PENGARUH MUTASI JABATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. BPRS MPS KP SIMPANG AMPEK, KAB. PASAMAN BARAT)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Strata Satu (S1) Perbankan Syariah

NURAFNI DINI FITRI

3314.118

PROGRAM STUDI S1 PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM (FEBI)

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)

BUKITTINGGI

2019 M/1440 H

PERSETUJUANPEMBIMBING

Pembimbing skripsi atas nama **Nurafni Dini Fitri NIM. 3314.118**, dengan judul**"Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BPRS MPS Simpang Ampek, Kab. Pasaman Barat"**. Memandang bahwa Skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke sidang *Munaqasyah*.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Bukittinggi, 21 September 2018

Pembimbing I	Pembimbing II
Gusril Basir, SH. M.Hum	**Tartila Devy, SE. M.Ak**
NIP. 196608171994031005	**NIP. 2009087803**

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi yang berjudul "**Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. BPRS MPS KP Simpang Ampek, Kab. Pasaman Barat)**", yang disusun oleh saudari **Nurafni Dini Fitri, NIM 3314.118,** telah diuji dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bukittinggi, hari Senin tanggal 18 Februari 2019 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat dalam mencapai Gelar Sarjana Program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada Jurusan S1 Perbankan Syariah.

Bukittinggi, 20 Februari 2019

Tim Penguji

Ketua

Gusril Basir, SH. M.Hum
NIP: 196608171994031005

Sekretaris

Tartila Devy, SE. M.Ak
NIP: 2009087803

Anggota

Dr. H. Ismail, M.Ag
NIP: 196804091994031008

Era Sonita, SE. M.Si
NIP: 197110252003122002

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi

H. Harfandi, SE. M.Si
NIP: 196211101999031001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama/NIM	: Nurafni Dini Fitri/ 3314.118
Tempat/ Tangal Lahir	: Pinagar, 14 Desember 1996
Fakultas/ Jurusan	: SI Perbankan Syari'ah (FEBI)
Judul Skripsi	: Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BPRS MPS Simpang Ampek, Kab. Pasaman Barat.

Menyatakan dengan sesungguhnya karya ilmiah (skripsi) dengan judul di atas adalah **benar** asli karya penulis. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini bukan karya sendiri. Maka penulis bersedia diproses sesuai dengan hukum yang berlaku dan gelar kesarjanaan penulis dicopot sampai batas waktu yang tidak ditentukan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bukittinggi, 21 September 2018

Penulis,



NURAFNI DINI FITRI
NIM: 3314.118

HALAMAN PERSEMBAHAN



Bacalah dengan menyebut nama Allah

Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah

Bacalah, dan Allah lah yang maha mulia

Yang mengajar manusia dengan pena,

Dia mengajar manusia apa yang tidak diketahuinya

(QS: Al-'Alaq 1-5)

Maka nikmat Tuhanmu yang tidak diketahuinya

(QS: Al-Mujadilah 11)

Untuk Mu Ya Allah....

Waktu yang sudah kujalani dengan jalan hidup yang sudah menjadi takdirku, sedih, bahagia, dan bertemu orang-orang yang memberiku sejuta pengalaman bagiku, yang telah memberi warna-warni kehidupanku, kubersujud dihadapanMu, Ya Allah....

Engkau beri aku kesempatan untuk bisa sampai dipenghujung awal perjuanganku

Segala Puji bagi Mu ya Allah

Alhamdulillah...alhamdulillah...alham

Dulillahirobbil'alamin

Sujud syukur ku kusembahkan kepadaMu Tuhan yang Maha Agung nan Maha Tinggi nan Maha Penyayang, atas takdirmu telah kau jadikan aku manusia yang senantiasa berfikir, berilmu, beriman, dan bersabar dalam menjalankan kehidupan ini. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal bagiku untuk meraih cita-cita besarku.

Ku persembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat ku cintai dan ku sayangi..

UNTUK IBUNDA DAN AYAHANDA TERCINTA DAN TERSAYANG

Lantunan Al-Fatihah beriring Shalawat dalam silah ku merintih, menadahkan do'a dalam syukur yang tiada terkira, terima kasih ku untukmu. Kupersembahkan karya kecil ini untuk ayahanda dan ibunda ku tercinta, yang tiada pernah hentinya selama ini memberiku semangat, do'a, dorongan, nasehat dan kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga aku selalu kuat menjalani segala rintangan yang ada didepanku,, Ayah...Ibu...terimalah bukti kecil ini sebagai kado keseriusan ku untuk membalas semua pengorbananmu,dalam hidupmu demi hidupmu demi hidupku kalian ikhlas tanpa kenal lelah, dalam lapar berjuang separuh nyawa hingga segalanya. Maafkan anakmu Ayah..Ibu..terkadang masih saja ananda menyusahkan dan mengecewakan kalian.

Dalam silah di lima waktu mulai fajar terbit hingga terbenam seraya tanganku menadah terimakasih telah kau tempatkan aku diantara kedua malaikatMu yang setiap waktu ikhlas menjagaku,mendidikku, membimbingku dengan baik., ya Allah berikanlah balasan setimpal syurga firdaus untuk mereka dan jauhkanlah mereka nanti dari panasnya sengat hawa api nerakaMu..

Untukmu Ayah (IZWAN) dan Ibu (DESNI)

Terimakasih Dari Anak Mu Ibu, Ayah Tersayang dan Tercinta....

Dalam setiap langkah ku aku berusaha mewujudkan harapan-harapan yang kalian impiakan didiriku, meski belum semua itu kuraih' insya allah atas dukungan do'a dan restu semua mimpi itu kan terjawab di masa penuh kehangatan nanti.

UNTUK KAKAK KU TERSAYANG

Untuk kakak ku Walisna tersyang, tiada waktu yang paling berharganselain berkumpul dengan kalian, disaat berjauhan kita saling merindukan dan terkadang di saat bersama kita sering bertengkar, terima kasih untuk semangat dan supportnya kakak ku sayang sehingga aku berada pada saat yang membahagiakan sekarang ini.

UNTUK DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI KU

Bapak Gusril Basir, SH. M.Hum dan

Ibuk Tartila Devy, SE. M.Ak

Selaku dosen pembimbing skripsi saya yang tersayang dan tercinta, dan orang tua kedua setelah orang tua saya yang di rumah, saya ucapkan terima kasih yang sebanyak- banyaknya atas didikan, pengalaman, bantuan dan nasehatnya selama ini. Saya tidak akan lupa atas semua kesabaran dari Bapak dan Ibuk terhadap saya selama ini.

UNTUK DOSEN PENGAJAR S1 PERBANKAN SYARIAH

Terima kasih banyak untuk semua ilmu, didikan dan pengalaman yang sangat berarti yang telah kalian berikan kepada saya..

UNTUK TEMAN-TEMAN TERCINTA DAN TERSAYANG

Hidupku terlalu berat untuk mengandalkan diri sendiri tanpa melibatkan bantuan Allah dan teman-teman ku..

Tidak ada tempat terbaik untuk berkeluh kesah selain bersama sahabat-sahabat terbaik ku..

Terimakasih ku ucapkan kepada teman sejawat saudara seperjuangan tanpa kalian teman, aku tak pernah berarti, tanpamu teman aku bukan siapa-siapa yang tidak jadi apa-apa, buat saudara sekaligus sahabatku selama berada di Bukittinggi terutama teman-teman kos yang ku sayangi yang namanya tak bisa ku sebutkan satu persatu.

Dan terima kasih untuk dia

teman hidup ku, terima kasih atas do'a, bantuan dan supportnya..

I LOVE YOU ALL

AND ALWAYS LOVE YOU

25 Februari 2019

By : Nurafni Dini Fitri

ABSTRAK

Skripsi dengan judul **"PENGARUH MUTASI JABATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN STUDI KASUS PT. BPRS MPS SIMPANG AMPEK, KAB. PASAMAN BARAT."** Disusun oleh Nurafni Dini Fitri, NIM: 3314.118 pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi.

Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan suatu proses pemindahan fungsi, tanggungjawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja kesituasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan. Adapun tujuan dari mutasi karyawan ini pada intinya adalah untuk menciptakan atau meningkatkan efesiensi dan efektivitas kerja dalam suatu organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan, dengan menggunakan metode *kuantitatif korelasional*, metode pengumpulan datanya dilakukan dengan cara observasi dan angket atau kuisioner, objek penelitian yang diamlbil untuk mendukung terlaksananya penelitian ini adalah 15 orang nasabah pada PT. BPRS MPS Simpang Ampek, Kab. Pasaman Barat, sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan teknik statistik yakni teknik korelasi sederhana menggunakan SPSS 16.0.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa korelasi antara mutasi jabatan dengan produktivitas kerja karyawan sebesar 0.616. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara mutasi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu signifikan antara mutasi jabatan (X) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0.015. Berdasarkan kaidah keputusan dari hipotesis, nilai probabilitas 0.05 lebih besar atau (0.05>0.015) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya signifikan. Dan mutasi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPRS MPS Simpang Ampek, Kab. Pasaman Barat sebesar 37,9 %, sedangkan sisanya 62,1 % dipengaruhi faktor lainnya.

Kata kunci : Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirabbilalamin, segala puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia, taufiq serta hidayahnya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **"***Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus PT. BPRS MPS Simpang Ampek, Kab. Pasaman Barat***"** dengan tepat waktu dan dengan kemampuan yang ada, sekaligus menamatkan pendidikan di Institut Agama Islam Negri (IAIN) Bukittinggi. Kemudian shalawat beserta salam saya limpahkan kepada junjungan besar kita yakni Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita kepada alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan pada saat ini.

Penulisan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, terutama segenap keluarga yang telah mendukung penulis baik secara moril maupun materil, teristimewanya kepada ayahanda saya **Izwan** dan ibunda saya **Desni** tercinta yang telah mendidik, membesarkan, memotivasi serta mendoakan penulis dengan penuh kesabaran dan pengorbanan, sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi serta perkuliahan ini. Selanjutnya ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada:.

1. Ibu **Dr. Ridha Ahida, M. Hum** selaku Rektor Institut Agama Islam Negri (IAIN) Bukittinggi.

2. Bapak **H. Harfandi, SE., Msi** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bukittinggi, dan Ibuk **Sandra Dewi, SE.,MM** selaku ketua jurusan S1 Perbankan Syariah.
3. Ibuk **Era Sonita, SE, M.Si**selaku penasehat akedemik (PA) yang telah memberikan nasehatnya demi kelancaran proses belajar penulis.
4. Bapak **Gusril Basir, SH. M.Hum** selaku dosen pembimbing I dan **Tartila Devy, SE. M.Ak** selaku pembimbing II. Terimakasih atas bimbingan yang telah diberikan selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak / ibuk dosen yang telah memberikan ilmunya sehingga penulis bisa melanjutkan karya ilmiah dalam bentuk skripsi.
6. Bapak / ibuk pegawai perpustakaan yang telah menyediakan fasilitas kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Pimpinan serta Karyawan/i PT. BPRS MPS Simpang Ampek, Kab. Pasaman Barat yang telah memberikan izin kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Kakak saya tersayang yang bernama **Walisna** terimakasih telah menjadi saudara yang baikdan untuk seluruh keluarga besar saya yang selalu menyuport saya dalam segala hal.
9. Saudara-saudaraku, terutama lokal PS C, senang rasanya mendapatkan teman yang sudah berasa seperti keluarga karena sudah satu lokal selama 8 semester, terimakasih untuk kebersamaan, kekompakan, dan saling supportnya salama ini.

10. Dan terutama terima kasih khususnya untuk teman seperjuangan, sebimbingan saya terkhususnya yang selalu bersama dengan saya dan sudah menjadi sahabat saya **Wahyuna Fadila Sari, Yeni Okvita Sari, Wafi Akbar Risky, Sartika, Dewi Sartika, dan Aflibar** karena kebersamaan ini tak akan pernah tergantikan.

Selanjutnya penulis juga mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Do'a dan harapan penulis kepada semua pihak yang memberikan bantuan, semoga Allah SWT membalas serta mengharapkan rahmat dan karunia-Nya. Amin.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritikan dan saran dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati, penulis sajikan karya ilmiah dalam bentuk skripsi dengan harapan bisa bermanfaat bagi kita semua.

