, (*Jurnal Governansi Vol. 4, No. 1, April 2018*), h. 4.

## 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.

mampu memahami setiap pekerjaan lingkungan Perusahaan tersebut secara baik.<sup>22</sup>

Menurut Rivai mengemukakan istilah rotasi kerja dengan transfer, yaitu yang terjadi seorang karyawan dipindahkan dari satu bidang tugas ke bidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat struktural.<sup>23</sup>

Menurut Sutrisno mengatakan rotasi kerja adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja.<sup>24</sup>

Menurut Indrayati rotasi dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan diri Karyawan sehingga berdampak terhadap pencapaian kinerja.<sup>25</sup>

Penulis menyimpulkan bahwa rotasi kerja merupakan proses perpindahan yang dilakukan terhadap pekerjaan dimana untuk mengembangkan kemampuan dan menambah wawasan serta pengalaman tenaga kerja dan meminimalisir kebosanan atau kejenuhan terhadap pekerjaan dimana tanggung jawab yang ditanggung oleh seseorang Karyawan akan berbeda.

<sup>22</sup> Amanda Olivia, Susi Hendriani & dkk, Pengaruh Rotasi, Mutasi terhadap semangat Kerja dan Kinerja Pegawai Rektorat Universitas Riau, (*Jurnal Economica Vol.VII No 2 Oktober 2019*), h. 5.

<sup>23</sup> Mersiana Varia Juita, Pengaruh Rotasi Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi di PT. Kereta Api Indonesia DAOP 8 Surabaya, (*Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Vol 2 No. 09, Januari 2023*), h. 5.

<sup>24</sup> Muthalib, Baihaqi Ammy, *Pengaruh Rotasi Kerja, Quality Of Worklife dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara*, (*Jurnal AKMAMI Akuntansi, Manajemen, Ekonomi: Vol 1 No 3 2020*), h. 4.

<sup>25</sup> Sandi Setiadi, Wawan Ruswandi, Dewi Resmanasari, *Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Setukpa Lemdiklat Polri Pada Masa Pandemi Covid-19*, (*Jurnal Ekonomak Vol. 7, No. 1, April 2021*), h. 2.



## 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. Tujuan Rotasi

Menurut Wahyudi tujuan dilakukannya rotasi kerja sebagai berikut:<sup>26</sup>

- a. Mewujudkan Kesetaraan antara Karyawan dengan posisi yang ada di Perusahaan, sehingga terciptanya kondisi Karyawan yang stabil. Stabilitas ketenagakerjaan bisa terwujud apabila peletakan Karyawan di Perusahaan dilakukan dengan benar.
- b. Membuka peluang untuk pengembangan karir. Tujuan tersebut bermaksud untuk memotivasi Karyawan untuk berusaha mencapai jabatan yang lebih tinggi lagi, berarti Karyawan akan termotivasi untuk mengerahkan usahanya di dukung dengan motivasi kerja yang tinggi.
- c. Menambah dan meningkatkan wawasan.

Menambah dan meningkatkan wawasan adalah suatu hal yang harus diperhatikan di Perusahaan

- d. Menghilangkan kebosanan terhadap suatu posisi.

Jika seseorang pekerja bertahun-tahun berada di divisi atau tempat kerja sama, akan menghasilkan adanya rasa kebosanan, kejenuhan dapat menyebabkan Karyawan terjebak dalam rutinitas kerja yang begitu-begitu saja dan menurunkan semangat Karyawan dalam bekerja.

<sup>26</sup> Ninik Anadiyah, Dampak Rotasi Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan di PT POS Indonesia Malang, (*Jurnal Of Management and Creative Business Vol. 1, No. 1, 2023*), h. 3-4.



#### 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.

- e. Apresiasi prestasi kerja.

Rotasi pekerjaan dapat memberikan kompensasi sebagai penghargaan bagi Karyawan yang dianggap berprestasi.

- f. Terbukannya peluang Karyawan dalam upaya peningkatan prestasi kerja.
- g. Implementasi hukuman atas penyelewengan.

Apabila Karyawan melakukan penyelewengan atau tidak mampu menghasilkan kinerja yang baik.

### 3. Sebab- Sebab Rotasi Kerja

Menurut Hasibuan Sebab-sebab pelaksanaan rotasi kerja digolongkan menjadi dua, yaitu:<sup>27</sup>

- a. Permintaan Sendiri

Rotasi kerja yang dilakukan atas permintaan sendiri dari Karyawan yang bersangkutan dan dengan mendapat persetujuan dari pimpinan sendiri ini hanya perpindahan kepala jabatan yang peringkatnya sama baik antar bagian maupun pindah ke tempat lain.

- b. Alih Tugas Produktif

Rotasi kerja karena kehendak pimpinan Perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan Karyawan bersangkutan ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan metode ini didasarkan pada penilaian prestasi kerja Karyawan. Dimana Karyawan yang memiliki prestasi baik akan di promosikan, sedangkan Karyawan yang

<sup>27</sup> Eva Restu Septiana, Pengaruh Promosi Jabatan dan Rotasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Indojaya Agrinusa Farm Pekanbaru, Universitas Islam Riau, 2021. h. 45

## 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.

tidak berprestasi dan tidak disiplin akan didemosikan. Alasan lainnya yang menjadi dasar adalah kecakapan, kemampuan, sikap dan disiplin kerja Karyawan.

#### 4. Ruang Lingkup Rotasi

Ruang lingkup rotasi jabatan menurut wahyudi dikenal dengan istilah antara lain:<sup>28</sup>

##### a. Mutasi Tempat (*Tour Of Area*)

Merupakan pemindahan seorang tenaga kerja dari satu tempat atau daerah kerja ke tempat/daerah kerja yang lain tetapi masih dalam jabatan atau posisi atau pekerjaan yang tingkat atau levelnya sama.

##### b. Mutasi Jabatan (*Tour Of Duty*)

Merupakan pemindahan seorang tenaga kerja dari suatu jabatan ke jabatan lain pada tingkat atau level yang sama dan dalam lokasi yang sama.

##### c. Rehabilitas

Merupakan suatu kebijakan organisasi untuk menempatkan Kembali seorang tenaga kerja pada posisi atau jabatan atau pekerjaannya yang terdahulu, setelah tenaga kerja yang bersangkutan menyelesaikan suatu tugas tertentu.

<sup>28</sup> Laila Kartiwi, Pengaruh Rotasi Jabatan dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan, (*Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 1, No. 2, Mei 2016), h. 3.



#### 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.

## 5. Indikator Rotasi

Terdapat lima indikator rotasi kerja yaitu sebagai berikut.<sup>29</sup>

### a. Tingkat Kejenuhan Kerja

Adanya rotasi kerja dilatarbelakangi oleh beberapa aspek, salah satunya adanya Tingkat kejenuhan yang dialami seorang Karyawan dalam bekerja. Kejenuhan yang dirasakan oleh Karyawan memberi pengaruh terhadap semangat atau motivasi mereka dalam bekerja. Apabila Tingkat kejenuhan yang dirasakan semakin tinggi, maka motivasi kerja semakin rendah dan berpengaruh terhadap kinerja yang cenderung mengakibatkan penurunan. Kemudian jika Tingkat kejenuhan semakin rendah, maka motivasi kerja cenderung lebih stabil bahkan berpotensi semakin tinggi, dan kinerja Karyawan mengalami peningkatan.

### b. Pengetahuan, keterampilan dan Kompetensi

Adanya rotasi kerja dapat mendukung Karyawan dalam proses pembelajaran yang dapat menambah dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, atau kompetensi lain yang mungkin berada diluar pekerjaan yang dikerjakan dalam bidang fungsional organisasi yang sedang dijalankan. Serta dapat diimplementasikan untuk dalam dunia kerja terutama dalam mendukung kinerja yang lebih tinggi dari sebelumnya.

<sup>29</sup> Fiqi Purnama Jane, Skripsi: “Pengaruh Rotasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (PERSERO), (Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, 2023), h. 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.

#### c. Persiapan Manajemen

Pelaksanaan rotasi kerja juga penting untuk Karyawan yang dinilai dan dianggap layak untuk dicalonkan sebagai manajer. Adapun peran rotasi kerja dalam manajemen yaitu untuk memiliki jenjang karir yang baik maka perlu memiliki pengalaman yang serius yang diperoleh oleh rotasi kerja yang dilakukan.

#### d. Menentukan Pekerjaan/Posisi yang Tepat

Rotasi kerja dapat dilakukan sebagai cara untuk menentukan pekerjaan atau posisi yang tepat bagi Karyawan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan karakteristiknya. Pada saat kinerja mengalami penurunan atau hasil yang buruk, rotasi kerja merupakan alat yang digunakan menentukan posisi yang lebih tepat dan produktif. Sehingga dapat dipahami bahwa apabila terdapat Karyawan yang situasi dan kondisinya tidak berhasil atau data kinerjanya tidak mendukung, maka pencegahan yang pertama adalah memindahkan mereka ke pekerjaan lain agar tidak terjadi penurunan kinerja.

#### e. Pengembangan Hubungan

Adanya rotasi kerja juga sebagai upaya untuk mengembangkan hubungan atau interaksi sosial. Hubungan yang dimaksud yaitu hubungan antar sesama pekerja atau Karyawan. Hal ini disebabkan karena bekerja bersama banyak orang dalam waktu yang berbeda-beda, perlu untuk mengembangkan komunikasi secara internal maupun eksternal antar bagian, yang memungkinkan peningkatan kinerja yang disebabkan adanya kedamaian, kerukunan, dan peningkatan motivasi dalam bekerja.