Bukittinggi, 25 Oktober 2018

Penulis

Nurafni Dini Fitri

NIM. 3314.118

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI iv

DAFTAR TABEL vii

DAFTAR GAMBAR viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 7
C. Batasan Masalah 8
D. Rumusan Masalah 8
E. Tujuan Penelitian 8
F. Manfaat Penelitian 8
G. Penelitian Terdahulu 9
H. Penjelasan Judul 10
I. Sistematika Penulisan 10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori 12
   1. Mutasi Jabatan 12
      a. Pengertian Mutasi 12
      b. Prinsip Mutasi 16
      c. Tujuan dan Manfaat Mutasi Karyawan 16
      d. Dasar-dasar Mutasi Karyawan 20
      e. Cara-cara Mutasi 21
      f. Sebab dan Alasan Mutasi 22
      g. Jenis-jenis Mutasi 23
      h. Ruang Lingkup Mutasi 24
      i. Faktor-faktor Mutasi 25
   2. Produktivitas Kerja 27
      a. Pengertian Produktivitas 27
      b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas kerja 33
      c. Pengukuran Produktivitas 35
      d. Kunci Untuk Mencapai Produktivitas Kerja Yang Tinggi 36
   3. Hubungan/Keterkaitan Mutasi Dengan Produktivitas 40
      a. Hubungan Mutasi dengan Produktivitas 40

b. Penelitian Terdahulu 40
c. Hipotesis 41

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 43
B. Lokasi Penelitian 43
C. Variabel Penelitian 43
1. Variabel Independen (X) 44
2. Variabel Dependen (Y) 44
D. Populasi dan Sampel 44
E. Jenis dan Sumber Data 45
1. Data Primer 45
2. Data Sekunder 45
F. Teknik Pengumpulan Data 45
1. Metode Angket atau Kuesioner 45
2. Pengeditan (*editing*) 46
3. Pemberian Kode (*coding*) 46
4. Proses Pemberian Skor (*Scoring*) 46
5. Wawancara 47
G. Teknik Analisis Data 47
1. Uji Validitas 47
2. Uji Asumsi Klasik 48
a. Uji Normalitas 48
3. Uji Koefesien Determinasi (R^2) 49
4. Regresi Linear Sederhana 49
5. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t) 50
6. Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F) 50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. BPRS MPS 51
1. Sejarah PT. BPRS MPS 51
2. Profil PT. BPRS MPS 54
3. Visi, Misi, Moto, dan Tujuan PT. BPRS MPS 55
a. Visi 55
b. Misi 55
c. Moto 56
d. Tujuan 56
4. Struktur Kepengurusan PT. BPRS MPS 57
5. Struktur Organisasi PT. BPRS MPS 58
6. Produk-produk Tabungan PT. BPRS MPS 58
a. Produk Pengumpulan Dana 58
b. Produk Penyaluran Dana 60
B. Penyajian Data 61
1. Deskripsi Responden 61
a. Jenis Kelamin Responden 61
b. Usia Responden 62

c. Tingkat Pendidikan Responden..... 63
2. Uji Instrumen Penelitian 63
a. Uji Validitas 63
b. Uji Reliabelitas..... 67
c. Uji Normalitas..... 68
d. Uji Koefesien Determinasi (R^2) 69
e. Regresi Linear Sederhana 70
f. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)..... 71
g. Uji signifikan Secara Simultan (Uji F) 72

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 73

B. Saran 74

DAFTAR KEPUSTAKAAN

LAMPIRAN LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 SK Mutasi Jabatan Penempatan Karyawan 5

Tabel 4.2 Susunan Panitia Pendiri PT. BPRS MPS 53

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 62

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Usia 63

Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Pendidikan 64

Tebel 4.6 Hasil Uji Validitas 65

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabelitas..... 68

Tabel 4.8 Hasil Uji Koefesien Determinasi (R^2) 70

Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana 71

Tabel 4.10 Hasil Uji t 72

Tabel 4.11 Hasil Uji F 73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Kepengurusan PT. BPRS MPS..... 58

Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. BPRS MPS..... 59

Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas..... 69

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank merupakan badan usaha yang bergerak dalam bisnis jasa keuangan yang tugasnya menghimpun dan menyalurkan dana.[1] Bank memegang peranan penting dalam membantu kelancaran transaksi keuangan, baik itu kegiatan keuangan pemerintah ataupun masyarakat.

Bank Pembiayaan Syariah (BPRS) adalah bank yang melakukan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Begitupun PT. BPRS MPS Simpang Ampek, Kab. Pasaman Barat merupakan bank Islam pertama di Sumatera Barat yang resmi beroperasi sejak tanggal 27 Juli 1996.[2] Sampai saat sekarang telah terdapat banyak bank syariah di Pasaman Barat yang letaknya berdekatan yang mana bank-bank tersebut bersaing secara ketat. Untuk memenangkan persaingan dalam suatu perusahaan tersebut sangatlah sulit. Namun yang mampu memenangkan persaingan tersebut bukanlah sumber daya alam, melainkan kualitas dan kauntitas sumber daya manusia yang mampu memanfaatkan ilmu pengetahuan dan kemajuan teknologi pada saat sekarang ini.

Sumber Daya Manusia (SDM) meupakan komponen perusahaan yang paling mahal dibanding dengan komponen lain karena SDM merupakan

[1] Buchari Alma, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung : CV. Alfabeta, 2014), hal 10
[2] Profil PT. BPRS MPS Simpang Ampek, Kab. Pasaman Barat.

penggerak utama organisasi perusahaan.[3] Oleh karena itu, suatu perusahaan harus hati-hati dalam mengelola sumber daya manusianya agar hasil yang di inginkan suatu perusahaan tersebut dapat tercapai. Adapun salah satu bentuk cara perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya yaitu dengan cara melakukan mutasi jabatan.

Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi.[4] Tujuan perusahaan melakukan mutasi adalah agar karyawan yang telah lama bekerja diperusahaan tersebut tidak merasa jemu/bosan terhadap pekerjaan yang itu-itu saja, jika hal ini terjadi pada karyawan suatu perusahaan, maka suatu pekerjaan yang di tanggung jawabkan kepadanya pun akan malas ia kerjakan bahkan banyak menimbulkan kesalahan pada pekerjaannya yang dapat membuat kerugian terhadap perusahaan itu sendiri dan mengakibatkan penurunan terhadap produktivitas kerjanya.

Produktivitas kerja merupakan nilai dan ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi dan aktivitas, sebagai ukuran seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang di inginkan.[5] Misalkan saja seorang karyawan yang telah lama menduduki jabatan teller di sebuah bank, kemudian ia merasakan jemu/bosan atas tugas yang telah lama ia duduki

[3] Adiwarman Karim, *Bank Islam Analisis Fiqih dan Keuangan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), hal 25

[4] M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hal 68

[5] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta: Bumi aksara, 1994), hal 118

tersebut dan akibatnya ia sering melakukan kesalahan atas pengimputan transaksi keuangan yang berakibat menurunkan citra dirinya dan juga dapat menurunkan produktivitas kerjanya.

Karyawan merupakan komponen yang sangat penting dalam perusahaan, oleh karena itu pengembangan dan pengelolaan SDM haruslah terus menjadi pusat perhatian bagi perusahaan. Karyawan dapat bekerja secara optimal apabila mereka merasa senang bekerja pada posisi jabatannya tersebut. Mutasi pada umumnya dimaksudkan untuk menempatkan karyawan pada tempat yang tepat, dengan tujuan agar karyawan yang bersangkutan mendapatkan kepuasan kerja setinggi-tingginya. Jadi, sebagaimana yang kita ketahui tujuan umum pelaksanan mutasi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Pada dasarnya produktivitas kerja karyawan di PT. BPRS MPS Simpang Ampek sering mengalami penurunan. Oleh karena itu, SDM yang dimiliki bank dituntut memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi perbankan agar dapat meningkatkan produktivitas kerjannya dan dapat menentukan sukses atau tidaknya bank ke depan.

Menurut keterangan dari Audit Intern, Manajemen Resiko dan Kepatuhan PT. BPRS MPS Simpang Ampek, Kab. Pasaman Barat adapun mutasi yang dilakukan bersifat horizontal (perpindahan sederajat) dan bersifat vertikal (promosi dan demosi) dan periode mutasi yang dilakukan terjadi dalam 1 kali dalam 1 tahun dan 1 kali dalam 2 tahun. Bagi pihak PT. BPRS MPS, kegiatan mutasi sangat penting dilakukan agar karyawan di dalamnya

tidak merasa jenuh dan bosan, serta dapat mengetahui keunggulan dan kelemahan kinerja karyawannya. Untuk mengetahui keunggulan dan kelemahan dari kinerja karyawan tersebut PT. BPRS MPS melakukan mutasi jabatan dengan menempatkan posisi jabatan/pekerjaan yang sesuai dengan keahlian karyawannya, dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas kerja.[6]

Berikut adalah daftar tabel SK mutasi jabatan penempatan karyawan pada PT. BPRS MPS Simpang Ampek, Kab. Pasaman Barat.

Tabel 1.1

SK Mutasi Jabatan Penempatan Karyawan Pada PT. BPRS MPS Simpang Ampek, Kab. Pasaman Barat tanggal 31 Maret 2017.

No	Nama Karyawan	Jabatan		Keterangan
		Lama	Baru	
1	Yufendri, SE	Kabag Marketing	Kabag Marketing	Tetap
2	Susanti, SE	Kabag Operasional	Kabag Operasional	Tetap
3	Mujahidin, S.Kom	Adm. dan Umum	Audit Intern, Manajemen Resiko dan Kepatuhan	Mutasi
4	Surya Fadhli, SE	Legalitas Pembiayaan	Legalitas Pembiayaan	Tetap
5	Efri Jhonni, SE	Kepala Kantor Kas Padang 7	Customer Service (CS)	Mutasi
6	Riswanti, A.md	Ka Kantor Kas Ujung Gading	Ka Kantor Kas Ujung Gading	Tetap
7	Fitri Yanna,	AO	AO	Tetap

[6] Wawancara Mujahidin, Audit Intern, Manajemen Resiko dan Kepatuhan, Tanggal 16 April 2018.

	S.Ag			
8	Refdianto	AO	AO	Tetap
9	Hadya, S.Pd.I	FO	FO	Tetap
10	Rismantri Busma	Collector	Collctor	Baru
11	Yulianti Safitri	Pembuku	Pembuku	Tetap
12	Rahmi Hidayati, A.md	Teller	Teller	Tetap
13	Mukarromah, S.Pd.I	Teller	FO	Mutasi
14	Nespi Ramadena	Teller	Teller	Tatap
15	Riyan Antoni	FO	Collector	Mutasi

Sumber: File Laporan Tahunan PT. BPRS MPS, Simpang Ampek, Kab. Pasaman Barat, 2017.[7]

Berdasarkan keterangan tabel SK mutasi jabatan penempatan karyawan pada PT. BPRS MPS Simpang Ampek, Kab. Pasaman Baratpada tanggal 31 Maret 2017 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 15 orang karyawan, pada tahun 2017 hanya 4 orang karyawan yang dimutasikan.

Menurut keterangan Ibu Susanti Kepala Bagian Operasional pada kenyataannya di lapangan tidak semua karyawan yang dimutasi memanfaatkan seluruh kemampuan yang dimilikinya yang sering mengakibatkan penurunan pada produktivitas kerjanya, sedangkan tujuan suatu perusahaan melakukan kegiatan mutasi karyawan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Hal tersebut tentu bertentangan dengan apa yang ingin dicapai suatu perusahaan tersebut dengan perilaku karyawan.[8]

Beradasarkan hal di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **"Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap**

[7]File Laporan Tahunan PT. BPRS MPS, 2017.
[8] Wawancara Susanti, Kepala Bagian Operasional, Tanggal 16 April 2018.

Produktivitas Kerja Karyawan (Studi kasus di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Mentari Pasaman Saiyo (PT. BPRS MPS)KP. Simpang Ampek Pasaman Barat)".

B. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Produktivitas kerja karyawan PT. BPRS MPS Simpang Ampek, Kab. Pasaman Barat sering mengalami penurunan.
2. Setiap karyawan memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan yang dimiliki belum tentu sesuai dengan jabatan yang diduduki.

C. Batasan Masalah

Adapun pembatasan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini difokuskan kepada pengaruh mutasi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. BPRS MPS KP Simpang Ampek Pasaman Barat.
2. Penelitian ini hanya difokuskan kepada karyawan bank yang bekerja di PT. BPRS MPS KP Simpang Ampek Pasaman Barat.

D. Rumusan Masalah

Dengan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana dampak mutasi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPRS MPS Simpang Ampek, Kab. Pasaman Barat.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk menjelaskan tentang seberapa besar dampak mutasi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPRS MPS Simpang Ampek, Kab. Pasaman Barat.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan pemahaman terhadap dampak mutasi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPRS MPS Simpang Ampek, Kab. Pasaman Barat.
2. Untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan serta membandingkan antara teori yang didapat di bangku perkuliahan dengan penerapan yang dilakukan pada PT. BPRS MPS Simpang Ampek, Kab. Pasaman Barat.
3. Untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan Strata 1 Perbankan Syariah di Institut Agama Islam Negri (IAIN) Bukittinggi.

G. Penelitian Terdahulu

1. Santi Elia Sari (2012) tentang Dampak Mutasi Karyawan Pada PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Bukittinggi. Menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukan bahwa hasil analisa yang dilakukan bahwa dampak mutasi karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap PT. Bank Syariah Bukopin Cabang Bukittinggi.
2. Arnimisa Juiana Ambarita (2015) tentang Pengaruh Mutasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pelayanan Pajak

Pramata Kota Pematang Siantar. Menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai negeri pada kantor pelayanan pajak pratama kota pematang siantar.

3. Sikrullah (2017) tentang Pengaruh Mutasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Sub Divre Perum Bulog Bulukumba. Menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerjs di sub dirve perum bulog Bulukumba.
4. Safitri Indrivani (2015) tentang Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture. Menggunakan Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Islan Furniture.

H. Penjelasan Judul

Untuk menghindari terjadinya permasalahan pada persepsi pembaca, maka penulis akan menjelaskan pengertian dari judul yang penulis angkat di atas.

Pengaruh adalah suatu daya yang timbul dari sesuatu yang ikut membentuk dari sesuatu yang ikut membentuk watak perbuatan.

Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secar horizontal maupun vertikal di dalam suatu organisasi.[9]

Produktivitas adalah hubungan antara keluaran barang dan jasa dengan masukan yaitu tenaga kerja, bahan, ataupun uang.[10]

I. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dan mengetahui dalam penelitian skripsi ini, maka peneliti menyusun sistematikanya sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metodologi penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini memuat teori-teori mengenai Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) terutama mengenai pengaruh mutasi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Mentari Pasaman Saiyo di Simpang Ampek Pasaman Barat.

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan menjelaskan gambaran umum objek penelitian yaitu PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Mentari Pasaman Saiyo di Simpang ampek Pasaman Barat.

---

[9] Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hal 102

[10] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hal 99

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V: PENUTUP

Dalam bab ini berisikn tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta saran-saran yang mungkin nantinya berguna bagi organisasi maupun ilmu pengetahuan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Mutasi Jabatan

a. Pengertian Mutasi

Kegiatan memindahkan tenaga kerja dari suatu tempat tenaga kerja ketempat kerja lain di sebut "mutasi". Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan suatu proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan.[11]

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

Berkaitan dengan bahasan tentang pengertian mutasi, berikut ini dikemukakan beberapa teori, konsep maupun definisi serta pendapat tentang mutasi oleh para ahli sebagai berikut:

[11]I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012), hal 111

1) Sastrohadiwiryo mengemukakan mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi.
2) Saydam mengatakan mutasi dalam manajemen sumber daya manusia dapat mencakup dua pengertian, yaitu:
    a) Mutasi adalah kegiatan pemindahan pegawai dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang baru dan sering disebut dengan "alih tempat" *(tour of area).*
    b) Kegiatan pemindahan pegawai dari tugas yang satu ke tugas yang lain dalam satu unit kerja yang sama, atau dalam organisasi, yang sering disebut dengan istilah "alih tugas" *(tour of duty).*
3) Hasibuan menyatakan bahwa mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi.
4) Sadili menyatakan mutasi adalah kegiatan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan pegawai ke situasi tertentu dengan tujuan agar

pegawai yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi dan kontribusi kerja yang maksimal pada organisasi. Jadi kegiatan memindahkan pegawai dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lain dinamakan mutasi. Dengan mutasi tersebut berarti pimpinan berusaha memindahkan para pegawai pada tempat pekerjaan yang sederajat, sehingga dengan mutasi kita akan mengoreksi kekurangan dan kesalahan dalam melaksanakan seleksi dan penempatan orang.

5) Nitisemito menyatakan mutasi atau pemindahan adalah kegiatan dari pimpinan organisasi untuk memindahkan karyawan/pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang dianggap setingkat atau sejajar.
6) Sigian mengemukakan bahwa mutasi tersebut dengan istilah alih tugas dan alih tempat, yang mana alih tugas adalah penempatan seorang pegawai pada tugas baru dengan tanggung jawab, hirearki jabatan, dan penghasilan yang relatif sama dengan statusnya yang lama. Dalam hal demikian seorang pegawai ditempatkan pada satuan kerja baru yang lain dari satuan kerja dimana seseorang selama ini bekerja. Sedangkan alih tempat, adalah seorang pegawai melakukan pekerjaan yang sama atau sejenis, penghasilan tidak berubah dan tanggung jawabnya pun

relatif sama. Hanya saja secara fisik lokasi tempatnya bekerja lain dari yang sekarang.

7) Rivai mengemukakan istilah mutasi dengan transfer, yang mana transfer terjadi kalau seorang karyawan dipindahkan dari satu bidang tugas ke bidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya.

Dalam pandangan perspektif islam cara memutasikan karyawan yakni sesuai dengan firman Allah Q.S. Al- isra' : 36

عَنْهُ كَانَ أُوْلَٰٓئِكَ كُلُّ وَٱلْفُؤَادَ وَٱلْبَصَرَ ٱلسَّمْعَ إِنَّ ۚ عِلْمٌ بِهِۦ لَكَ لَيْسَ مَا تَقْفُ وَلَا
مَسْـُٔولًا ﴿٣٦﴾

Artinya: "*Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangngnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungan jawabnya."*

Firman tersebut menunjukan bahwa Allah memerintahkan agar jangalah kaum muslim itu mengikuti atau menerima sesuatu yang tidak mempunyai pengetahuan tentang hal tersebut. Dengan dalil tersebut berarti untuk mengajak orang melakukan sesuatu perbuatan, atau kegiatan, seperti kegiatan manajemen sumber daya manusia, haruslah berdasarkan ilmu pengetahuan.

b. Prinsip Mutasi

Pada prinsipnya bahwa mutasi atau pemindahan pegawai tersebut hendaknya dilaksanakan berdasarkan prinsip *"the right man in the right place"* atau menempakan orang yang tepat pada tempat yang tepat, sehingga kinerjanya lebih meningkat dan lebih berkualitas atau pekerjaannya dilakukan secara efektif dan efesien.[12] Merotasikan karyawan kepada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai, agar semangat dan kerjannya meningkat.[13]

c. Tujuan dan Manfaat Mutasi Karyawan

Adapun tujuan dari mutasi karyawan ini pada intinya adalah untuk menciptakan atau meningkatkan efesiensi dan efektivitas kerja dalam suatu organisasi.

Menurut Hasibuan berpendapat bahwa tujuan dari mutas karyawani adalah sebagai berikut:

1) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
2) Menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan/jabatan.
3) Memperluas atau menambah pengetahuan pegawai.
4) Menghilangkan rasa bosan/jemu terhadap pekerjaannya.
5) Memberikan peransang agar pegawai mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi.

[12] M. Kadarisman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), hal 84

[13]Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hal 102

6) Pelaksanaan hukuman/sanksi atas pelanggaran yang dilakukannya.
7) Memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasinya.
8) Alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka.
9) Tindakan pengamanan yang lebih baik.
10) Menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fidik pegawai.
11) Mengatasi perselisihan antara sesama pegawai.[14]

Menurut Simamora tujuan pelaksanaan mutasi adalah:

1) Memenuhi kebutuhan tenaga kerja dibagian atau unit yang kekurangan tenaga kerja merekrut dari luar.
2) Memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan pekerjaan.
3) Memberikan jaminan bagi pegawai bahwa dia tidak akan dihentikan.
4) Tidak terjadi kejenuhan.
5) Motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi.[15]

Menurut Siagian melalui mutasi para karyawan sesungguhnya memperoleh manfaat yang tidak sedikit antara lain dalam bentuk:

1) Pengalaman baru.
2) Cakrawala pandangan yang lebih luas.

[14] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2003), hal 102

[15] Hendry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YPKN, 2000), hal 66

3) Tidak terjadinya kejenuhan atau kebosanan.
4) Perolehan pengetahuan dari keterampilan baru.
5) Perolehan prospek baru mengenai kehidupan operasional.
6) Persiapan untuk menghadapi tugas baru, misalnya karena promsi.
7) Motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi.[16]

Menurut Saydam dalam M. Kadarisman tujuan mutasi diantaranya:

1) Menempatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2) Meningkatkan semangat dan kegairahan kerja pegawai.
3) Upaya pengembangan pegawai.
4) Sebagai upaya tindakan preventif dalam uapaya mengamankan pegawai dalam organisasi.[17]

Lebih lanjut Martoyo menjelaskan bahwa pemindahan semacam itu, dapat terjadi karena keinginan pegawai itu sendiri (personal transfer) atau karena kehendak organisasi/perusahaan(productions transfers). Hal ini dapat terjadi karena:

1) Kebutuhan untuk menyesuaikan sementara (sebagai ganti sementara).

[16] Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), hal 172

[17] M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hal 80-81

2) Mengatasi keadaan darurat karena fluktuasi volume pekerjaan.
3) Kebutuhan latihan (misalnya rotasi jabatan).
4) Kebutuhan pekerjaan dan sebagainya.
5) Untuk menjamin kepercayaan pegawai, bahwa mereka tidak akan diberhentikan karena kekurangcakapan dalam jabatan yang lama.
6) Untuk menghindari rasa bosan pegawai yang bersangutan, baik karena macam pekerjaannya ataupun karena lingkungan kerjanya.

Maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari mutasi karyawan adalah untuk memberikan pengalaman dan pengetahuan kerja baru bagi karyawan, sehingga menimbulkan semangat kerja baru dan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan dan jga sebagai salah satu upaya menghindarkan karyawan yang bersangkutan dan juga seabagai salah satu upaya menghindarkan karyawan dari rasa jenuh dalam bekerja.[18]

d. Dasar-Dasar Mutasi Karyawan

Dalam pelaksanaan mutasi karyawan , suatu organisasi menetapkan terlebih dahulu suatu dasar pertimbangan yang dapat dijadikan pedoman untuk memilih karyawan yang akan dimutasikan.

[18]Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2000), hal 76

Adapun dasar mutasi karyawan dibagi menjadi tiga landasan pelaksanaan antara lain:

1) *Merit System*

   Merupakan perpindahan karyawan yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif, dan hasil prestasi kerjanya. Sistem ini termasuk dasar mutasi karyawan karena:

   a) Output dan produktivitas kerja meningkat.
   b) Semangat kerja meningkat.
   c) Jumlah kesalahan yang dibuat menurun.
   d) Absensi dan disiplin karywan semakin baik.
   e) Jumlah kecelakaan akan menurun.

2) *Seniority System*

   Perpindahan karyawan yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia dan pengalaman kerja dari karyawan yang bersangkutan. Sistem ini tidak objektif karena orang yang dimutasikan kecakapannya dalam memangku jabatan baru itu belum terjamin.

3) *Spoil system*

   Perpindahan karyawan yang didasarkan atas dasar kekeluargaan, sistem ini jika dilakukan dalam suatu organisasi kurang baik karena didasrkan atas pertimbangan suka atau tidak suka, dan adanya unsur nepotisme.

e. Cara-Cara Mutasi

Adapun cara mutasi yang dilakukan di dalam suatu organisasi adalah sebagi berikut:

1) Cara tidak ilmiah

Mutasi dengan cara tidak ilmiah dilakukan dengan:

a) Tidak didasarkan kepada norma/standar kriteria tertentu.
b) Berorientasi semata-mata kepada masa kerja dan ijazah, bukan atas prestasi atau faktor-faktor riil.
c) Berorientasi kepada banyaknya anggaran yang tersedia, bukan atas kebutuhan riil karyawan.
d) Berdasarkan spoil system.

2) Cara ilmiah

Mutasi dengan cara ilmiah didasrkan atas metode ilmiah sebagai berikut:

a) Berdasarkan norma atau standar kriteria tertentu, seperti analisis pekerjaan.
b) Berorientasi pada kebutuhan yang riil/nyata.
c) Berorientasi pada formasi riil kepegawaian.
d) Berorientasi kepada tujuan yang beraneka ragam.
e) Berdarkan obyektivitas yang dapat dipertanggung jawabkan.[19]

[19]Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), hal 102

f. Sebab dan Alasan Mutasi

Sebab-sebab dilakukannya mutasi karyawan adalah sebagai berikut:

1) Permintaan sendiri (*Personal Transfer*)

Adalah mutasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari karyawan yang bersangkutan dan mendapat persetujuan pimpinan organisasi itu. Caranya karyawan itu mengajukan permohonan dengan mengemukakan alasan-alasanya kepada pimpinan rganisasi tersebut. Alasan-alasan tersebut antara lain karena kesehatan, keluarga, kerjasama.

2) Alih tugas produktif (*Production Transfer*)

Adalah mutasi karena kehendak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan karryawan bersagkutan ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kecakapannya. Kecakapan teersebut didasarkan kepada hasil penilaian prestasi keja karyawan, kecakapan, kemampuan, sikap dan disiplin karyawan.

g. Jenis-Jenis Mutasi

Paul Plgors dan Charles Mayers dikutip dari Hasibuan mengemukakan 5 jenis mutasi:

1) Production Transfer

Mengalihtugaskan karyawan dari satu bagian kebagian lain secara horizontal, karena pada bagian lain itu kekurangan tenaga kerja, sedang pada bagian itu produksi akan dtingkatkan.

2) *Replacement Transfer*

Mengalihtugaskan karyawan yang sudah lama dinasnya ke jabatan lain secara horizontal untuk menggantikan karyawan yang masa dinasnya sedikit atau diberhentikan. Hal ini terjadi karena aktivitas perusahaan diperkecil sehingga sebagian karyawan harus diberhentikan dan hanya karyawan yang mempunyai masa dinas yang lama tetap dipekerjakan.

3) *Versatility Transfer*

Mengalihtugaskan karyawan ke jabatan lainnya secara secara horizontal agar karyawan yang bersangkutan dapat melakukan pekerjaan atau ahli dalam berbagai lapangan pekerjaan.

4) *Shift Transfer*

Mengalihtugaskan karyawan yang sifatnya horizontal dari satu regu ke regu lain sedang pekerjaannya tetap sama.

5) *Remedial Transfer*

Mengalihtugaskan seorang karyawan ke jabatan lain, baik pekerjaanya sama atau tidak atas permintaan karyawan bersangkutan karena tidak dapat bekerjasama dengan rekan-rekannya.[20]

h. Ruang Lingkup Mutasi

Adapun ruang lingkup mutasi mencakup semua perubahan posisi/pekerjaan/tempat karyawan, baik secara horizontal maupun

[20] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), hal 117-119

vertikal (promosi atau demosi) yang dilakukan karena alasan personal transfer ataupun production transfer di dalam suatu organisasi.

Mutasi ini merupakan penempatan kembali (*replacement*) karyawan ke posisi/tempat yang baru sehingga kemampuan dan kecakpan kerjanya semakinbaik, mencakup mutasi secara horizontal dan secara vertikal.