#### 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.

## 6. Jenis-jenis Rotasi

Menurut Hasibuan ada beberapa jenis rotasi, yaitu:<sup>30</sup>

### a. Rotasi Sementara

Rotasi sementara merupakan suatu bentuk rotasi yang dilaksanakan dalam jangka waktu sementara, bentuk rotasi ini digunakan apabila organisasi harus mengisi suatu jabatan yang kosong untuk sementara waktu karena jabatan yang bersangkutan sedang sakit, cuti, atau alasan lainnya. Untuk mengisi kekosongan tersebut maka salah seorang diangkat untuk sementara waktu melaksanakan tugas jabatan yang bersangkutan.

### b. Rotasi tetap

Jenis rotasi ini adalah suatu bentuk rotasi yang berlangsung dalam jangka waktu yang relatif lama.

### c. Rotasi kecil

Jenis rotasi ini adalah suatu bentuk rotasi yang dilaksanakan untuk meningkatkan kecakapan tenaga kerja yang bersangkutan. Dalam bentuk rotasi ini, wewenang, tanggung jawab, dan gaji tidak mengalami perubahan.

## 7. Rotasi Kerja dalam Perspektif Islam

Rotasi kerja merupakan perpindahan Karyawan dari satu bidang ke bidang lain dengan tingkatan dan tanggung jawab yang sama tanpa ada perubahan gaji. Allah berfirman Qs. An-Nisa ayat 100, berbunyi:

<sup>30</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).  
h. 113.

## 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.

﴿ وَمَنْ يَهَاجِرْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يَجِدْ فِي الْأَرْضِ مُرَآغَمَا كَثِيرًا وَسَعَةً  
 وَمَنْ تَخْرُجْ مِنْ بَيْتِهِ مُهَاجِرًا إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ ثُمَّ يُدْرِكْهُ الْمَوْتُ  
 فَقَدْ وَقَعَ أَجْرُهُ عَلَى اللَّهِ وَكَانَ اللَّهُ غَفُورًا رَحِيمًا ﴾

“Barang siapa berhijrah di jalan Allah, niscaya mereka mendapati di muka bumi ini tempat hijrah yang luas dan rizki yang banyak. Barang siapa keluar dari rumahnya dengan maksud berhijrah kepada Allah dan Rasul-Nya, kemudian kematian menimpanya (sebelum sampai ketempat yang dituju), maka sungguh telah tetap pahalanya di sisi Allah. Dan Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.”<sup>31</sup> (Qs An-Nisa 100).

Dari ayat diatas saya simpulkan bahwa rotasi kerja dapat di artikan dengan hijrah, akan tetapi hijrah yang dimaksudkan dalam rotasi kerja adalah perpindahan divisi untuk hal yang baik bukan hal yang buruk. Karena tujuan rotasi kerja adalah untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki Karyawan.

Dalam sebuah HR. Bukhari diterangkan bahwa rotasi kerja sangat penting bagi organisasi sebagai berikut:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ سِنَانٍَ حَدَّثَنَا فُلَيْحُ بْنُ سُلَيْمَانَ حَدَّثَنَا هِلَالُ بْنُ عَلِيٍّ  
 عَنْ عَطَاءِ بْنِ يَسَارٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ  
 عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا ضَيَّعْتَ الْأَمَانَةَ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا  
 يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

“Jika suatu urusan ditempatkan kepada seorang yang bukan ahlinya (tidak memiliki kompetensi, keahlian, keserasian, dan efektifitas) maka tunggulah kehancurannya”.<sup>32</sup> (HR. Bukhari).

<sup>31</sup> Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Departemen Agama, 2019), h. 95

<sup>32</sup> HR. Bukhari, Hadist ke 6 pada Arba'in Imam Nawawi dalam Ilfi Nur Diana, *Hadis-hadis Ekonomi*, (Malang: UIN MALIKI PRESS, 2012), h. 53



#### 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.

Dari hadist ini dapat dijelaskan bahwa dalam penempatan posisi kerja harus disesuaikan dengan keahlian Karyawan supaya bisa mencapai tujuan organisasi.<sup>33</sup>

### C. Kinerja Karyawan

#### 1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*) merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam setiap melakukan pekerjaan atau tugasnya, di mana karyawan tersebut dapat menggunakan segenap kemampuan pengetahuan, bagi tenaga kerja atau karyawan yang berbasis kompetensi, kinerja diukur berdasarkan kemampuan, *skill*, dan *attitude*-nya pada setiap saat melaksanakan tugasnya.<sup>34</sup>

Menurut Mangkunegara istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>35</sup>

Kinerja merupakan suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja,

<sup>33</sup> <https://nu.or.id/ilmu-hadits/maksud-hadits-jika-perkara-diserahkan-pada-bukan-ahlinya-tunggulah-kiamat->. Diakses tanggal 19 April 2024 pada jam 16.01

<sup>34</sup> Akhmad Fauzi, Rusdi Hidayat Nugroho, *Manajemen Kinerja*, (Jawa Timur:Airlangga University Press, 2020). h. 1

<sup>35</sup> Muhamad Ekhsan, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, (*Jurnal Ekonomi san Kewirausahaan Vol. 13, No. 1, 2019*), h. 3.



## 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.

target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan menurut Hasibuan terdapat enam macam unsur penilaian sebuah kinerja seseorang yaitu: Prestasi, Kedisiplinan, Kreatifitas, Kerjasama, Kecakapan, dan Tanggung Jawab.<sup>36</sup>

Untuk memaksimalkan tujuan Perusahaan, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang ia miliki. Kinerja juga merupakan faktor yang sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu Perusahaan. Kinerja menurut Kasmir adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.<sup>37</sup>

Menurut Mangkunegara menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.<sup>38</sup>

Menurut setyanti kinerja adalah penampilan kinerja karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan Perusahaan dan organisasi.<sup>39</sup>

<sup>36</sup> Patricia, Bernhard, dkk, Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutigo Manado, (*Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Vol. 16, No. 01, 2016*), h. 2.

<sup>37</sup> Fiqi Purnama J, Henni Indrayani, Pengaruh Rotasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru, (*Jurnal Insight Management and Bisnis Vol. 1, No. 1, Juni 2023*), h. 2.

<sup>38</sup> Nurfitri, Magfirah, dkk, Pengaruh Mutasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Sulawesi Barat, (*Jurnal Ilmiah Tarbiyah Umat Vol. 7, No. 2, Des 2017*), h. 6.

<sup>39</sup> Marlina, Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Tolitoli, (*Jurnal Inovasi Penelitian Vol. 2, No. 6, November 2021*), h. 2.



#### 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 Sinambela, dkk mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah penting, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.<sup>40</sup>

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja Karyawan adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kreativitas, Kerjasama, kecakapan, dan tanggung jawab.

## 2. Kinerja dalam Perspektif Islam

Kinerja dalam perspektif islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan social, bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang.<sup>41</sup>

Menurut ajaran islam, setiap orang dituntut untuk mandiri. Dengan kata lain, hendaknya seseorang mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat. Dilihat dari segi ekonomi, bekerja adalah salah satu sarana produksi yang sangat penting disamping modal dan faktor-faktor alam lainnya.<sup>42</sup>

<sup>40</sup> Ida Bagus Agung Andi Bhisma Manuaba, Ni Putu Nina Eka Lestari, Universitas Sam Ratulangi, (*Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Vol. 8, No. 1, Jan-April 2021*), h. 4.

<sup>41</sup> Rodi Syafizal, "Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Masalah Scorecard Study Kasus PT. INALUM", (*Jurnal Ekonomi Islam, Volume IV No 2*), Juli-Desember, 2019, h. 281

<sup>42</sup> Eni Haryani, "Analisis Pengukuran Kinerja Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan Berdasarkan Masalah Scorecard", Tesis, (Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Islam Sumatera Utara, 2018), h. 42

## 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.

Kinerja menurut islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasi diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan Karyawan yang bermutu.<sup>43</sup>

Sebagai pekerja seharusnya melakukan penilaian terhadap diri sendiri, dan harus melakukan penilaian kinerja baik sebagai hamba maupun pekerja, Allah menyuruh kita untuk melakukan hal itu, Allah berfirman dalam Al-Quran surah Al-Ahqaaf ayat 19 berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۗ وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ ۗ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.<sup>44</sup> (QS. Al-Ahqaaf: 19)

Dari ayat tersebut Allah menjelaskan orang-orang yang bekerja menurut apa yang telah mereka kerjakan akan mendapatkan balasan dan Allah tidak membuat mereka rugi. Yang dimaksud bila kita bekerja secara sungguh-sungguh menurut bidang yang kita kuasai masing-masing dan dibarengi dengan Ikhlas karena Allah semata maka Allah cukupkan balasan atau nikmat bagi kita.