1) Mutasi cara horizontal (*job rotation/transfer*) adalah perubahan tempat atau jabatan karyawan tetapi masih pada *ranking* yang sama di dalam organisasi itu. Rotasi horizontal ini mencakup:
    a) Rotasi tempat (*tour of area*) adalah perubahan tempat kerja, tetapi tanpa perubahan jabatan/posisi/golongannya. Sebabnya adalah karena rasa bosan atau tidak cocok pada suatu tempat baik karena kesehatan maupun pergaulan yang kurang baik.
    b) Rotasi jabatan (*tour of duty*) adalah perubahan jabatan atau penempatan pada posisi semula.
2) Mutasi cara vertikal (*tour of duty*) adalah perubahan posisi/jabatan/pekerjaanya, promosi atau demosi sehingga kewajiban dan kekuasaanya berubah.[21]

[21] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta: Bumi aksara, 1994), hal 116

i. Faktor-Faktor Mutasi

Dalam pengadaan mutasi tenaga kerja harus mempertimbangkan faktor-faktor yang dipandang objektif dan rasional sebagai berikut:

1) Mutasi disebabkan kebijakan dan peraturan manajer

Pelaksanaan mutasi tenaga kerja karena telah direncanakan sebelumnya oleh perusahan berdasarkan kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan oleh manejer. Mutasi dilaksanakan secara kontinu dan berdasarkan pedoman normatif yang berlaku.Yang perlu mendapatkan atensi yang mendalam bagi manajemen atas kebijakan dan peraturan yang mendasari pelaksanaan mutasi tidak hanya harus tegas dan jelas akan tetapi, lebih dari itu harus dilandasi oleh argumentasi yang rasional, objektif, dan ilmiah. Dengan kata lain argumentasi perlunya kebijakan dan peraturan tersebut betu-betul memberikan keyakinan bahwa efektivitas, efesiensi, dan produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

2) Mutasi dasar prinsip *"The right man on the right job"*

Pelaksanaan seleksi tenaga kerja dilaksanakan untuk memenuhi tuntutan (*claim*) atas prinsip tersebut di atas. Penempatnnya pun hendaknya dilakukan dengan cara yang menguntungkan bagi berbagai pihak dan seobjektif mungkin.

3) Mutasi sebagai tindakan untuk meningkatkan moral kerja

   Prinsip the right man on the right job tidaklah seabadi angin yang tiap menit berhembus di permukaan bumi. Suatu beban kerja yang bersifat kontinue diberikan kepada seorang tenaga kerja mungkin suatu ketika dapat menimbulkan rasa bosan sehingga dalam situasi dan kondisi tersebut moral tenaga kerja yang bersangkutan ada pada tingkat yang rendah.

4) Mutasi sebagai media kompetisi yang rasional

   Tanpa dorongan untuk bersaing dengan orang lain, barangkali tidak ada gerakan manusia untuk berusaha ke arah kemajuan. Dengan kompetisi yang rasional diharapkan kemajuan akan mengalami tingkat yang lebih tinggi dari individu tenaga kerja. Oleh karena itu, kompetisi antar tenaga kerja dalam perusahaan harus ditempuh adalah dengan jalan memutasikan tenaga kerja.

5) Mutasi sebagai langkah untuk promosi

   Mutasi dimaksudkan suatu pemindahan pada jenjang horizontal sama dengan bebabn kerja sebelumnya, sedangkan promosi dimaksudkan sebagai suatu pemindahan pada tingkatan vertikal lebih tinggi dengan beban kerja sebelumnya.

6) Mutasi untuk mengurangi "*Labour Turnover*"

   Tingkat *labour turnover* yang rendah barangkali tidak begitu merugikan perusahaan, akan tetapi *labour turnover* yang tinggi dapat mengantarkan perusahaan pada pintu gerbang

kebangkrutan, apabila tidak segera dilakukan tindakan penanggulangan yang tepat, sesuai dengan porsi dan komposisinya.

7) Mutasi harus terkoordinasi

Dalam melaksanakan program mutasi hendaknya dilakukan secara terkoordinasi, karena mutasi adalah suatu gerak yang berputar sehingga nilai-nilai positif atas pelaksanaan kegiatan tersebut nampak pada perusahaan.[22]

2. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas

Dewan Produktivitas Nasional (DPN) mendefinisikan produktivitas sebagai suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari keamarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.[23]

Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertamaadalah efektivitas yang mengarah pada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berrkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input

[22]I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012), hal 113-115

[23] Talizuduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hal 44

dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.[24]

Produktivitas kerja berasal dari kata produktif artinya segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (*utility*). Jika seseorang bekerja, ada hasilnya, maka ia dikatakan produktif. Tapi kalu ia menganggur, ia disebut tidak produktif, tidak menambah nilai guna bagi masyarakat.

Orang-orang produktif ini dikatakan memiliki produktivitas kerja tinggi. Produktivitas tidak saja diukur dari kuantitas (jumlah) hasil yang dicapai seseorang tapi juga oleh mutu (kualitas) pekerjaan yang semakin baik. Makin baik mutu pekerjaannnya, maka makin tinggi produktivitas kerjanya. [25]

Oleh karena itu islam menganjurkan umatnya untuk selalu bekerja dan memiliki produktivitas seperti firman Allah yang terdapat dalam QS Al-Jumuah: 10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: *"Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebarlah kamu diuka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung."*

[24] Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997), hal 9

[25] Buchari Alma, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hal 329

Dalam Surah Al-Jumuaah ayat 10 tersebut menerangkan bahwa umat Islam setelah menunaikan shalat, diperintahkan untuk berusaha dan bekerja secara produktif untuk mencari rizki dari Allah, misalnya ilmu pengetahuan ataupun harta benda. Dan memerintahkan umat Islam untuk senantiasa mengingat Allah. Umat islam harus seimbang dalam memenuhi kehidupan dunia dan akhirat.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Di bidang industri, produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas, sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Webster memberikan batasan tentang produktivitas, yaitu:

1) Keseluruhan fisik dibagi unit dari suatu usaha produksi.

   Tingkat keefektifan dari manajer industri di dalam penggunaan aktivitas untuk produksi.

2) Keefektifan dalam menggunakan tenaga kerja dan peralatan.

   Dalam setiap kegiatan produksi, seluruh sumber daya mempunyai peran yang menentukan tingkat produktivitas, maka sumber daya tersebut perlu dikelola dan diatur dengan baik.

Tohardi, mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini.

Pendapat tersebut didukung oleh Ravianto, mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Aigner, mengatakan bahwa filsafat mengenai produktivitas sudah ada sejak awal peradapan manusia, karena makna produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Dengan kata lain, filsafat produktivitas adalah keinginan manusia

untuk membuat hari ini lebih baik dari hari kemarin dan membuat hari esok lebih baik dari hari ini.

Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu:

1) Aspek kemampuan manjemen tenaga kerja.
2) Aspek efisiensi tenaga kerja.
3) Aspek kondisi lingkungan pekerjaan.

Ketiga aspek tersebut saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana. Produktivitas harus menjadi bagian yang tak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang lainnya.

Menurut Kussrianto, mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.

Dari definisi-difinisi tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa prdoduktivitas kerja adalah rasi dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja.

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap

dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, dan jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.

Begitu pentingnya produktivitas kerja, maka Allah berfirman dalam QS Al-Mulk:15

هُوَ ٱلَّذِى جَعَلَ لَكُمُ ٱلْأَرْضَ ذَلُولًا فَٱمْشُوا۟ فِى مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا۟ مِن رِّزْقِهِۦ ۖ وَإِلَيْهِ ٱلنُّشُورُ ﴿١٥﴾

Artinya :"*Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu yang mudah dijelajahi, maka jelajahilah segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan*".

Ayat tersebut menggambarkan kemungkinan kehidupan yang lebih baik bagi manusia. Orang yang mampu menggunakan sumber daya alam (SDM), mencari potensi dan dapat mengubah menjadi (produk) nyata, sering dianugerahi kesuksesan dan kemakmuran.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas kerja

Menurut Simanjuntak, ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1) Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan

tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

2) Mental dan kemampuan fisik karyawan

   Keadaan dan mental fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3) Hubungan antara atasan dengan bawahan

   Hubungan ini akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Menurut Siagian faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Perbaikan terus-menerus

   Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus.

2) Peningkatan mutu hasil pekerjaan

   Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi.

3) Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, perkayaan mutu kekayaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui prose demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

Menurut Balai Pengembangan Produkivitas Daerah ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu:

1) Sikap kerja
2) Tingkat keterampilan
3) Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan
4) Anajemen produkivitas
5) Efesiensi tenaga kerja
6) Kewiraswastaan

c. Pengukuran Produktivitas

Menurut Hasibuan, menyatakan manfaat pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi perusahaan antara lain:

1) Perusahaan dapat menilai efesiensi konversi sumber dayanya, agar dapat meningkatkan produktivitas melalui efesiensi penggunan sumber-sumber daya itu.
2) Perencanaan sumber-sumber daya akan lebih efektif dan efesien melalui pengukuran produktivitas, baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang.

3) Tujuan ekonomis dan non ekonomis dari perusahan dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas tertentu yang dipandang dari sudut produktivitas.
4) Perencanaan target produktivitas di masa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktivitas sekarang.
5) Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan dari perusahaan tersebut.
6) Pengukuran produktivitas akan memberikan motivasi kepada orang-orang untuk bekerja lebih baik.
7) Pengukuran produktivitas akan memberikan informasi yang bermanfaat dalam mengevaluasi perkembangan dan efektivitas dari perbaikan terus menerus yang dilakukan dalam produktivitas tersebut.[26]

d. Tujuh Kunci Untuk Mencapai Produktivitas Kerja Yang Tinggi

Tujuh kunci untuk mencapai produktivitas dan kreativitas yang tinggi, yaiitu terdiri dari:

1) Keahlian, manajemen yang betanggung jawab

Manajemen adalah faktor utama dalam setiap produktivitas perusahaan dan merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh semua perusahaan dalam mencapai puncak.

[26]Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta: Bumi aksara, 1994), hal 118-120

Ikatan kritis antara manajemen perusahaan dengan produktivitas adalah saksi dan definisi dasar produktivitas itu sendiri. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, setiap anggota manajemen harus diberi oivasi tinggi, positif dan secara penuh ikut melakukan pekerjaan.

2) Kepemimpinan yang luar biasa

Dari semua faktor, kepemimpinan manejerial memiliki pengaruh terbesar dalam produktivitas. Akhirnya, tujuan setiap organisasi bergantung pada kualitas kepemimpinan.

Pemimpin sejati menghasilkan orang-orang organisasi-organisasi terbaik. Ini merupakan hal terbesar karena para pemimpin mengeluarkan reaksi-reaksi emosional positif yang kuat, dan orang cenderung memenuhi kebutuhan mereka dan tumbuh dibawah kepemipinan yang efektif. Para pemimpin seperti ini memiliki kepandaian khusus untuk emecahkan kerumitan, memberikan cara-cara pemecahan praktis untuk masalah-maslah yang sulit, menghubungkan cara-cara pemecahan tersebut dengan cara yang lain dengan berhasil, dan menanamkan antusiasme dan suatu sikap dapat dikerjakan.

3) Kesederhanaan organisasional dan operasional

Susunan organisasi harus diusahakan agar sederhana, luwes, dan dapat disesuaikan dengan perubahan, selalu berusaha mengadakan jumlah tingkat minimum yang konsisten dengan

operasi yang efektif. Hal ini memberi garis pengarahan lebih jelas, juga tanggungjawab yang kurang terpecah-belah dan sangat menunjang pengambilan inisiatif lebih besar oleh siapa saja dalam organisasi.

4) Kepegawaian yang efektif

Sebaiknya sebagai langkah pertama, banyak perhatian dicurahkan pada peilihan orang yang menekankan pada mutu dan bahan kuantitas. Menambah lebih banyak pegawai belum tentu berarti meningkatkan produktivitas. Dan sebelum mempekerjakan orang baru, seharusnya diperhatikan dahulu bahwa yang ada sekarang sudah berkinerja menurut kemampuan.

5) Tugas yang menantang

Tugas merupakan kunci untuk proses yang kreatif dan produktif. Setiap individu mempunyai suatu suasana khusus kegiatan kreatif dan produktif yang tinggi.

Pekerjaan itu sendiri harus memberikan motivasi. Hal ini terutama menjadi kunci ke proses yang kreatif atau inovatif. Panduan optimal dari pekerjaan dan lingkungan kerja menciptakan suatu gearan dalam diri seseorang, kerja seakan bermain-main saja. Sebaliknya, jika pekerjaan seseorang tidak memberikan kepuasan kepadannya, ia sering kali akan

mengalihkan perhatian dan energinya ke usaha pribadi di luar organisasi.

6) Perencanaan dan pengenalan tujuan

Perencanaan yang idak efekif meneyebabkan kebocoran besar dala produktivias, misalnya orang yang tidak ahu apa yang diharapkan dari mereka, tugas yang tidak satu fasa dengan tugas lain, dan operasi yang sebentar-sebentar dan berhenti lagi.

Sebaliknya perencanaan yang efektif meningkatkan produkivitas operasional, yaitu membantu memastikan penggunaan sumberdaya dengan sebaik-baiknya, memadukan semua aspek program ke dalam sesuatu yang efisien, upaya yang tepat, meminimalkan permulaan yang salah dan pelaksanaan usaha yang tidak produktif, menyediakan kelonggaran untuk resiko dan keadaan daruara pada masa depan, dan meniadakan krisis manajemen yang berkelanjutan.

7) Pelatihan manjerial khusus

Karena manajemen jelas menjadi fakor uama bagi produktivitas organisasi manapun, menjadi sanga penting bahwa organisasi berusaha menegembangkan suatu komitmen terhadap produktivitas dalam seluruh tim manajemennya, dan memberikan kepada anggota tim tersebut sarana yang berguna untuk menerapkan usaha meningkatkan produkivitas yang

efektif dalam seluruh organisasi. Suatu saran yang sangat efektif untuk mencapai tujuan ini adalah pelatihan manjerial khusus.[27]

3. Hubungan/Keterkaitan Mutasi Dengan Produktivitas

a. Hubungan Mutasi Dengan Produktivitas

Mutasi adalah suatu perubahana posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi.[28] Dan produktivitas kerja merupakan nilai dan ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi dan aktivitas, sebagai ukuran seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang di inginkan.[29]

Jadi, dengan adanya kegiatan mutasi dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya kegiatan mutasi dalam suatu perusahaan tentunya akan membuat karyawan betah bekerja tanpa merasa bosan atas pekerjaan yang itu-itu saja selama masa jabatannya, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja yang memungkinkan karyawan tersebut untuk dapat melihat bagaimana kualitas pekerjaannya dan dapat memberikan manfaat terhadap yang menerima manfaat serta meningkatkan produktivitas kerjanya.

---

[27]A. Dale Timpe, *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis Produkivitas*, (Jakarta: Gramedia Asri Media, 1993), hal 106

[28]M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hal 68

[29]Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta: Bumi aksara, 1994), hal 118

b. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang kedudukannya belum sekuat proposisi atau dalil. Adapun hipotesis yang di uji secara statistik adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara mutasi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan.

H_1 : Terdapat pengaruh signifikan antara mutasi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis peneitian yang penulis gunakan adalah penelitian lapangan *(field research)* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian lapangan *(field research)*yaitu penelitian yang lansung dilakukan di lapangan atau pada responden.[30] Yaitu semua karyawan di PT. BPRS MPS Simpang Ampek, Kab. Pasaman Barat. Untuk mengadakan pengamatan dan pengumpulan data yang akan dianalisis, untuk menjawab permasalahan yang ada, peneliti terjun lansung ke lapangan untuk melihat bagaimana pengaruh ketika terjadi mutasi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan tersebut. Sedangkan dalam menentukan kerangka teoritis terhadap permaslahan yang diteliti, penulis meggunakan data berdasarkan studi kepustakaan (*library research*).

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah pada PT. BPRS MPS yang beralamat di JL. M. Natsir Simpang Ampek, Kabupaten Pasaman Barat.

[30] Muhammad Teguh, *Metode Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi,* (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2001), hal 14

C. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu :

1. Variabel Independent (X)

   Variabel bebas (*Independent Variabel*) merupakan stimulus atau atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel ini merupakan variabel yang diukur, imanipulasi atau dipilih leh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan satu gejala yang akan observasi, yang termasuk variabel bebas (X) dalam penulisan proposal ini adalah mutasi jabatan.

2. Variabel Dependent (Y)

   Variabel terikat/tergantung (*dependent variabel*) merupakan variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Variabel terikat merupakan variabel yang diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas, yang menjadi variabel terikat (Y) dalam penulisan skripsi ini adalah produktivitas kerja.[31]

D. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkitan dengan maslah penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. BPRS MPS Simpang Ampek, Kabupaten Pasaman Barat.

[31]Supranto, *Metode penelitian Kuantitatif*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1993), hal 8

Sedangkan, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 15 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sensus. Metode sensus merupakan cara pengumpulan data dimana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu.[32]

E. Jenis dan Sumber Data

1. Data primer

   Yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan lansung dilapangan. Data primer ini juga disebut dengan data asli atau data baru.Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuisioner yang diberikan kepada para karyawan PT. BPRS MPS Simpang Ampek.

2. Data sekunder

   Yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada.[33] Data sekunder dalam penelitian berupa file yang diperoleh dari PT. BPRS MPS Simpang Ampek, dan data yang diperoleh dari buku-buku referensi.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Metode Angket atau Kuesioner

   Kuesioner merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data secara tidak lansung (peneliti tidak secara lansung bertanya jawab dengan

[32]Meilia Nur Indah , *Statistik Deskriptif dan Induktif*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2010), hal 23

[33] Iqbal Hasan, *Analisis Data Dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hal 19

responden). Instrumen atau alat pengumpul datanya disebut angket yang berisi sejumlah pertanyaan yang harus dijawab atau direspon oleh responden.[34] Adapun responden dari kuesioner adalah seluruh karyawan di PT. BPRS MPS Simpang Ampek, Kab. Pasaman Barat.

2. Pengeditan (*editing*)

   Pengeditan adalah proses yang bertujuan agar data yang dikumpulkan dapat memberikan kejelasan , mudah dibaca, konsisten, dan lengkap.

3. Pemberian kode (*coding*)

   Pemberian kode merupakan suatu cara untuk memberikan kode tertentu terhadap berbagai macam jawaban kuesioner untuk dikelompokkan pada kategori yang sama.

4. Proses peberian skor (*scoring*)

   Setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan Skala Likert.

   Untuk angket Mutasi Jabatan dan Produktivitas Kerja, skor yang diberikan adalah sebagai berikut:

   1. Sangat Setuju (SS) = 5
   2. Setuju (S) = 4
   3. Kurang Setuju (KS) = 3
   4. Tidak Setuju (TS) = 2
   5. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

[34] Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), hal 219

5. Wawancara

   Wawancara merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab dengan informasi penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPRS MPS Simpang Ampek.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini adalah analisis kuantitatif, analisis kuantitatif adalahanalisis yang menggunakan alat analisis bersifat kuantitatif yang menggunakan alat analisis model-model, seperti odel matematika, model statistik, dan ekonometrik. Hasil analisis disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterprestasikan dala suatu uraian.[35] Analisis kuantitatif pada penelitian ini adalah analisis kuantitatif yang berdasarkan pada SPSS dengan menggunakan analisis:

1. Uji Validitas

   Validitas adalah kebenaran dan keabsahan instrument penelitian yang digunakan. Pengertian valid tidaknya suatu alat ukur tergantung kemampuan alat tersebut untuk mengukur objek yang diukur dengan cermat dan tepat.[36]

   Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dilkukan secara statistik dengan

[35]Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal 30

[36] Suliyanto, *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran*, (Bogor: Ghalia Indonsia, 2005), hal 40

menggunakan dukungan komputer melalui bantuan SPSS.[37] Caranya yaitu dengan mengkorelasikan jumlah skor factor engan skor total. Jika korelasi faktor positif dan besarnya 0,3 keatas dapat dianggap sebagai kontruki kuat atau instrumen mmiliki validitas yang baik.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah hasil yang diperoleh yang digunakan sebagai alat prediksi yang baik dan tidak bila memenuhi beberapa asumsi.

a. Uji Normalitas

Asumsi ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal, uji normalitas dalam peneitian ini menggunakan analisis grafik. Persyaratan normlitas sebaran data, yaitu jika residual berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data akan berada pada area disekitar garis lurus.[38]

3. Uji Koefesien Determinasi (R^2)

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2)

[37] Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hal 52

[38] Albert Kurniawan, *Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Data dengan IBM SPSS 22,0),* (Bandung: Alfabeta), hal 157

yang diperoleh mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terikat dan sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 maka semakin emah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefesien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen.

4. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara satu variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan persamaan linier.[39] Persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

Y= a + bX

Keterangan:

Y= variabel dependen yang diramalkan

a =konstanta

b =koefesien regresi

X =variabel independen

5. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji hipotesis dalam ini menggunakan alat uji t menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan (α =0,05).

[39] Duwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*, (Yogyakarta: Gava Media, 2010), hal 51

Hipotesis:

Jika sig > 0,05, maka Ho diterima.

Jika sig< 0,05, maka Ho ditolak.

Keputusan:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho diterima.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho ditolak.

6. Uji Signifikan Secara Simultan (Uji-F)

Untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% (α =0,05).[40]

Jika sig> α (0,05), maka Hoditerima H_1 ditolak.

Jika sig < α (0,05), maka Ho ditolak H_1 diterima.

[40] Jonathan Sarwono, *Metode Riset Skripsi: Pendekaan Kuantitatif (Menggunakan prosedur SPSS)*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2012), hal 190

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. BPRS MPS Simpang Ampek, Kab. Pasaman Barat

1. Sejarah PT. BPRS MPS Simpang Ampek, Kab. Pasaman Barat

Pada tanggal 17-19 Mei tahun 1993 Pimpinan Pusat Majelis Ekonomi Muhammadiyah (PP-MEK) mengadakan Rapat Kerja Nasional (RAKERNAS) yang diikuti oleh Majelis Ekonomi Muhammadiyah (MEK) se-Indonesia. Pada waktu itu MEK Kabupaten Pasaman diwakili oleh Alm. Bapak. Chandra Mesra (Ketua MEK), Bapak Fachri (Sekretaris MEK) dan Bapak Ramli Lubis (Bendahara MEK), dimana salah satu keputusan RAKERNAS saat itu adalah perlunya mendirikan BPR Syariah minimal satu buah disetiap Kabupaten / Daerah Muhammadiyah sebagai Pondasi Pembangunan Ekonomi Warga Muhammadiyah.

Keputusan RAKERNAS tersebut kemudian disampaikan kepada Pimpinan Daerah Muhammadiyah (PDM) Kabupaten Pasaman yang saat itu di Ketuai oleh Bapak Thamrin K Nasir, kemudian Pada tanggal 09 Juni 1993 bertempat di Mesjid Taqwa Ujung Gading, PDM Kabupaten Pasaman mengadakan Rapat Pleno. Pembahasan tentang rencana pendirian BPR Syariah di kabupaten Pasaman Barat pada rapat pleno tersebut memang menimbulkan perbedaan pendapat, namun pada akhirnya pleno PDM memutuskan untuk mendorong pendirian BPR Syariah oleh warga Muhammadiyah di Kabupaten Pasaman.

Berkat dukungan dari keputusan pleno PDM dan juga semangat serta keyakinan terhadap kemampuan warga muhammadiyah untuk mendirikan BPR Syariah, pada akhirnya MEK kabupaten Pasaman membentuk panitia pendirian PT. BPR Syariah yang diketuai oleh Bapak Alm. Chandra Mesar, berikut daftar susunan pendiri PT. BPR Syariah Mentari Pasaman Saiyo :

Tabel 4.2
Susunan Panitia Pendiri
PT. BPRS Mentari Pasaan saiyo

No.	Nama	Keterangan
1.	Chandra Mesra, SE	Ketua Panitia
2.	Mizlan	Sekretaris Panitia
3.	Syafrizal Mandayu, SH	Bendahara Panitia
4.	Fachri	Anggota Panitia
5.	Thamrin K Nasir	Anggota Panitia
6.	Abdul Mukhti Sihaloho	Anggota Panitia
7.	Adri	Anggota Panitia
8.	Dalmi Yasri	Anggota Panitia
9.	Yubhar	Anggota Panitia
10.	Muhammad Taswin	Anggota Panitia
11.	Yusri	Anggota Panitia
12.	Ramli Lubis	Anggota Panitia
13.	Mukhlis A	Anggota Panitia
14.	H. Rahimi Sutan	Anggota Panitia
15.	Drs. Dasman Lanin, M.Pd	Anggota Panitia
16.	Mukhar Khari Mukmin	Anggota Panitia
17.	H. Rajilis Hamzah	Anggota Panitia

Sejak itu dimulailah registrasi calon pemegang saham oleh Panitia Pendiri dikalangan warga Muhammadiyah, kemudian pada tanggal 25 Juni 1993 H. Taufik Martha (Bupati Kabupaten Pasaman pada saat itu) ikut memberikan dukungan atas rencana pendirian BPR Syariah dengan mengeluarkan surat resmi Bupati Pasaman tertanggal 26 Juni 1993 untuk

mendirikan BPR Syariah di Simpang Tiga Kabupaten Pasaman Provinsi Sumatera Barat.

Pada tanggal 05-07 Juli 1993 PDM Kabupaten Pasaman atas dukungan dana dari BMT Sukabakti Padang Tujuh, mengirim Bapak. Alm. Chandra Mesra untuk mengikuti Pelatihan Manajemen BPR Syariah yang diadakan oleh Lembaga Konsultan Keuangan Muhammadiyah PT. Mentaribina Artharaya digedung Perum Peruri Jakarta.

Bersamaan dengan para Panitia pendiri mengumpulkan saham sebagai modal awal pendirian BPR Syariah, mereka juga mempersiapkan dokumen persyaratan untuk memperoleh izin pendirian dan sekaligus mencari seorang calon Direksi,, dimana pada saat itu persyratan menjadi calon direksi adalah orang yang sudah berpengalaman bekerja di Bank minimal 1 (satu) tahun.

Direktur pertama BPR Syariah Mentari Pasaman Saiyo adalah Bapak. Junaidy Bachtiar (Mantan karyawan BRI Cabang Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman), Izin prinsip dikeluarkan oleh Departemen Keuangan RI pada tanggal 30 Juli 1994 yang sebelumnya direkomendasikan oleh MUI tanggal 20 Juli 1994 dan Akta pendirian oleh Notaris Azhar Alia, SH di Jakarta tanggal 29 Juli 1994, kemudian pada Tanggal 12 Oktober tahun 1994 keluarlah pengesahan Badan Hukum dari Departemen Kehakiman RI, yang sebelumnya dilengkapi dengan Izin Tempat Usaha dari Bupati Pasaman Tangal 15 Agustus 1994.

Pelatihan calon Karyawan tahap I (Pertama) dilaksanakan pada bulan November 1995 dan calon Karyawan tahap II (Kedua) dilaksanakan pada tanggal 4-17 Mei 1996 yang diadakan oleh PT. Mentaribina Artharaya di Jakarata.

Pada tanggal 06 Mei 1996 keluarlah Izin Usaha dari Departemen Keuangan Republik Indonesia, kemudian pada hari Sabtu tanggal 27 Juli 1996 diresmikanlah PT. BPR Syariah Mentari Pasaman Saiyo sebagai Bank Islam Pertama di Sumatarera Barat oleh Bupati Pasaman H. Taufik Martha.

2. Profil PT. BPRS MPS Simpang Ampek, Kab. Pasaman Barat

PT. BPR Syariah Mentari Pasaman Saiyo merupakan Bank Islam pertama di Sumatra Barat yang resmi beroperasi sejak tanggal 27 Juli 1996.