<sup>43</sup> Multitama, *Islamic Business Strategy For Entrepreneuership*, (Zikrul Hakim, Jakarta: 2006)

<sup>44</sup> Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Departemen Agama, 2019), h. 504

## 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 sebuah Hadist HR. Thabrani diterangkan pengertian kinerja Karyawan sebagai berikut:

ان الله تعالى يحب اذا عمل احدكم عملا أن يتقنه

“*Sesungguhnya Allah menyukai jika salah satu dari kalian melakukan suatu pekerjaan, dia melakukannya dengan baik*”.<sup>45</sup>

Maksud dari hadist tersebut adalah Karyawan dengan penyelesaian pekerjaan (tepat, terarah dan tuntas) akan dapat membawa organisasi kearah yang lebih baik.<sup>46</sup>

### 3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:<sup>47</sup>

#### a. Faktor Personal atau Individu

Pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

#### b. Faktor kepemimpinan

Kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.

#### c. Faktor Team

Kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

<sup>45</sup> HR. Baihaqi, hadist ke 1867 Ahmad bin Husein Al-Baihaqi, h. 4

<sup>46</sup> <https://hidayatullah.com/kajian/gaya-hidup-muslim/2015/07/30/74773/ihsan-dan-itqan-dalam-beramal.html>, Diakses tanggal 12 Desember 2023

<sup>47</sup> Fika Mufaizah, *Pengaruh Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Yogyakarta Tahun 2017*, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017. h. 49-50.



#### 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.

#### d. Faktor sistem

Sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, budaya kultur dalam organisasi.

#### e. Faktor Konsektual (Situasional)

Tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

### 4. Unsur Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan, kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu:<sup>48</sup>

#### a. Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan Karyawan terhadap tugas dan tanggungjawab dalam organisasi.

#### b. Prestasi kerja

Hasil prestasi kerja Karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja.

#### c. Kedisiplinan

Kedisiplinan Karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang akan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.

#### d. Kreativitas

Kemampuan Karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

<sup>48</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Keenam*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002), h. 56.



#### 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.

#### e. Kerjasama

Diukur dari kesediaan Karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan Karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

#### f. Kecakapan

Kecakapan Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

#### g. Tanggungjawab

Kinerja karyawan juga dapat diukur dari kesediaan Karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

### 5. Indikator Kinerja

Ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja Karyawan, adalah sebagai berikut:<sup>49</sup>

#### a. Kualitas Kerja

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah

<sup>49</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), h. 55



#### 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. Kuantitas Kerja

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

#### c. Waktu (Jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

#### d. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktifitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

#### e. Hubungan antar Karyawan

Hubungan antar Karyawan akan menciptakan suasana yang nyaman dan Kerjasama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

## D. Penelitian Terdahulu

**Tabel II.1**  
**Penelitian terdahulu**

| No | Nama peneliti              | Judul Penelitian  | Alat Analisis  | Hasil Penelitian  | Persamaan dan perbedaan   |
|----|----------------------------|---|--|---|---|
| 1  | Fika Mufaizah (2017)       | “Pengaruh Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Yogyakarta Tahun 2017” | Analisis deskriptif responden, uji asumsi prasyarat, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis | Mutasi dan Rotasi Kerja Bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Yogyakarta                      | Perbedaannya yang telah dilakukan oleh Fika Mufaizah ialah objeknya Perbedaan: Pada penelitian terdahulu ini menggunakan rumus slovin, dan pengumpulan data tidak menggunakan kuesioner. sedangkan penulis tidak menggunakan rumus slovin dan penulis menggunakan kuesioner |
| 2. | Risa Wakila Hairani (2021) | “Pengaruh Mutasi, Rotasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Palembang”                   | Pendekatan Asosiatif Metode Kuantitatif  | Hasil yang didapat dari penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara mutasi, rotasi, dan promosi dengan kinerja Pegawai kantor Dinas perhubungan | Persamaan: Penelitian terdahulu dengan penelitian penulis membahas pengaruh mutasi dan rotasi kerja terhadap kinerja Karyawan. Perbedaan: Penelitian terdahulu nmelibatkan promosi  |

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

| No | Nama peneliti   | Judul Penelitian   | Alat Analisis  | Hasil Penelitian   | Persamaan dan perbedaam  |
|----|---|--|--|--|--|
|    |   |  |  |  | jabatan sebagai variable sedangkan penelitian penulis tidak menyebutkan adanya promosi jabatan.  |
| 3. | Endang Brotojoyo, Lukman Ahmad Imron dan Achmad Choeruddin (2016) | Pengaruh Rotasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi kerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Cabang Jakarta Barat | Analisis Regresi Linier Berganda                           | Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa rotasi kerja, kepuasan kerja, dan promosi jabatan secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap perstasi kerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Cabang Jakarta Barat | Penelitian terdahulu sama-sama membahas pengaruh rotasi Perbedaanya ialah terletak pada objek penelitian dan metode penelitian                                 |
| 4. | Bungaran Saing (2017)   | Pengaruh Mutasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi   | Uji Validitas dengan analisis koefisien korelasi sederhana | Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai adalah: Mutasi dan pelatihan, dengan pengujian   | Penelitian terdahulu meneliti tentang mutasi sedangkan yang penulis teliti ialah tentang pengaruh mutasi dan rotasi. Perbedaan terletak pada objek penelitian. |

#### 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

| No | Nama peneliti                 | Judul Penelitian  | Alat Analisis   | Hasil Penelitian   | Persamaan dan perbedaam  |
|----|-------------------------------|---|---|--|--|
| 5. | Maisura dan Win Konadi (2023) | Pengaruh Mutasi kerja, Beban kerja dan Konflik Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireun | Analisis asosiatif antar variabel dengan pendekatan model analisis regresi berganda | Secara parsial<br>Secara analisis asosiatif, membuktikan mutasi dan beban kerja memberi pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, | Pada penelitian ini membahas tentang pelaksanaan mutasi kerja, beban kerja dan konflik interpersonal pegawai di kecamatan Peusangan kabupaten Bireuen. |

Sumber: Rangkap Penelitian 2017-2023

## E. Definisi Operasional

Adapun definisi operasioanl variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel II.2**  
**Definisi Konsep Operasional Variabel dan Indikator Penelitian**

| Variabel         | Definisi Variabel  | Indikator  | Pengukuran   |
|------------------|--|--|--------------|
| Mutasi ( $X_1$ ) | pemindahan dari posisi yang baru tapi memiliki kedudukan, tanggung jawab dan jumlah remunerasi yang sama.<br><br>Sumber: Irawati Kusuma Dirja, 2020. | 1. Pengalaman<br>2. Pengetahuan<br>3. Kebutuhan<br>4. Kecakapan<br>5. Tanggung jawab<br>Sumber:<br>Irawati Kusuma Dirja, 2020. | Skala Likert |
| Rotasi ( $X_2$ ) | yaitu yang terjadi seorang karyawan dipindahkan dari satu bidang tugas ke  | 1. Tingkat kejenuhan<br>2. Tambahan Pengetahuan,   | Skala 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.

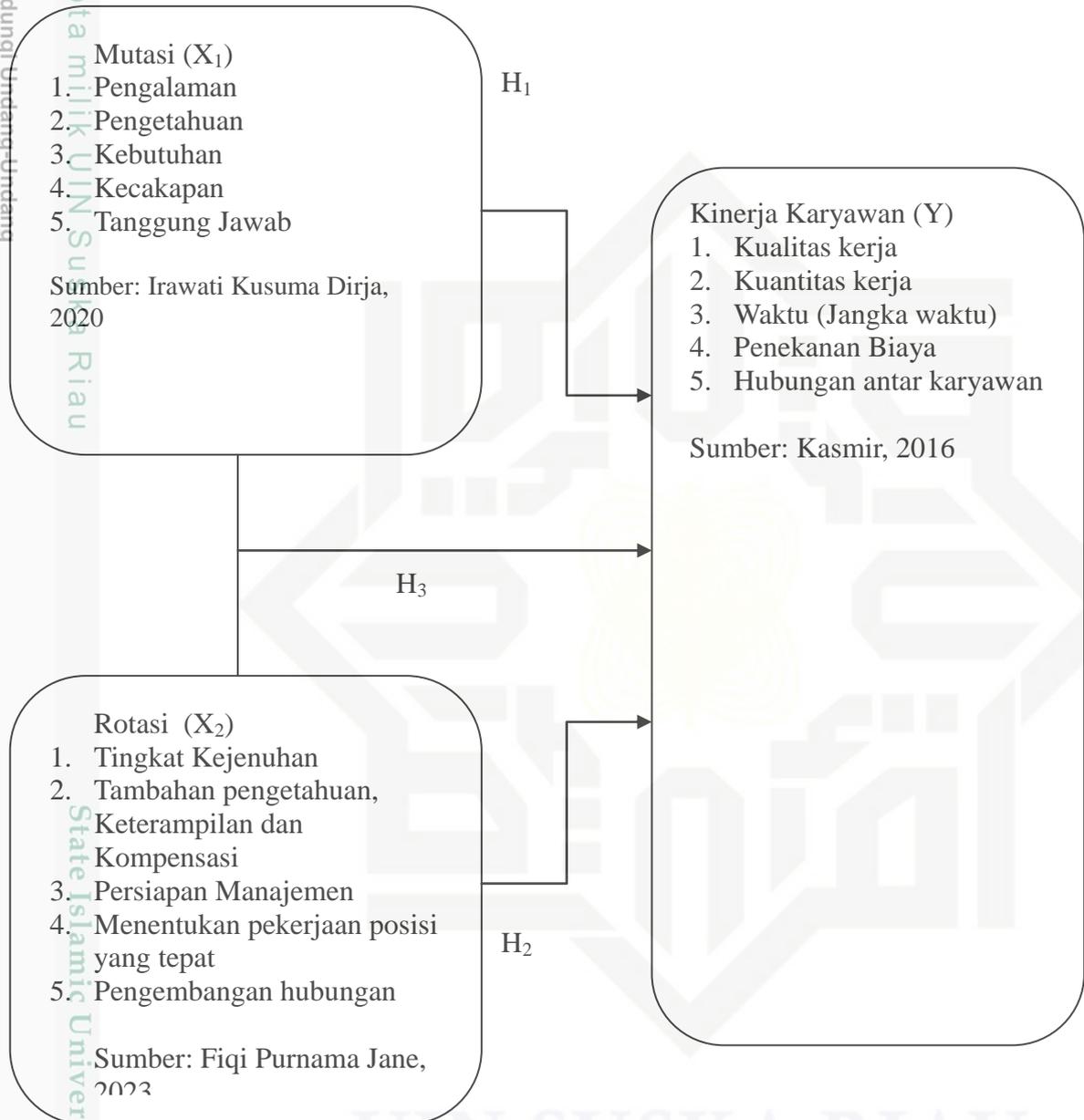
#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