Pada awalnya PT. BPR Syariah Mentari Pasaman Saiyo berkedudukan didesa Simpang Tiga Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman (sebelum dimekarkan Kabupaten Pasaman Barat) dan terhitung sejak tanggal 1 Agustus 2006kantor PT. BPR Syariah dipindahkan ke jalan M.Natsir Simpang Empat Pasaman Barat.

Dasar hukum berdirinya PT. BPR Syariah Mentari Pasaman Saiyo:

1. Didirikan tanggal 29 juli 1994 berdasarkan akta notaris Azhar Alia SH.
2. Rekomendasi Dewan Pengawas Syari'ah Nasional/MUI tanggal 20 juli 1994 NO.U-418/MUI/VII/1994.

3. Izin Prinsip dari Departemen Keuangan Republik Indonesia tanggal 30 juli 1994 No.S-1132/Mk.17/1994.
4. Surat Izin Tempat Usaha (SITU) dari bupati Kabupaten Pasaman tanggal 15 Agustus 1994 No.20/SITU/BUK-PAS/1994
5. Izin Usaha Operasional dari Menteri keuangan RI No. KEP-168/KM.17/1996 tanggal 6 mei 1996.

3. Visi, Misi, Moto, Serta Tujuan PT. BPRS MPS Simpang Ampek, Kab. Pasaman Barat

a. Visi

"Terwujudnya BPRS – MPS sebagai mitra terbaik dalam membangun ekonomi ummat secara syari'ah. "

b. Misi

1. Berorientasi pada pemenuhan kebutuhan nasabah dalam meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat dalam bingkai iman dan taqwa kepada Allah Swt.
2. Mengembangkan Sumber Daya Insani professional
3. Melaksanakan manajemen yang sesuai Syariah, Amanah dan Fathanah
4. Menerapkan *Good Corparate Governance* (Tata Kelola Perusahaan yang baik)
5. Menerapkan *Beyond Banking*

c. Moto

"Selamat Dunia Akhirat"

d. Tujuan

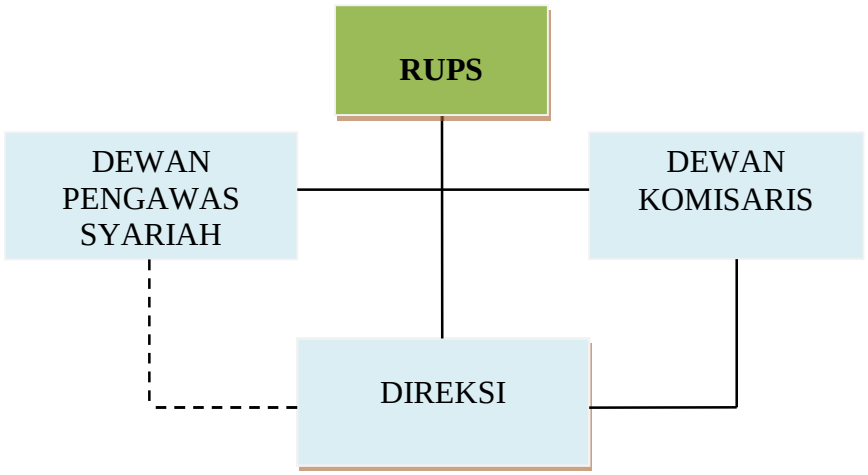
Menjadikan BPRS – MPS yang mampu memberikan pelayanan terbaik untuk semua segmen nasabah, melalui pengembangan bisnis :

1. Pengembangan pembiayaan usaha nasabah
2. Pengembangan jual beli barang modal maupun barang konsumsi
3. Pengembangan usaha sewa menyewa (Ijarah, Rahn dan lain sebagainya)
4. Pengembangan penghimpunan dana masyarakat
5. Menghimpun dan mengelola dana zakat, infaq dan sedekah serta wakaf maupun Hibah (ZISWAH).

4. Struktur Kepengurusan

Gambar 4.1

Srtruktur Kepengurusan PT. BPRS Mentari Pasaman Saiyo



Keterangan :

1. Direksi

   Organ perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh terhadap perseroan untuk kepentingan perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan didalam maupun luar perseroan.

2. Dewan Komisaris

   Organ perseroan yang bertugas melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada direksi perseroan.

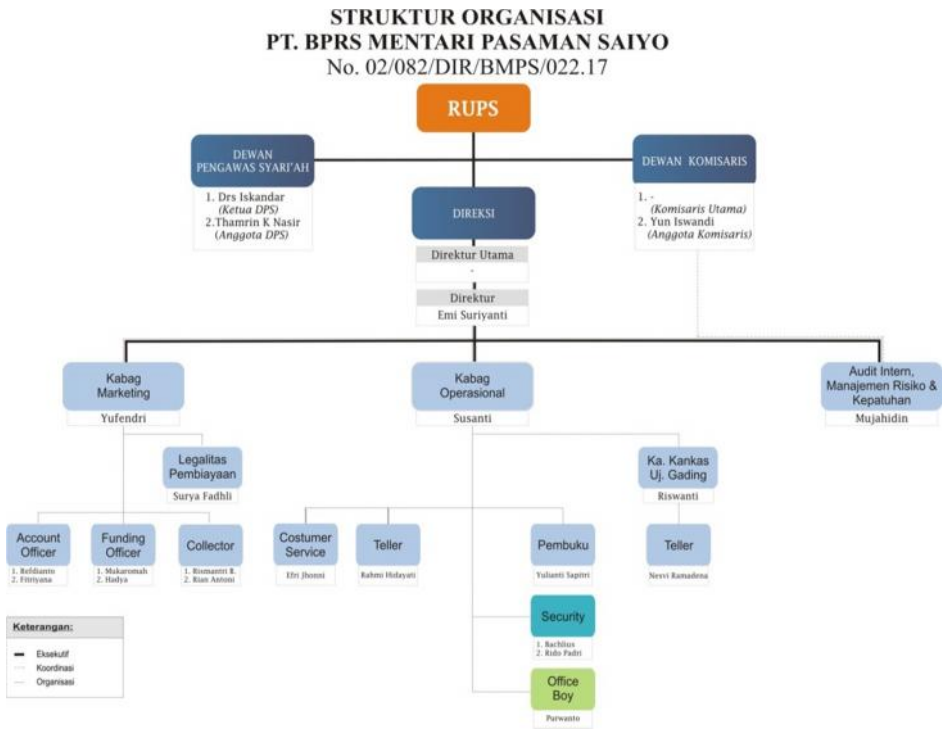
3. Dewan Pengawas Syariah

   Organ perseroan yang melakukan pengawasan terhadap produk-produk perseroan agar sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

5. Struktur Organisasi

Gambar 4.2

Struktur Organisasi PT. BPRS Mentari Pasaman Saiyo



6. Produk-Produk PT. BPRS MPS Simpang Ampek, Kab. Pasaman Barat

a. Produk Pengumpulan Dana

Tabungan mudharabah produknya diberi nama:

1. Bung Salman (*Tabungan Siswa alim dan Beriman*)

   Adalah penyerapan dana dari pelajar yang beragama islam untuk menabung di PT. BPRS PS dan khusus untuk pelajar.

2. Bung Tampan (*Tabungan Ampuh Membangun Masa Depan*)

   Adalah penyerahan dana dari masyarakat luas yang ingin menabung pada PT. BPRS atau tabungan biasa.

3. Tahajjumrah (*Tabungan Ampuh Membangun Masa Depan*)

   Tabungan yang dikhususkan bagi nasabah yang ingin naik haji dan umrah, maka bisa menabaung setiap hari dan setiap waktu. Pengambilannya pada waktu akan pergi naik haji dan umrah.

4. Taqwim (*Tabungan Qurban Warga Beriman*)

   Tabungan yang dikhususkan bagi nasabah yang ingin berkurban pada hari raya idul adha dan tabungan ini bisa disetor sehari dan pengambilannya pada waktu hari raya idul adha.

Tabungan wadiah produknya:

1. Tawakal (*Tabungan Wadiah Penangkal Likuiditas*)

   Semacam giro yang bisa diambil setiap hari, dan bisa juga diambil sekali, dua kali atau tiga kali sehari bagi yang ingin menabung bisa di antar dan juga di jemput, tapi bagi hasil dala tabungan ini rendah.

Deposito mudharabah produknya:

1. Deposimpas (*Deposito Mentari Pasaman Saiyo*)

   Adalah penyerahan dana bagi nasabah kepada pihak bank dan deposito ini punya jangka waktu seperti 1, 3, 6, dan 12 bulan.

b. Produk Penyaluran Dana

Jenis produk pembiayaan adalah sebagai berikut:

1. Pembiayaan Mudharabah

   Putang yang diberikan kepada mitra untuk kebutuhan modal pada suatu usaha dengan jangka waktu sesuai kesepakatan. Hasil usaha bersih dibagi antara bank sebagai penyandang dana (*shohibul ma*l) dengan

pengelola usaha (*mudharib*) sesuai dengan kesepakatan masing-masing pihak sesuai kesepakatan awal akad.

2. Pembiayaan Musyarakah

   Pembiayaan yang diberikan melalui kerjasama usaha antara Bank dengan mitra dimana modal usaha berasal dari kedua belah pihak sehingga keuntungan dan risiko akan ditanggung bersama-sama sesuai dengan porsi modal yang disepakati didalam akad.

3. Pembiayaan Murabahah

   Pembiayaan yang diberikan kepada mitra untuk pembelian suatu barang dengan kewajiban mengembalikannya ditambah *margin* (keuntungan) sesuai kesepakatan awal akad.

4. Pembiayaan Multi Jasa

   Pembiayaan yang digunakan oleh nasabah dalam rangka memperoleh jasa atau manfaat dengan kewajiban mengembalikannya ditambah Ujroh (Fee) sesuai kesepakatan awal akad.

5. Qardh

   Piutang yang diberikan kepada Mitra yang merupakan wujud peran sosial untuk membantu masyarakat dengan hanya mengembalikan pokok pembiayaan.[41]

B. Penyajian Data

1. Deskripsi Responden

Pada bagian ini akan menguraikan mengenai gambaran dari responden yang ada dalam penelitian ini. Baik mengenai jenis kelamin

[41]Profil PT. BPRS MPS Simpang Ampek. Kab. Pasaman Barat.

responden, usia responden, maupun tingkat pendidikan formal dari responden.

Responden dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di PT. BPRS MPS Simpang Ampek, Kab. Pasaman Barat yang berjumlah 15 orang. Diperoleh sebanyak 15 orang tersebut yang memenuhi syarat dan kriteria dan dapat digunakan sebagai data penelitian. Pertanyaan pada kuesioner sebagian bersifat tertutup, yaitu responden memilih jawaban yang telah tersedia pada setiap pertanyaan, berikut penjelasan lebih lanjut mengenai diskripsi responden.

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	**Responden**	**Persentase (%)**
Laki-laki	6	40 %
Perempuan	9	60 %
Jumlah	**15**	**100 %**

Berdasarkan tabel di atas, persentase karyawan perempuan adalah sebanyak 60 % sedangkan karyawan laki-laki adalah sebanyak 40 %. Jadi dapat disimpulkan bahwa yang bekerja pada PT. BPRS MPS Simpang Ampek, Kab. Pasaman Barat lebih banyak karyawan perempuan dibandingkan karyawan laki-laki.

b. Usia Responden

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Usia

Tingkat Usia	Responden	Persentase (%)
< 25 Tahun	1	6,7 %
25-35 Tahun	8	53,3 %
> 35 Tahun	6	40 %
Jumlah	**15**	**100 %**

Berdasarkan tabel di atas, karyawan yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 1 orang atau 6,7 %, yang berusia 25-35 tahun sebanyak 8 orang atau 53,3 %, dan yang berusia diatas 35 tahun sebanyak 6 orang atau 40 %. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan di PT. BPRS MPS Simpang Ampek, Kab. Pasaman Barat yang dominan adalah karyawan yang berusia 25-35 tahun dan 35 tahun ke atas.

c. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 4.5

Responden Berdasarkan Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Responden	Persentase (%)
Dibawah SLTA	-	-
SLTA dan Sederajat	3	20%
Diploma I-III	4	26,7%
Sarjana/Pascasarjana	8	53,3%
Jumlah	**15**	**100%**

Berdasarkan tabel diatas, karyawan yang tingkat pendidikan SLTA dan sederajat sebanyak 3 orang atau 20 %, tingkat pendidikan Diploma I-III sebanyak 4 orang atau 26,7 %, dan tingkat Sarjana/Pascasarjana senbanyak 53,3 %. Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan karyawan yang dominan adalah Sarjana/Pascasarjana yaitu sebanyak 53,3 %.

2. Uji Instrument Penelitian

a. Uji Validitas

Dari hasil pengolahan jawaban responden untuk variabel mutasi jabatan dan produktivitas kerja dengan batas kevaliditasannya adalah sebesar 0,3. Jadi apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka variabel mutasi jabatan dan produkivitas kerja dapat dikatakan valid. Dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

No	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
	Variabel Independen (X) Mutasi Jabatan			
1	Dengan adanya mutasi atau rolling saya dapat menguasai bidang yang saya kerjakan dan bidang tugas bagian lainnya.	0,345	0,3	Valid
2	Dengan adanya mutasi saya dapat menjadi karyawan yang lebih unggul dibanding karyawan yang belum pernah dimutasi.	0, 656	0,3	Valid
3	Dengan adanya mutasi saya dapat menguasai semua	0, 424	0,3	Valid

	peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.			
4	Kemampuan saya menjadi lebih unggul setelah dilakukan mutasi.	0, 570	0,3	Valid
5	Kemampuan saya menjadi lebih unggul setelah dilakukan mutasi.	0, 695	0,3	Valid
6	Setelah dilakukannya mutasi saya jarang merasa bosan dalam melakukan setiap pekerjaan yang di bebankan kepada saya.	0, 506	0,3	Valid
7	Dengan mutasi kesempatan mendapatkan promosi lebih terbuka.	0, 555	0,3	Valid
8	Dengan mutasi dapat meningkatkan semangat kerja dan kegairahan kerja saya.	0, 521	0,3	Valid
9	Dengan mutasi saya memperoleh pengetahuan dari keterampilan baru yang diberikan oleh atasan.	0, 789	0,3	Valid
10	Dengan adanya mutasi saya siap menghadapi tugas baru yang diberikan kepada saya.	0, 724	0,3	Valid
	Variabel Dependen (Y) Produktivitas Kerja			
1	Setiap melakukan pekerjaan saya selalu mengutamakan kuantitas/ hasil yang sesuai dengan target.	0, 792	0,3	Valid
2	Saya selalu menghasilkan pekerjaan yang dapat diterima pimpinan.	0, 788	0,3	Valid
3	Saya selalu mengerjakan tugas dengan teliti.	0, 418	0,3	Valid
4	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	0, 133	0,3	Tidak Valid
5	Saya mampu mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	0, 042	0,3	Tidak Valid
6	Saya banyak ide dalam menyelesaikan pekerjaan.	0, 603	0,3	Valid
7	Saya melakukan pekerjaan	0, 725	0,3	Valid

	yang dapat membantu pencapaian tujuan perusahaan.			
8	Pekerjaan yang saya kerjakan mempunyai kualitas yang baik.	0, 495	0,3	Valid
9	Produktivitas kerja saya selalu meningkat.	0, 706	0,3	Valid
10	Saya akan tetap melaksanakan pekerjaan saya walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya.	0, 512	0,3	Valid

Sumber : data olahan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian validitas data untuk variabel pengaruh mutasi jabatan (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) yang terdiri dari 20 item pernyataan.Masing-masing item memiliki nilai diatas 0,3. Dari 20 item tersebut ada 2 item yang nilainya dibawah 0,3 atau dinyatakan tidak valid, makahanya 18 item yang dinyatakan valid. Dan 18 item tersebut dapat terus digunakan kepengujian hipotesis selanjutnya.

b. Uji Reliabelitas

Uji reliabelitas merupakan konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur, tinggi rendahnya reliabelitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefesien reliabelitas. Reliabelitas yang tinggi ditujukkan dengan nilai yang mendekati angka 1 seperti tabel berikut ini :

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabelitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	18

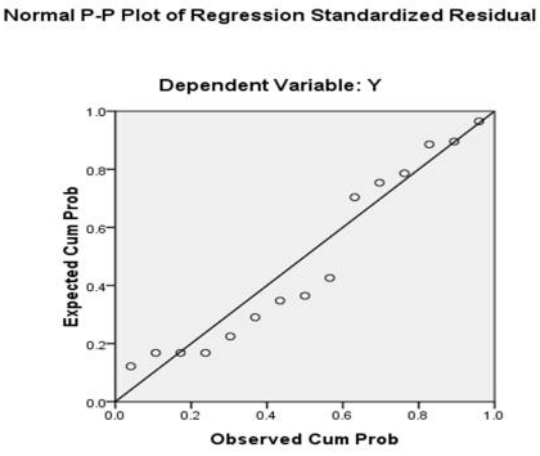
Sumber: data olahan SPSS

SBerdasarkan tabel 4.7 di atas, diketahui nilai *Cronbach's Alpha*adalah sebesar 0,897maka nilai reliabelitas dapat dikatakan sempurna untuk 18 pertayaan tersebut.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau tidak sebagai syarat pengujian hipotesis. Berikut adalah hasil ujian normalitas menggunakan *Normal Probability Plot* (Normal P-P *Plot*).

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas



Sumber: data olahan SPSS

Grafik normal *probability plot* menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

d. Uji Koefesien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefesien determinan yang digunakan untuk memprediksi R^2 instrumen dijelaskan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Koefesien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616[a]	.379	.331	2.159

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data olahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat dari hasil uji koefesien determinan (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,379 atau sama dengan 37,9 %. Dengan artian bahwa pengaruh variabel bebas (mutasi jabatan) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) adalah sebesar 37,9 % dan sisanya (100 % - 37,9 = 62,1 %)dipengaruhi oleh variabel lain.

e. Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.9

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.376	6.423		2.550	.024
	X	.442	.157	.616	2.817	.015

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data olahan SPSS

Pada tabel koefesien, pada kolom B pada konstan (a adalah 16.376) sedangkan mutasi jabatan (b adalah 0.442), sehingga persamaan regresinya dapat ditulis.

Y= a + bX

Y= 16.376 + 0.442 X

Dapat disimpulkan bahwa:

1. Konstanta sebesar 16.376 menyatakan bahwa jika nilai mutasi jabatan (X) adalah 0, maka nilai produktivitas kerja karyawan (Y) nilainya positif sebesar 16.376.
2. Koefesien regresi X sebesar 0.442 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai mutasi jabatan, maka nilai produktivitas kerja karyawan bertambah sebesar 0.442. Koefesien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara mutasi jabatan dan produktivitas kerja, semakin bertambah mutasi jabatan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

f. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.9 dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.376	6.423		2.550	.024
	X	.442	.157	.616	2.817	.015

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data olahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh uji t dari setiap variabel X adalah variabel mutasi jabatan (X) T_{hitung} = 2.817, dimana $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu 2.817> 2.101, atau nilai Sig < 0,05 yaitu 0,015< 0,05 maka variabel pengaruh mutasi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama diterima, dengan kata lain Ho ditolak dan H_1 diterima.

g. Uji Signifikan Secara Simultan (Uji-F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh-pengaruh independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama).

Berikut kriteria yang digunakan adalah:

Jika probabilitas > 0,05 dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima.

Jika probabilitas < 0,05 dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ Ho ditolak.

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.992	1	36.992	7.934	.015[a]
	Residual	60.608	13	4.662		
	Total	97.600	14			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data olahan SPSS

Dari hasil output data diatas terlihat bahwa F_{hitung}sebesar 7.937 dengan tingkat signifikan atau probabilitas 0,015< 0,05. Dapat disimpulkan variabel mutasi jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan dan pembahasan tentang pengaruh mutasi jabatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPRS MPS Simapang Apek, Kab. Pasaman Barat, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa mutasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BPRS MPS Simpang Ampek, Kab. Pasaman Barat. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.10 dari hasil ujit dengan nilai t_{hitung}yang lebih besar dari t_{tabel}atauyaitu 2.817> 2.101dan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pelaksanaan mutasi yaitu sebesar 37,9%, sedangkan sisanya sebesar 62,1% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan dilaksanakannya program mutasi dalam suatu perusahaan maka dapat membantu karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, mutasi juga dapat menambah pengetahuan yang luas di berbagai bidang yang dapat membantu untuk memperoleh promosi dari atasan atau mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi, serta dapat mengurangi rasa jemu atau bosan para karyawan atas pekerjaan yang itu-itu saja yang dapat menurunkan produktivitas kerjanya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Bagi PT. BPRS MPS Simpang Ampek, Kab. Pasaman Barat

   Dengan diketahui bahwa mutasi jabatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, maka PT. BPRS MPS Simpang Ampek, Kab. Pasaman Barat diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui peningkatan program mutasi. Hal ini sebaiknya terus menerus dilaksanakan kepada setiap karyawan. Hal ini bertujuan agar dalam menghadapi pekerjaan setiap karyawan tidak merasa canggung dan dapat menyesuaikan diri atas pekerjaan yang berbeda atau tanggung jawab yang berbeda agar karyawan dapat lebih mudah dalam meningkatkan kualitas kerjanya atau produktivitas kerjanya.

2. Bagi perusahaan atau pimpinan dari perusahaan lain

   Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan untuk pertimbangan dalam membuat kebijakan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan mengadakan program mutasi jabatan baik secara internal maupun eksternal.

3. Bagi peneliti selanjutnya

   Diharapkan dapat dipakai sebagai referensi untuk mengembangkan penelitian yang sama dan hendaklah menambah variabel yang lain untuk memperkuat hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Alma, Buchari. 2014. *Manajemen Bisnis Syariah*. Bandung : CV. Alfabeta.

Ardana, I Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

File Laporan Tahunan 2017 PT. BPRS MPS Simpang Ampek. Kab. Pasaman Barat.

Hasan, Iqbal. 2004. *Analisis Data Dengan Statistik.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Indah, Meilia Nur. 2010. *Statistik Deskriptif dan Induktif*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Karim, Adiwarman. 2010. *Bank Islam analisis Fiqih dan Keuangan.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Kurniawan, Albert. *Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Data dengan IBM SPSS 22,0).* Bandung: Alfabeta.

Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Muhammad. 2008. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif (Dilengkapi dengan Contoh-contoh Aplikasi: Proposal Penelitian dan Laporannya).* Jakarta:Rajawali Pers.

Ndraha, Talizuduhu. 2002. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Profil PT. BPRS MPS Simpang Ampek. Kab. Pasaman Barat.

Priyatno Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.

Sarwono, Jonathan. 2012. *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif.* Jakarta PT. Elex Media Komputindo.

Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Hendry. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.

Suliyanto. 2005. *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Supranto. 1993. *Metode penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Rineka Cipta.

Sutrisno Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Teguh, Muhammad. 2001. *Metode Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi.* Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Timpe, A. Dale. 1993. *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis Produkivitas*. Jakarta: Gramedia Asri Media.

Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wawancara Susanti, Kepala Bagian Operasional dan Mujahidin Audit Intern, Manajemen Resiko dan Kepatuhan, Tanggal 16 April 2018.

KUESIONER PENELITIAN

Bukittinggi, Agustus 2018

Kepada Yth:

Bapak/Ibu Responden

Di Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb

Bapak/Ibu dalam rangka menyelesaikan karya ilmiah (Skripsi) pada jurusan S1 Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), Institute Agama Islam Negri (IAIN) Buktinggi, maka saya memperkenalkan diri:

Nama : Nurafni Dini Fitri

NIM : 3314.118

Judul : Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

(Studi kasus pada PT. BPRS MPS Simpang Ampek, Kab. Pasaman Barat).

Untuk membantu kelancaran penelitian ini, saya mohon dengan hormat kesedian Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini, peran serta Bapak/Ibu akan sangat bermanfaat bagi keberhasilan penelitian yang dilaksanakan.

Atas kesedian waktu dan bantuan yang Bapak/Ibu berikan saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat Saya

Nurafni Dini Fitri

3314.118

KUESIONER PENELITIAN

“PENGARUH MUTASI JABATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. BPRS MPS Simpang Ampek Kab. Pasaman Barat) “

Petunjuk Pengisian

Isilah titik-titik dibawah ini dan berilah tanda benar (√) yang dianggap sesuai pada point yang disediakan.

A. Data Umum Responden

1. Nama : .....
2. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki
   b. Perempuan
3. Umur : a. Dibawah 25 tahun
   b. 25 sampai 35 tahun
   c. Diatas 35 tahun
4. Latar Belakang Pendidikan : a. Dibawah SLTA
   b. SLTA dan Sederajat
   c. Diploma I-III
   d. Sarjana/Pascasarjana

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berilah Tanda (√) pada tempat yang telah tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu. Penilian dilakukan berdasarkan skala berikut:

1. Sangat Setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Kurang Setuju (KS) = 3
4. Tidak Setuju (TS) = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Indikator Penilaian Mutasi Jabatan

No	Pernyataan Variabel (X) Mutasi Jabatan	Alternatif Jawaban				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1	Dengan adanya mutasi atau rolling saya dapat menguasai bidang yang saya kerjakan dan bidang tugas bagian lainnya.					
2	Dengan adanya mutasi saya dapat menjadi karyawan yang lebih unggul dibanding karyawan yang belum pernah dimutasi.					
3	Dengan adanya mutasi saya dapat menguasai semua peralatan kerja					

	yang disediakan oleh perusahaan.					
4	Kemampuan saya menjadi lebih unggul setelah dilakukan mutasi.					
5	Saya selalu bersikap tenang saat menghadapi permasalahan dalam bekerja setelah dilakukan mutasi.					
6	Setelah dilakukannya mutasi saya jarang merasa bosan dalam melakukan setiap pekerjaan yang di bebankan kepada saya.					
7	Dengan mutasi kesempatan mendapatkan promosi lebih terbuka.					
8	Dengan mutasi dapat meningkatkan semangat kerja dan kegairahan kerja saya.					
9	Dengan mutasi saya memperoleh pengetahuan dari keterampilan baru yang diberikan oleh atasan.					
10	Dengan adanya mutasi saya siap menghadapi tugas baru yang diberikan kepada saya.					

Indikator Penilaian Produktivitas Kerja

No	Pernyataan Variabel (Y) Produktivitas Kerja	Alternatif Jawaban				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1	Setiap melakukan pekerjaan saya selalu mengutamakan kuantitas/ hasil yang sesuai dengan target.					
2	Saya selalu menghasilkan pekerjaan yang dapat diterima pimpinan.					
3	Saya selalu mengerjakan tugas dengan teliti.					
4	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5	Saya mampu mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					
6	Saya banyak ide dalam menyelesaikan pekerjaan.					
7	Saya melakukan pekerjaan yang dapat membantu pencapaian tujuan perusahaan.					
8	Pekerjaan yang saya kerjakan mempunyai kualitas yang baik.					

9	Produktivitas kerja saya selalu meningkat.					
10	Saya akan tetap melaksanakan pekerjaan saya walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya.					