| Variabel             | Definisi Variabel   | Indikator  | Pengukuran   |
|----------------------|---|--|--------------|
|                      | bidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat struktural.<br><br>Sumber: Mersiana Varia Juita, 2023.   | Keterampilan dan Kompetensi<br>3. Persiapan manajemen<br>4. Menentukan pekerjaan posisi yang tepat<br>5. Pengembangan hubungan sosial.<br><br>Sumber: Fiqi Purnama Jane, 2023. |              |
| Kinerja Karyawan (Y) | hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<br><br>Sumber: Nurfitri, Maghfirah dkk, 2017. | 1. Kualitas kerja<br>2. Kuantitas Kerja<br>3. Waktu (jangka waktu)<br>4. Penekanan biaya<br>5. Pengetahuan<br>6. Hubungan antar Karyawan<br><br>Sumber: Kasmir, 2016           | Skala Likert |

## F. Kerangka Berpikir

### Pengaruh Mutasi dan Rotasi Terhadap Kinerja Karyawan



Penelitian ini menguji bagaimana pengaruh Mutasi dan Rotasi Kerja terhadap kinerja Karyawan. Ada tiga variabel yang diuji dalam penelitian ini yaitu: Mutasi (variabel independent), Rotasi kerja (variabel independent), dan terhadap kinerja Karyawan (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.

Oleh karena itu, peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh Mutasi dan Rotasi Kerja terhadap kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk KC Sudirman 1 Pekanbaru.

### G. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya perlu diuji secara empiris.<sup>50</sup>

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan landasan teori yang sudah diuraikan diatas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai jawaban sementara untuk masalah penelitian ini yaitu:

#### 1. Hipotesis 1

$H_0$  = Tidak ada pengaruh Mutasi dan Rotasi Kerja secara parsial terhadap kinerja Karyawan di PT Bank Syariah Indonesia Tbk KC Sudirman 1 Pekanbaru.

$H_a$  = Ada pengaruh Mutasi dan Rotasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Syariah Indonesia Tbk KC Sudirman 1 Pekanbaru.

#### 2. Hipotesis 2

$H_0$  = Tidak ada pengaruh Mutasi dan Rotasi Kerja Secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Indonesia Tbk KC Sudirman 1 Pekanbaru.

<sup>50</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 69

Ha = Ada pengaruh Mutasi dan Rotasi Kerja secara Simultan terhadap kinerja Karyawan di PT Bank Syariah Indonesia Tbk KC Sudirman 1 Pekanbaru.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian lapangan (Field Research). Metode penelitian yang penulis gunakan adalah Kuantitatif. Kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data penelitian yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic.<sup>51</sup>

#### B. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan di PT Bank Syariah Indonesia Tbk KC Sudirman 1 Pekanbaru yang beralamatkan di Jl. Jend. Sudirman No.450, Tanah Datar, Kec. Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru, Riau 28115. Penelitian ini dilakukan dari bulan Februari 2024 sampai dengan selesai.

#### C. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>52</sup>

Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh Karyawan yang bekerja pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk KC Sudirman 1 Pekanbaru yang secara umum berjumlah 39 orang.

<sup>51</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: ALfabeta, 2013), h. 7

<sup>52</sup> *Ibid*, h. 80



#### 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. Sampel

Sampel menurut Sugiyono adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.<sup>53</sup>

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 39 orang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode *total sampling*, yaitu pengambilan sampel dari seluruh populasi yang ada.

## D. Jenis dan Sumber Data

Data yang dihimpun sebagai pendukung dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

### 1. Data Primer

Merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh penulis, langsung melalui objek yang ditujui atau diteliti. Adapun data primer diperoleh dari Perusahaan perbankan PT Bank Syariah Indonesia Tbk KC Sudirman 1 Pekanbaru ini ialah informasi data, jumlah Karyawan, data mutasi dan data rotasi kerja Karyawan.

### 2. Data Sekunder

Sumber Sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Adapun data sekunder yang digunakan yaitu: Studi Pustaka, studi Pustaka adalah Teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, jurnal, literatur-literatur, catatan-catatan, data dari internet dan lain sebagainya.

<sup>53</sup> *Ibid*

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

### 1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.<sup>54</sup>

dengan menggunakan skala likert (1 sampai 5). Nilai untuk skala tersebut adalah:

**Tabel III.1**  
**Alternatif Jawaban Responden**

| Alternatif Jawaban        | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5    |
| Setuju (S)                | 4    |
| Netral (N)                | 3    |
| Tidak Setuju (TS)         | 2    |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1    |

Sumber: Sugiyono, 2013

### 2. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan metode yang sangat penting untuk suatu penelitian. Dokumentasi adalah ditunjukkan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, *film documenter*, data yang relevan penelitian.<sup>55</sup>

Dokumentasi yang dilakukan pada penelitian ini adalah pengumpulan data melalui dokumen-dokumen yang berkaitan pada

<sup>54</sup> *Ibid*, h. 142

<sup>55</sup> Ridwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan Dan Penelitian Pemula*, Bandung: Alfabeta, 2015). h. 77



penelitian seperti dokumen yang dimiliki PT Bank Syariah Indonesia Tbk KC Sudirman 1 Pekanbaru, berupa profil, laporan tahunan, artikel penelitian, buku.

## F. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Kuantitatif. Menurut Sanusi Anwar digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.<sup>56</sup>

Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan table, grafik, diagram, pictogram, perhitungan mean, maksimum dan minimum. Analisis ini ini tidak dilakukan signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

### 1. Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai didalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrument yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

#### a. Uji Validitas

Validitas merupakan alat ukur untuk menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan

<sup>56</sup> Sanusi Anwar, *Metode Penelitian Bisnis*, (Jakarta: PT. Salemba Empat, 2012), h. 45

#### 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.

data yang dikumpulkan oleh peneliti. Validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Ini artinya bahwa alat ukur harus memiliki akurasi yang baik sehingga validitas akan meningkatkan bobot kebenaran data yang diinginkan peneliti. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner.<sup>57</sup>

#### Dasar pengambilan Keputusan:

- 1) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  Tabel, maka instrumen atau item pertanyaan item pertanyaan tersebut disebut valid.
- 2) Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  Tabel, maka instrumen atau butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

Seperti penjelasan yang disebutkan diatas, jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid. Namun jika ditemkan koefisien antara item dengan total item dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas yaitu sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan sebuah objek atau data yang sama dan relevan. Uji reliabilitas dilakukan secara Bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Teknik pengukuran reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini adalah perhitungan dengan teknik *Alpha Cronbach*.

<sup>57</sup> Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2018), h. 95

#### 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.

Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien reliabilitas apabila memiliki koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ ) > 0,6 atau dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika Alpha > 0,90 maka reliabilitas sempurna
- 2) Jika Alpha antara 0,50-0,70 maka reliabilitas moderat
- 3) Jika Alpha < 50 maka reliabilitas rendah.

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2} \right)$$

$r_{11}$  = nilai reliabilitas yang di cari

$n$  = jumlah item pertanyaan yang di uji

$\sum \sigma_t^2$  = jumlah skor varian tiap – tiap item

$\sigma^2$  = Varian total

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dimaksud untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut Sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Tidak terpenuhinya normalitas pada umumnya disebabkan karena distribusi data yang dianalisis tidak normal, karena terdapat nilai eksterm pada data yang diambil. Uji normalitas merupakan uji untuk mengukur apakah data sampel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan oleh peneliti adalah uji Kolomogorov-Seminov dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS dengan taraf



#### 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.

signifikan = 0,05 Uji Kolomogorov-Seminov: jika Sig. > 0,05 maka data distribusi normal, jika Sig. < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.<sup>58</sup>

#### b. Uji Multikolineritas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat besarnya variance invelations factor (VIF) dan *tolerance*. Jika nilai VIF > 10 dan *tolerance* < 0,1 hal ini berarti terjadi korelasi antar variabel independent dan sebaliknya jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 hal ini berarti tidak terjadi korelasi antar variabel. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Software SPSS.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan guna mengetahui jika didalam model sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya.<sup>59</sup>

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

<sup>58</sup> Agus Irianto, *Statistik Konsep Dasar Aplikasi dan Pengembangannya*, (Jakarta: Kencana, 2010), h. 272.

<sup>59</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, CV, 2015), h. 76



## 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. Uji T (Parsial)

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  $t_{\text{tabel}}$  dengan nilai  $t_{\text{hitung}}$ . Kriteria dalam uji parsial (Uji T) dapat dilihat sebagai berikut:<sup>60</sup>

- a. Uji Hipotesis dengan membandingkan  $t$  hitung dengan  $t$  tabel
  - 1) Apabila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak, sedangkan  $H_a$  diterima, artinya variabel independent secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
  - 2) Apabila  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima, sedangkan  $H_a$  ditolak, artinya variabel independent secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Uji Hipotesis berdasarkan signifikansi
  - 1) Jika angka sig.  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima.
  - 2) Jika angka sig.  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

$$\text{Rumus menghitung } F_{\text{tabel}} t = \frac{a}{2}, n - k - 1$$

### 4. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali, uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen atau terikat. Uji F dapat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua

<sup>60</sup> Dwi Prayitno. *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*, (Yogyakarta: Mediakom, 2013), h. 56

## 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.

variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F statistic dalam regresi linier berganda dapat digunakan untuk menguji signifikansi koefisien determinan  $R^2$ .<sup>61</sup>

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

- a. Apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka variabel  $H_0$  ditolak, sedangkan  $H_a$  diterima.
- b. Apabila nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka variabel  $H_0$  diterima, sedangkan  $H_a$  ditolak.

## 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai dependen, bila variable independent dimanipulasi atau dirubah-rubah atau dinaik-turunkan.

Rumus Linier berganda:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e$$

$y$  = variabel dependen

$a$  = konstantas

$b$  = koefisien deter

## 7. Uji Determinan $R^2$

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap variabel  $Y$  digunakan uji determinan ( $R^2$ ). Nilai  $R^2$  ini

<sup>61</sup> Ghozali, *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2012, h. 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.

mempunyai range 0-1 ( $0 < R^2 > 1$ ). Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1) maka semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin besar mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

## G. Gambaran Umum Bank Syariah Indonesia KC Sudirman 1 Pekanbaru

### 1. Bank Syariah Indonesia

PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI) merupakan salah satu perusahaan besar yang bergerak dibidang industry keuangan syariah dan memiliki landasan sistem ekonomi sesuai dengan syariat hukum islam. PT Bank Syariah Indonesia (BSI) adalah bank syariah milik pemerintah yang termasuk kedalam kategori bank syariah terbesar se-Aisa. Semenjak ditetapkannya Undang-undang No. 21 Tahun 2008 yang mengatur tentang perbankan syariah banyak bank yang mulai menerapkan prinsip syariah, seperti bank BUMN yang membentuk anak perusahaannya sebagai bank umum dengan prinsip syariah yaitu diantaranya PT Bank Mandiri (Perso) Tbk, PT Bank BRISyariah (Persero) Tbk, dan PT Bank BNISyariah.

Pada awal berdirinya BSI ini muncul karena terjadinya penggabungan (merger) diantara 3 bank Syariah yang dimiliki oleh anak perusahaan BUMN yaitu diantaranya Bank Syariah Mandiri (BSM), BNI Syariah (BNIS), dan BRI Syariah (BRIS) yang sukses beroperasi sejak tanggal 1 Februari 2021 dan diresmikan langsung oleh Presiden RI yaitu Bapak Jokowi. Perjalanan Bank BSi dalam menggabungkan ketiga bank tersebut cukup membutuhkan waktu yang lama sejak tahun 2016 dimulai dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) yang berencana menyiapkan *roadmap*



pengembangan keuangan syariah di Indonesia, lalu pada tahun 2019-2020 OJK mendorong bank Syariah dan unit usaha syariah milik pemerintah untuk bergabung (merger) yang diantaranya PT Bank Syariah Mandiri, PT Bank BNI Syariah, PT Bank BRI Syariah, Unit Usaha Syariah, PT Bank Tabungan Negara (BTN dan hingga pada akhirnya 27 Januari 2021 OJK secara resmi mengeluarkan isin (merger) ketiga bank syariah menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI) dan terbitnya Nomor SR-3/PB.1/2021.

Penggabungan ketiga bank tersebut merupakan salah satu kebijakan pemerintah yang dilaksanakan sebagai upaya untuk dapat menciptakan perekonomian syariah yang stabil secara global dengan menghadirkan layanan yang lengkap, jangkauan meluas dan pastinya sesuai dengan prinsip umat islam. Dengan meningkatnya kesadaran Masyarakat Indonesia yang mayoritas beragama muslim terhadap pandangan mereka tentang aktivitas ekonomi yang halal merupakan faktor penting bagi Bank Syariah Indonesia ini yang muncul sebagai salah satu fasilitator perbankan berbasis syariah dengan berbagai inovasi yang membuat bank ini mampu berkontribusi terhadap perubahan dalam kesejahteraan masyarakat Indonesia secara meluas.

BSI mempunyai visi “Top 10 Global Islamic Bank” dan misi, diantaranya:

- a. Memberikan akses Solusi keuangan Syariah di Indonesia, melayani >20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan asset (500+T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025.

#### 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.

- b. Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham, top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2)
- c. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik di Indonesia, perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan Masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan Karyawan dengan budaya berbasis kinerja. Dengan visi dan misi ini, harapannya BSI dapat menjadi model dalam pengembangan industry halal dan perbankan syariah di kancah global.<sup>62</sup>

## 2. Visi dan Misi

### a. Visi

Top 10 Global Islamic Bank

### b. Misi

- 1) Memberikan akses Solusi keuangan syariah di Indonesia. Melayani >20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan Aset (500+T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025
- 2) Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2)
- 3) Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan

<sup>62</sup> Website BSI, diakses pada 14 Januari 2024, pukul 21.46. Tentang kami-informasi perusahaan, Bank Syariah Indonesia (bankbsi.co.id)

#### 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.

Masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan Karyawan dengan budaya berbasis kinerja.

### 3. Logo Bank Syariah Indonesia Tbk



**Gambar III.1 Logo Bank Syariah Indonesia**

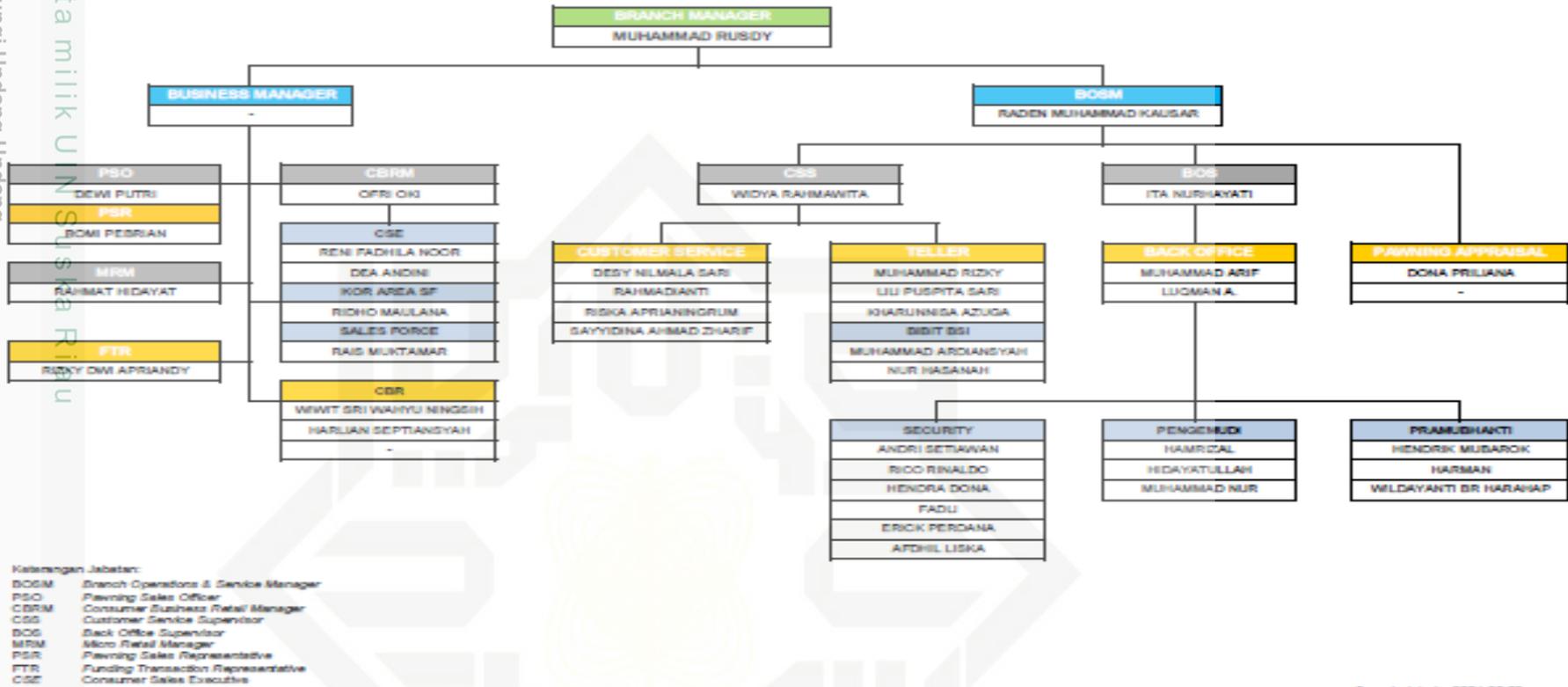
Direktur utama PT Bank Syariah Indonesia Tbk Hery Gunardi menjelaskan logo Bank Syariah Indonesia. Hery menyebut, logo tersebut bertuliskan BSI dengan Bintang berwarna kuning di ujung atas sebelah kanannya. Di samping tulisan BSI tersemat kata Bank Syariah Indonesia. Adapun bintang berwarna kuning memiliki 5 sudut, kata Hery 5 sudut pada Bintang itu merepresentasikan 5 sila Pancasila dan 5 rukun Islam. Kata Hery dalam launching Bank Syariah Indonesia secara virtual, Senin (1/2/2021). Lebih lanjut dia menuturkan, proses merger BSI membutuhkan waktu 11 bulan sejak Maret 2020. Adapun beberapa proses yang harus dilalui, mulai dari due diligence, penandatanganan akta penggabungan, penyampaian keterbukaan informasi, dan perolehan izin dari OJK.<sup>63</sup>

<sup>63</sup> Website BSI, diakses pada 14 Januari 2024, pukul 21.46. Tentang kami-informasi perusahaan, Bank Syariah Indonesia ([bankbsi.co.id](http://bankbsi.co.id))

#### 4. Struktur Organisasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

PT BANK SYARIAH INDONESIA Tbk.  
KC PEKANBARU SUDIRMAN 1  
STRUKTUR ORGANISASI



Gambar III.2 Struktur Organisasi

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
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

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 V

### KESIMPULAN

#### A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, terdapat pengaruh positif dan signifikan mutasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk KC Sudirman 1 Pekanbaru periode 2021-2024, dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2.206 > 1.688$ ) dengan nilai signifikan  $>$   $0,05$  ( $0.034 < 0.05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, Sementara variabel Rotasi ( $X_2$ ) tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel ( $0.612 < 1.688$ ) dengan nilai signifikansi  $>$   $0,05$  ( $0.545 > 0.05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, terdapat pengaruh positif dan signifikan mutasi terhadap kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk KC Sudirman 1 Pekanbaru periode 2021-2024, dengan nilai  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel ( $5.287 > 2.874$ ) dengan nilai signifikan  $<$   $0,05$  ( $0.010 < 0.05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0.184 artinya kekuatan hubungan Mutasi dan Rotasi sebesar 18,4% terhadap Kinerja Karyawan. sedangkan sisanya sebesar 81,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang dianggap memiliki pengaruh besar terhadap variabel dependen kinerja Karyawan.

## B. Saran

Berdasarkan Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka penulis mengusulkan saran-saran sebagai berikut:

### 1. Bagi Perusahaan

Sebaiknya penempatan dan perubahan posisi jabatan atau tempat kerja seorang karyawan sebaiknya diperhatikan, agar tujuan dari Mutasi dan Rotasi Kerja tidak berdampak pada penurunan kinerja Karyawan. Jumlah mutasi dan rotasi yang berubah dari tahun ke tahun dapat mempengaruhi hasil kinerja kerja karyawan yang dilakukan beberapa tahun terakhir. Serta dalam penempatan sebaiknya ditempatkan sesuai dengan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki karyawan itu sendiri. Sehingga melihat permasalahannya dalam mutasi dan rotasi masih dinilai kurang tepat dalam melaksanakan kebijakannya. Mutasi dan Rotasi harus dilaksanakan secara tepat sehingga karyawan dapat memberikan sikap yang baik dan positif juga, lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya di PT Bank Syariah Indonesia Tbk KC Sudirman 1 Pekanbaru.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menambah variabel-variabel diluar variabel dalam penelitian ini, dikarenakan kontribusi variabel independent pada penelitian ini sebesar 18,4% masih ada 81,6% variabel yang dapat mempengaruhi kinerja Karyawan selain mutasi dan rotasi kerja yang didukung dengan teori dan isu-isu terbaru.

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.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Buchari alma, 2014. *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung: CV Alfabeta.
- Dwi Prayitno. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*, Yogyakarta: Mediakom,
- Dr. J. R. Raco, ME., M.Sc, 2010. *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya*, Jakarta: PT Grasindo.
- Ghozali, 2012. *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2012 *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*, Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Henry Simamora, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- IG, Wursanto, *Manajemen Kepegawaian 1*, cet 4, Yogyakarta: KANISIUS,1994.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu, 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Malayu Hasibuan, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu Hasibuan, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Keenam*, Jakarta: PT. Bank Aksara.
- Malayu Hasibuan, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Keenam*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 2006. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- M. Kadarisman, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Multitama, *Islamic Business Strategy For Entrepreneurs*, (Zikrul Hakim, Jakarta: 2006)
- Priyatno, Dwi, 2014. *Paham Analisa dengan Data SPSS*, Yogyakarta: Mediakom

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.

Ridwan, 2015. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan Dan Penelitian Pemula*, Bandung: Alfabeta

Sanusi Anwar, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta: PT. Salemba Empat.

Sinambela, 2016 *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, CV

Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2018. *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta

Sugiyono, 2010. *Metode penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

T. Hani handoko, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: BPFY Yogyakarta

Imam Ghozali, 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*, Semarang: Universitas Diponegoro.

Umar, Husein, 2013. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

## B. Jurnal

Anggriani Husain, 2022. Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 15, No. 1

Ariza Rahmawati, Mei Retno Adiwati, 2021. Pengaruh Mutasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Karimunjawa Surabaya, *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis* Vol 18 No 2.

Aulia Rohali Ramadhan, Taufik Rahman, 2021. Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Cabang Tanjung Tabalong, *Jurnal Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis* Vol 4 No 2.

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

Bungaran Saing, Pengaruh Mutasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi, *Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah Kemlit Vol. 2, No 2, 2017.*

Dewi Hadiyah & Erliany Syaodih, 2022. Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Onamba Indonesia Karawang, *Jurnal Manajemen Jasa Vol.4 No 1.*

Dini Riskhi Ariani, Sri Langgeng Ratnasari, Rona Tanjung, 2020. Pengaruh Rotasi Jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, *Jurnal Dimensi Vol 9 No 3.*

Eva Restu Septiana, 2021. *Pengaruh Promosi Jabatan dan Rotasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Indojaya Agrinusa Farm Pekanbaru*, Universitas Islam Riau.

Fika Mufaizah, 2017. *Pengaruh Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Yogyakarta Tahun 2017*, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Fiqi Purnama J, Henni Indrayani, 2023. Pengaruh Rotasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru, *Insight Management and Busnis Vol 1 No 1.*

Ida Bagus Agung Andi Bhisma Manuaba, Ni Putu Nina Eka Lestari, 2021. Universitas Sam Ratulangi, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Vol 8 No 1.*

I Made Aji Dharma Surendra, Kadek Julia Julia Mahadewi, 2023. Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Regional X Badan Kepegawaian Negara (BKN) Denpasar, *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat: Vol. 7, No. 1.*

Indra Sutrisna, Nandang Saepudin Zenju & dkk, 2018. Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Struktural di RSUD Ciawi, *Jurnal Governansi vol.4 No 1.*

Irawati Kusuma Dirja, 2020. Pengaruh Mutasi, Promosi, Jabatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kementerian Sosial Republik Indonesia, *Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 8, No. 3.*

Laila Kartiwi, 2016. Pengaruh Rotasi Jabatan dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 1, No. 2.*

Marlina, 2021. Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Tolitoli, *Jurnal Inovasi Penelitian Vol 2 No 6.*

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

- Marti Hartati, 2020. Peran Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di empat Perusahaan Impor Area Jakarta Utara pada Tahun 2020, *Jurnal Parameter Vol 5 No 1*.
- Maria Helena Carollinda Dua Mea, 2022. Rotasi dan Mutasi pada Kinerja karyawan Universitas Flores, *Jurnal Keuangan dan Bisnis: Vol 20 No 2*.
- Mersiana Varia Juita, 2023. Pengaruh Rotasi Kerja dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi di PT. Kereta Api Indonesia (DAOP 8 Surabaya, Vol 2 No 09).
- Muhamad Ekhsan, 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawa, *Jurnal Ekonomi san Kewirausahaan Vol 13 No*.
- Muhammad Fajri, Fahmi Oemar, dan Agus Seswandi, 2023. Pengaruh Mutasi, Promosi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi, *Jurnal Komunitas Sains Manajemen, Vol 2 No 1*.
- Muhammad Isa Indrawan, 2015. Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan, *Jurnal Integritas Vol 1 No 3*.
- Muthalib, Baihaqi Ammy, 2020. Pengaruh Rotasi Kerja, Quality Of Worklife dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara, *Jurnal AKMAMI Akuntansi, Manajemen, Ekonomi: Vol 1 No 3*.
- Ninik Anadiyah, 2023. Dampak Rotasi Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan di PT POS Indonesia Malang, *Jurnal Of Management and Creative Business Vol No 1*.
- Nurfitri, Magfirah, dkk, 2017. Pengaruh Mutasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Sulawesi Barat, *Jurnal Ilmiah Tarbiyah Umat Vol 7 NO 2*.
- Nurrulita Hapsari, Netty Laura, 2022. Pengaruh Rotasi Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Perilaku Kerja, *Jurnal Pendidikan Tambusai, Vol 6 No 1*.
- Patricia, Bernhard, dkk, 2016. Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutigo Manado, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Vol. 16, No. 01*.
- Raffles Ricadson Purba, 2020. Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Analisis Mutasi Pegawai dan Penempatan Pegawai, *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan: Vol 2 No 2*.

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.

Sandi Setiadi, Wawan Ruswandi, Dewi Resmanasari, 2021. Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Setupka Lemdiklat Polri Pada Masa Pandemi Covid-19, *Jurnal Ekonomak Vol 7 No 1*.

Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. 2014. Pengaruh kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana 3*

Shinta Rundengan, Rian Johnly Pio, Max Pangkey, 2014. Pengaruh Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado, *Jurnal Administrasi Vol.3 No.01*.

Yaumil Khairiyah, Febriani, Budi Yanti, 2020. Pengaruh Penempatan Kerja dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Universitas Andalas Padang, *Jurnal Menara Ekonomi Vol. 6, No. 2*.

### C. Website

[https://nu.or.id/ilmu-hadits/maksud-hadits-jika-perkara-diserahkan-pada-bukan-ahlinya-tunggulah-kiamat-.](https://nu.or.id/ilmu-hadits/maksud-hadits-jika-perkara-diserahkan-pada-bukan-ahlinya-tunggulah-kiamat-) Diakses tanggal 19 April 2024. jam 16.01

[https://ir.bankbsi.co.id/corporate\\_history.html](https://ir.bankbsi.co.id/corporate_history.html). Diakses pada tanggal 9 Desember 2023. Jam 11:00 WIB.

<https://www.talenta.co/blog/>. Diakses pada tanggal 10 Desember 2023. Jam 09:00

<https://dorar.net/>. HR. Baihaqi, hadist ke 1867 Ahmad bin Husein Al-Baihaqi. Diakses tanggal 23 April 2024. Jam 14:00.

Polemik Mutasi Guru Arif Gara-gara Protes Toilet Berbayar di MAN 1 Pamekasan - Regional Liputan6.com, diakses pada tanggal 17 Desember 2023. Jam 17:00

<https://hidayatullah.com/kajian/gaya-hidup-muslim/2015/07/30/74773/ihsan-dan-itqan-dalam-beramal.html>, Diakses tanggal 12 Desember 2023. Jam 10:00

Website BSI, diakses pada 14 Januari 2024, pukul 21.46. Tentang kami-informasi perusahaan, Bank Syariah Indonesia (bankbsi.co.id)



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

### KUESIONER PENELITIAN

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Saya Dini Nailul Authari S, mahasiswi Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Sultan Syarif Kasim Riau (UIN SUSKA RIAU). Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Mutasi dan Rotasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk KC Sudirman 1 Pekanbaru”** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh mutasi dan rotasi kerja terhadap kinerja Karyawan PT Bank Syariah Indonesia Tbk KC Sudirman 1 Pekanbaru.

Sehubung dengan penulisan skripsi tersebut, saya mengharapkan kesediaan para responden untuk meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner ini dengan jujur dan benar. Penelitian ini hanya sekedar kebutuhan akademis dan kerahasiaan identitas responden akan terjaga. Atas bantuan dan ketersediaan yang responden berikan, saya ucapkan terima kasih.

*Wa'alaikumsalam Warahmatullahi wabarakatuh*

#### A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama Lengkap :  
 Email :  
 Nomor Hp :  
 Jabatan :

a. Karakteristik

1. Jenis Kelamin

Laki-laki

Perempuan

2. Usia

25 tahun-30

31 tahun - 40 tahun

41 tahun - 50 tahun

41 tahun - 50 tahun

**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. Masa kerja di Instansi

0-3 tahun

3-5 tahun

5-10 tahun

> 10 tahun

**Petunjuk Pengisian**

Berikan satu jawaban dengan memberi tanda (✓) pada kolom skala penilaian yang paling sesuai untuk masing-masing pernyataan.

Responden diminta untuk menilai semua pernyataan

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju



**Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang**

**Pernyataan Untuk Mutasi Kerja (X1)**

| No                      | Pernyataan   | S | S | N | T | ST |
|-------------------------|--|---|---|---|---|----|
| <b>A. Pengalaman</b>    |  |   |   |   |   |    |
| 1.                      | Mutasi penting untuk menambah wawasan dan pengalaman karyawan  |   |   |   |   |    |
| 2.                      | Saya memiliki pengalaman yang sesuai dengan bidang keahlian saya   |   |   |   |   |    |
| <b>B. Pengetahuan</b>   |  |   |   |   |   |    |
| 3.                      | Dengan adanya mutasi saya mendapat pengetahuan terkait tugas-tugas dan fungsi pekerjaan yang baru                    |   |   |   |   |    |
| 4.                      | Saya memahami prosedur mutasi di perusahaan yang saat ini tempat saya bekerja  |   |   |   |   |    |
| <b>C. Kebutuhan</b>     |  |   |   |   |   |    |
| 5.                      | Mutasi dilaksanakan karena adanya kebutuhan sesuai dengan bidangnya  |   |   |   |   |    |
| 6.                      | Mutasi karyawan terjadi atas faktor kebutuhan dari perusahaan  |   |   |   |   |    |
| <b>D. Kecakapan</b>     |  |   |   |   |   |    |
| 7.                      | Mutasi yang dilaksanakan perusahaan sesuai dengan skill yang saya miliki   |   |   |   |   |    |
| 8.                      | Saya bersedia membantu tugas-tugas kantor walaupun bukan bidang saya   |   |   |   |   |    |
| <b>E. Tanggungjawab</b> |  |   |   |   |   |    |
| 9.                      | Dengan dilakukannya mutasi, saya merasa dipercaya memiliki tanggungjawab terhadap jabatan serta tugas yang diberikan |   |   |   |   |    |
| 10.                     | Saya bertanggungjawab atas segala keputusan yang telah diberikan perusahaan kepada saya                              |   |   |   |   |    |

**Pernyataan Untuk Rotasi Kerja (X2)**

| No  | Pernyataan  | S | S | N | T | ST |
|---|---|---|---|---|---|----|
| <b>A. Tingkat Kejenuhan</b>                       |   |   |   |   |   |    |
| 1.  | Rotasi kerja yang diterapkan dapat mengurangi kejenuhan kerja saya  |   |   |   |   |    |
| 2.  | Dengan diterapkannya rotasi kerja saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini              |   |   |   |   |    |
| <b>B. Pengetahuan, Ketrampilan dan Kompetensi</b> |   |   |   |   |   |    |
| 3.  | Rotasi kerja yang diterapkan dapat menambah pengetahuan saya lebih luas                                       |   |   |   |   |    |
| 4.  | Rotasi kerja dapat membantu saya untuk mempelajari keterampilan baru  |   |   |   |   |    |
| 5.  | Dengan adanya rotasi kerja saya dapat meningkatkan kompetensi dalam menghadapi perubahan                      |   |   |   |   |    |
| <b>C. Persiapan Manajemen</b>                     |   |   |   |   |   |    |
| 6.  | Dengan adanya rotasi kerja saya memiliki pengalaman kerja yang dapat menciptakan perubahan pada jenjang karir |   |   |   |   |    |
| 7.  | Saya mampu bersaing dengan prestasi yang lebih baik saat saya dipindahkan ke divisi lain                      |   |   |   |   |    |

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.

**D. Menentukan Pekerjaan posisi yang tepat**

|  |   |  |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|--|
| 8.                                     | Pekerjaan sekarang yang saya duduki sesuai dengan yang diharapkan                                     |  |  |  |  |  |
| <b>E. Pengembangan Hubungan sosial</b> |   |  |  |  |  |  |
| 9.                                     | Rotasi Kerja dapat mengembangkan interaksi sosial antar sesama karyawan                               |  |  |  |  |  |
| 10.                                    | Dengan diterapkannya rotasi kerja saya banyak mengenal rekan kerja yang bisa bekerja sama dengan baik |  |  |  |  |  |

**Pernyataan Untuk Kinerja Karyawan (Y)**

| No                                | Pernyataan   | S | S | N | T | ST |
|-----------------------------------|--|---|---|---|---|----|
|                                   |  | S | S | N | S | S  |
| <b>A. Kualitas Kerja</b>          |  |   |   |   |   |    |
| 1.                                | Saya tidak malu bila kualitas kerja saya lebih buruk dari karyawan lain  |   |   |   |   |    |
| 2.                                | Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang di inginkan perusahaan   |   |   |   |   |    |
| <b>B. Kuantitas Kerja</b>         |  |   |   |   |   |    |
| 3.                                | Kuantitas hasil kerja saya melebihi target yang ditetapkan oleh manajemen                                      |   |   |   |   |    |
| 4.                                | Saya mampu memenuhi pekerjaan sesuai harapan dari perusahaan   |   |   |   |   |    |
| <b>C. Waktu (Jangka Panjang)</b>  |  |   |   |   |   |    |
| 5.                                | Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan                               |   |   |   |   |    |
| 6.                                | Saya segera mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan tanpa menunda-nunda                                    |   |   |   |   |    |
| <b>D. Penekanan Biaya</b>         |  |   |   |   |   |    |
| 7.                                | Saya menggunakan peralatan kantor dengan baik dan se efisien mungkin guna menekan biaya pengeluaran perusahaan |   |   |   |   |    |
| 8.                                | penekanan biaya di perusahaan saya membantu meningkatkan profitabilitas  |   |   |   |   |    |
| <b>E. Hubungan antar karyawan</b> |  |   |   |   |   |    |
| 9.                                | Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam mempercepat Penyelesaian pekerjaan                            |   |   |   |   |    |
| 10.                               | Saya mau menerima saran dan kritikan dari rekan kerja untuk membangun tim yang lebih baik                      |   |   |   |   |    |



Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Variabel Mutasi

|       |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |        |       |        |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
|       |                     | X1.1         | X1.2   | X1.3   | X1.4   | X1.5   | X1.6   | X1.7   | X1.8   | X1.9   | X1.10 | TOTAL  |
| X1.1  | Pearson Correlation | 1            | .758** | .684** | .663** | .315   | .154   | .456** | .063   | .296   | .200  | .796** |
|       | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .000   | .000   | .051   | .350   | .003   | .703   | .067   | .223  | .000   |
|       | N                   | 39           | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39    | 39     |
| X1.2  | Pearson Correlation | .758**       | 1      | .603** | .581** | .553** | .240   | .485** | .164   | .229   | .067  | .812** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .000   | .000   | .000   | .142   | .002   | .319   | .160   | .685  | .000   |
|       | N                   | 39           | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39    | 39     |
| X1.3  | Pearson Correlation | .684**       | .603** | 1      | .674** | .403*  | .146   | .328*  | .000   | .082   | .070  | .713** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   |        | .000   | .011   | .375   | .041   | 1.000  | .620   | .673  | .000   |
|       | N                   | 39           | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39    | 39     |
| X1.4  | Pearson Correlation | .663**       | .581** | .674** | 1      | .374*  | .189   | .388*  | -.021  | .144   | .117  | .727** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   |        | .019   | .248   | .015   | .898   | .383   | .478  | .000   |
|       | N                   | 39           | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39    | 39     |
| X1.5  | Pearson Correlation | .315         | .553** | .403*  | .374*  | 1      | .620** | .403*  | .458** | .188   | -.113 | .716** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .051         | .000   | .011   | .019   |        | .000   | .011   | .003   | .252   | .494  | .000   |
|       | N                   | 39           | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39    | 39     |
| X1.6  | Pearson Correlation | .154         | .240   | .146   | .189   | .620** | 1      | .154   | .401*  | .254   | -.052 | .506** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .350         | .142   | .375   | .248   | .000   |        | .350   | .011   | .119   | .752  | .001   |
|       | N                   | 39           | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39    | 39     |
| X1.7  | Pearson Correlation | .456**       | .485** | .328*  | .388*  | .403*  | .154   | 1      | .245   | .103   | .022  | .589** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .003         | .002   | .041   | .015   | .011   | .350   |        | .133   | .531   | .894  | .000   |
|       | N                   | 39           | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39    | 39     |
| X1.8  | Pearson Correlation | .063         | .164   | .000   | -.021  | .458** | .401*  | .245   | 1      | .245   | -.083 | .363*  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .703         | .319   | 1.000  | .898   | .003   | .011   | .133   |        | .133   | .614  | .023   |
|       | N                   | 39           | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39    | 39     |
| X1.9  | Pearson Correlation | .296         | .229   | .082   | .144   | .188   | .254   | .103   | .245   | 1      | .308  | .439** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .067         | .160   | .620   | .383   | .252   | .119   | .531   | .133   |        | .056  | .005   |
|       | N                   | 39           | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39    | 39     |
| X1.10 | Pearson Correlation | .200         | .067   | .070   | .117   | -.113  | -.052  | .022   | .183   | .308   | 1     | .443   |
|       | Sig. (2-tailed)     | .223         | .685   | .673   | .478   | .494   | .752   | .894   | .614   | .056   |       | .135   |
|       | N                   | 39           | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39    | 39     |
| TOTAL | Pearson Correlation | .796**       | .812** | .713** | .727** | .716** | .506** | .589** | .363*  | .439** | .243  | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   | .001   | .000   | .023   | .005   | .135  |        |
|       | N                   | 39           | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39    | 39     |

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

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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Halka Sari, UIN Suska Riau, Syarif Kasim





c. Kinerja Karyawan

| Correlations |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|--------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|              |                     | Y1     | Y2     | Y3     | Y4     | Y5     | Y6     | Y7     | Y8     | Y9     | Y10    | TOTAL  |
| Y1           | Pearson Correlation | -.024  | .601*  | .819   | -.050  | .311   | -.020  | -.041  | .199   | -.047  | -.148  | .409   |
|              | Sig. (2-tailed)     |        | .035   | .070   | .765   | .024   | .047   | .072   | .606   | .095   | .714   | .714   |
|              | N                   | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     |
| Y2           | Pearson Correlation | -.338* | 1      | .269   | .348*  | .536** | .371*  | .260   | .471** | .426** | .395*  | .687** |
|              | Sig. (2-tailed)     | .035   |        | .097   | .030   | .000   | .020   | .110   | .002   | .007   | .013   | .000   |
|              | N                   | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     |
| Y3           | Pearson Correlation | -.293  | .269   | 1      | .520** | .132   | .270   | .386*  | .354*  | .569** | .433** | .606** |
|              | Sig. (2-tailed)     | .070   | .097   |        | .001   | .424   | .096   | .015   | .027   | .000   | .006   | .000   |
|              | N                   | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     |
| Y4           | Pearson Correlation | -.050  | .348*  | .520** | 1      | .327*  | .086   | .244   | .342*  | .461** | .493** | .704** |
|              | Sig. (2-tailed)     | .765   | .030   | .001   |        | .042   | .604   | .134   | .033   | .003   | .001   | .000   |
|              | N                   | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     |
| Y5           | Pearson Correlation | -.360* | .536** | .132   | .327*  | 1      | .349*  | .157   | .211   | .083   | .194   | .526** |
|              | Sig. (2-tailed)     | .024   | .000   | .424   | .042   |        | .029   | .341   | .198   | .614   | .238   | .001   |
|              | N                   | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     |
| Y6           | Pearson Correlation | -.320* | .371*  | .270   | .086   | .349*  | 1      | .204   | .080   | .416** | -.172  | .460** |
|              | Sig. (2-tailed)     | .047   | .020   | .096   | .604   | .029   |        | .212   | .627   | .008   | .296   | .003   |
|              | N                   | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     |
| Y7           | Pearson Correlation | -.291  | .260   | .386*  | .244   | .157   | .204   | 1      | .309   | .228   | .098   | .492** |
|              | Sig. (2-tailed)     | .072   | .110   | .015   | .134   | .341   | .212   |        | .055   | .164   | .551   | .001   |
|              | N                   | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     |
| Y8           | Pearson Correlation | -.085  | .471** | .354*  | .342*  | .211   | .080   | .309   | 1      | .364*  | .623** | .626** |
|              | Sig. (2-tailed)     | .606   | .002   | .027   | .033   | .198   | .627   | .055   |        | .023   | .000   | .000   |
|              | N                   | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     |
| Y9           | Pearson Correlation | -.271  | .426** | .569** | .461** | .083   | .416** | .228   | .364*  | 1      | .327*  | .618** |
|              | Sig. (2-tailed)     | .095   | .007   | .000   | .003   | .614   | .008   | .164   | .023   |        | .042   | .000   |
|              | N                   | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     |
| Y10          | Pearson Correlation | -.061  | .395*  | .433** | .493** | .194   | -.172  | .098   | .623** | .327*  | 1      | .530** |
|              | Sig. (2-tailed)     | .714   | .013   | .006   | .001   | .238   | .296   | .551   | .000   | .042   |        | .001   |
|              | N                   | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     |
| TOTAL        | Pearson Correlation | -.061  | .687** | .606** | .704** | .526** | .460** | .492** | .626** | .618** | .530** | 1      |
|              | Sig. (2-tailed)     | .714   | .000   | .000   | .000   | .001   | .003   | .001   | .000   | .000   | .001   |        |
|              | N                   | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     | 39     |

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber atau mengutipnya hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Syaiful Kasim

## 1. Olahan Data Uji Reabilitas

### a. Variabel Mutasi

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .807             | 10         |

### b. Variabel Rotasi Kerja

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .629             | 10         |

### c. Kinerja Karyawan

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .751             | 10         |

- 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 mass
    - 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 3. Uji normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 39                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 2.57203451              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .127                    |
|                                  | Positive       | .069                    |
|                                  | Negative       | -.127                   |
| Test Statistic                   |                | .127                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .116 <sup>c</sup>       |

- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.

### Lampiran 4. Regresi Linear Berganda

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

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 24.089                      | 8.470      |                           | 2.844 | .007 |
|       | Mutasi     | .326                        | .148       | .402                      | 2.206 | .034 |
|       | Rotasi     | .135                        | .221       | .111                      | .612  | .545 |

a. Dependent Variable: Kinerja

### Lampiran 5. Uji T

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

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 24.498                      | 8.429      |                           | 2.906 | .006 |
|       | Mutasi     | .312                        | .147       | .388                      | 2.119 | .041 |
|       | Rotasi     | .141                        | .220       | .118                      | .642  | .525 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Jika nilai Tingkat sig 0,041 < 0,05 maka dikatakan x1 pengaruh signifikan Y

Jika nilai Tingkat sig 0,525 > 0,05 maka dikatakan X2 pengaruh signifikan Y

## Lampiran 6. Koefisien Determinasi

### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .476 <sup>a</sup> | .227     | .184              | 2.655                      |

a. Predictors: (Constant), Rotasi, Mutasi



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Penutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Penutipan 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 8. Dokumentasi

© Hak cipta milik 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.



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



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.