No Resp	1	2	3	4	5	6	7	8
1	4	4	4	5	5	4	5	4
2	4	3	3	4	5	4	5	5
3	5	4	4	4	5	5	4	4
4	4	3	3	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	5	4	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	3	5	3	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	3	3	3	3	3	3	3
10	5	5	4	4	5	4	4	4
11	5	4	4	4	5	4	5	5
12	5	3	4	4	4	4	4	4
13	4	3	3	3	4	4	4	4
14	5	3	4	3	4	4	4	4
15	4	4	3	4	4	5	4	5

9	10	11	12	13	14	15	16	17
5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	5
4	4	5	4	4	4	4	3	4
4	4	5	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	5	5	5	4	4
4	5	5	5	5	4	4	4	5
5	4	5	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	4

18	19	20	Total
4	5	5	93
4	4	4	81
4	4	5	86
4	4	4	78
4	4	5	87
4	4	4	80
5	4	4	87
4	4	4	80
4	4	5	75
5	4	4	89
5	5	5	91
4	4	4	80
4	4	4	77
4	4	4	79
4	5	5	90

x

4	4	4	5	5	4	5	4
4	3	3	4	5	4	5	5
5	4	4	4	5	5	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	5	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	4	5	4	4	4
5	4	4	4	5	4	5	5
5	3	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4	4
5	3	4	3	4	4	4	4
4	4	3	4	4	5	4	5

		TOTAL
5	5	45
4	4	41
4	4	43
4	4	38
4	4	44
4	4	40
5	4	41
4	4	40
3	3	31
4	5	44
5	4	45
4	4	40
4	4	37
4	4	39
5	5	43

Y

5	5	5	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	5	4
5	4	4	4	4	3	4	4
5	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	4	4	4
5	5	5	4	4	4	5	5
5	5	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	4	4

		TOTAL
5	5	48
4	4	40
4	5	43
4	4	40
4	5	43
4	4	40
4	4	46
4	4	40
4	5	44
4	4	45
5	5	46
4	4	40
4	4	40
4	4	40
5	5	47

Your trial period for SPSS for Windows will expire in 14 days.

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X

  /RESIDUALS HIST(ZRESID) NORM(ZRESID).
```

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616[a]	.379	.331	2.159

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.992	1	36.992	7.934	.015[a]
	Residual	60.608	13	4.662		
	Total	97.600	14			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.376	6.423		2.550	.024
	X	.442	.157	.616	2.817	.015

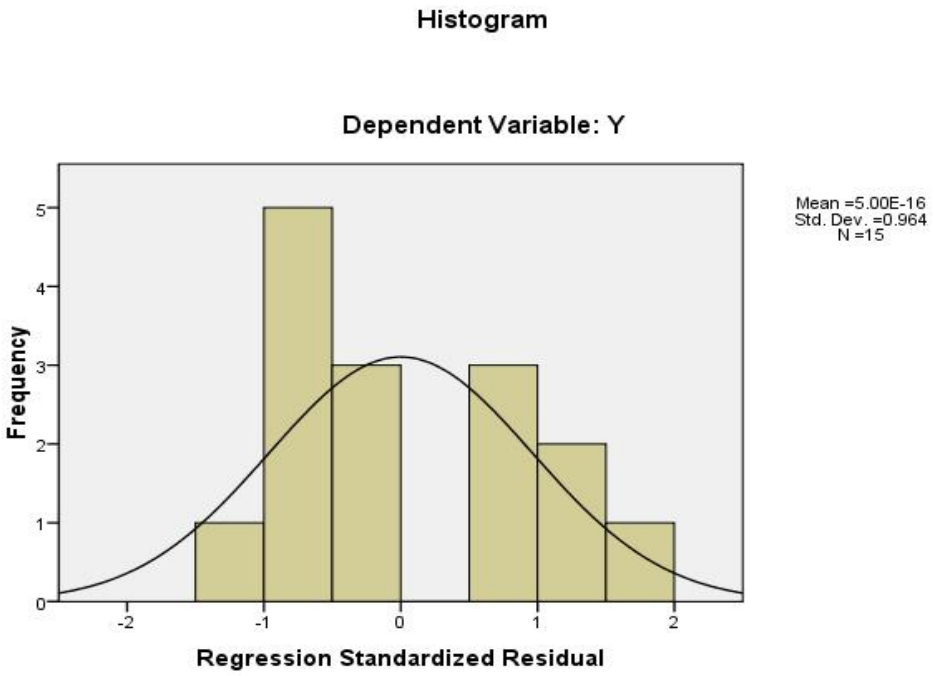
a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics[a]

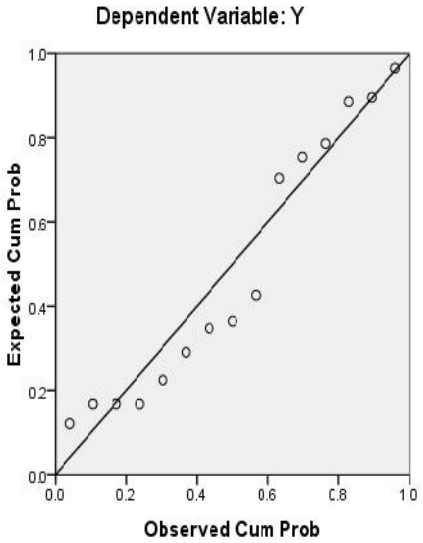
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	30.09	36.29	34.40	1.626	15
Residual	-2.518	3.907	.000	2.081	15
Std. Predicted Value	-2.650	1.161	.000	1.000	15
Std. Residual	-1.166	1.809	.000	.964	15

a. Dependent Variable: Y

Charts


Histogram
Dependent Variable: Y
Mean =5.00E-16
Std. Dev. =0.964
N =15
Frequency
0
1
2
3
4
5
-2
-1
0
1
2
Regression Standardized Residual

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Your trial period for SPSS for Windows will expire in 14 days.

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 V
A
    R00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL

  /MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	18

SURAT KEPUTUSAN REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BUKITTINGGI

Nomor : 107.64/In.26/PP.00.9/04/2018

Tentang

Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa Program Studi Perbankan Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi

REKTOR IAIN BUKITTINGGI

Membaca : Surat Permohonan Mahasiswa Program Studi Perbankan Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bukittinggi an. **Nurafni Dini Fitri NIM. 3314.118** tanggal 4 April 2018, Perihal Permohonan Pengesahan Judul dan Penunjukkan Pembimbing Skripsi.

Menimbang :

a. bahwa untuk lebih terarah dan terkoordinirnya penulisan skripsi mahasiswa IAIN Bukittinggi, maka perlu ada Pembimbing.

b. bahwa nama-nama yang tersebut dibawah ini, dipandang cakap dan mampu untuk diangkat sebagai Pembimbing I dan Pembimbing II.

Mengingat :

1 Undang-undang No.20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;

2 Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999, tentang Pendidikan Tinggi;

3 Keputusan Presiden Nomor 181 Tahun 2014, tentang Perubahan STAIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi menjadi IAIN Bukittinggi.

4 Keputusan Menteri Agama RI. Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilingkungan Departemen Agama.

5 Keputusan Menteri Agama RI No.12 Tahun 2015, tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Bukittinggi

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

Pertama : Menyetujui Outlines, Daftar Kepustakaan bagi skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul **"Pengaruh Mutasi Jabatan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus: PT. BPRS MPS Simpang Ampek Kabupaten Pasaman Barat)".**

Kedua : Menunjuk saudara-saudara :

A	Nama	:	**Gusril Basir, SH. M.Hum**
	NIP	:	196608171994031005
	Pangkat/Gol.Ruang	:	Pembina (IV/a)
	Bidang Keahlian Pokok	:	Hukum Pidana
	Memberi Mata Kuliah	:	Hukum Pidana
	Untuk Tugas	:	Pembimbing I
B	Nama	:	**Tartila Devi, SE. M.Ak**
	NIP	:	2009087803
	Pangkat/Gol.Ruang	:	DTNP
	Bidang Keahlian Pokok	:	Akuntansi Keuangan
	Memberi Mata Kuliah	:	Akuntansi Keuangan
	Untuk Tugas	:	Pembimbing II

Ketiga : Masa penulisan skripsi minimal selama 4 (empat) bulan sejak SK Pembimbing dikeluarkan.

Keempat : Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini, akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bukittinggi
Pada Tanggal : 5 April 2018

Rektor,

RIDHA AHIDA

Tembusan :
1. Masing-masing Pembimbing;
2. Mahasiswa yang bersangkutan;

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BUKITTINGGI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Kampus II : Jalan Gurun Aur Kubang Putih Kab.Agam - Sumatera Barat - Telepon / Fax : (0752) 22875
Website : www.febi.iainbukittinggi.ac.id | e-mail : febi@iainbukittinggi.ac.id

Nomor : B-2520 /In.26.3/PP.07/08/2018 — 21 Agustus 2018
Lamp. : -
Hal : **Mohon Izin Penelitian**

Kepada Yth.
Pimpinan BPRS Mentari Pasaman Saiyo
Simpang Ampek, Kab. Pasaman Barat

Dengan hormat, dalam rangka mengumpulkan data untuk penyusunan Skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi, kami harapkan bapak/ibu untuk dapat kiranya memberi kesempatan penelitian kepada saudara :

Nama	:	**NURAFNI DINI FITRI**
NIM	:	**3314.118**
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)
Program Studi	:	S1 Perbankan Syariah
Semester	:	VIII (Delapan)
Lokasi Penelitian	:	BPRS Mentari Pasaman Saiyo Simpang Ampek, Kab Pasaman Barat
Judul Skripsi	:	***"Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus: BPRS Mentari Pasaman Saiyo Simpang Ampek, Kab. Pasaman Barat)"***
Waktu	:	20 Agustus $^{s}/_{d}$ 20 September 2018

Demikian surat permohonan ini kami buat, atas bantuan yang bapak/ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Dekan

H. Harfandi, SE, M.Si
NIP. 19621110 199903 1 001

PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARI'AH
MENTARI PASAMAN SAIYO

Jl. M. Natsir Simpang Ampek, Kabupaten Pasaman Barat, Sumatera Barat
Telp Fax.(0753) 466218 / 65183 Kode Pos 26366
Email : bprs_mps@ymail.com

iB
Perbankan Syariah

بسم الله الرحمن الرحيم

Nomor : 05/٣١٩/DIR/BMPS/082.18 Pasaman Barat, 03 September 2018 M
Lamp : - 22 Zulhijjah 1439 H
Perihal : **Persetujuan Izin Penelitian**

Kepada Yth.
Dekan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi
di
Jl. Raya Gurun Aur Kubang Putih
Kabupaten Agam

Assalamu'alaikum Wr. Wb
Menunjuk surat Nomor. B-2550/In.26.3/PP.07/08/2018 tertanggal 21 Agustus 2018 perihal *Mohon Izin Penelitian* untuk penyusunan skripsi, atas nama:

Nama	: NURAFNI DINI FITRI
NIM	: 3314.118
Judul Skripsi	: Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus: BPRS Mentari Pasaman Saiyo Simpang Ampek, Kab. Pasaman Barat)
Waktu	: 20 Agustus s.d 20 September 2018

Bersama ini kami sampaikan bahwa kami dapat **MENYETUJUI** atas rencana penelitian dimaksud.

Demikian agar dipergunakan seperlunya.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb

PT. BPRS Mentari Pasaman Saiyo

EMI SURIYANTI
Direktur Utama

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BUKITTINGGI
UPT PERPUSTAKAAN
Kampus I : Jalan Panintjauan Garegeh Bukittinggi - Kampus II : Jalan Gurun Aur Kubang Putih
Kabupaten Agam - Sumatera Barat - Telpon / Fax : (0752) 22875
Website : elib.iainbukittinggi.ac.id | Email : elib@iainbukittinggi.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

No.B.165/In.26.8/HM.02.2/01/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan IAIN Bukittinggi, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	:	Nurafni Dini Fitri
NIM	:	3314.118
Fakultas / Jurusan	:	Ekonomi & Bisnis Islam/ S-1 Perbankan Syariah
Judul	:	PENGARUH MUTASI JABATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH MENTARI PASAMAN SAIYO (PT. BPRS MPS) KP. SIMPANG AMPEK PASAMAN BARAT)

Dengan persyaratan batas toleransi bebas deteksi plagiarisme untuk karya ilmiah mahasiswa sebanyak 30 % dengan demikian karya ilmiah yang bersangkutan setelah dilakukan pemeriksaan bersangkutan dinyatakan **BEBAS PLAGIAT.**

Demikianlah surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bukittinggi, 22 Januari 2019
Kepala UPT Perpustakaan

Dewi Anggraini, S.IP
NIP. 197707102005012009


IAIN
Sidang
Munaqasyah
NAMA : NURAFNI DINI FITRI


IAIN
Sidang
Munaqasyah
NAMA : NURAFNI DINI FITRI


HGD
Happy Graduation
Mahasiswa/i S1 dan D3
Perbankan Syariah
kultas Ekonom dan Bisnis Islar
IAIN BU INGGI
T.A.
019
S
E


HGD
Happy Graduation
Mahasiswa/i S1 dan D3
Perbankan Syariah
Fakultas Ekonom dan Bisnis Islam
IAIN BU INGGI
T.A. 019
S
E

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Nurafni Dini Fitri

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tanggal Lahir : Pinaga, 14 Desember 1996 :

Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)

Agama : Islam

Alamat : Kampung Baru Harapan, Pinaga, Pasaman Barat.

Nama Orang Tua

Ayah : Izwan

Ibu : Desni

Riwayat Pendidikan : 1. SD N O3 Pasaman Barat

2. SMP N 2 Pasaman Barat

3. SMA N 1 Pasaman Barat

4. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi