



**PENGARUH MUTASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh

MULIADI ARISANDI
NIM. 13 230 0072

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN
2019**



**PENGARUH MUTASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Dalam
Bidang Ekonomi Syariah Konsentrasi
Manajemen Bisnis*

Oleh

MULIADI ARISANDI
NIM. 13 230 0072

Pembimbing I


Dr. ABDUL NASSER HASIBUAN, S.E., M.Si
NIP. 19790525 200604 1 004

Pembimbing II


AZWAR HAMID, M.A
NIP. 19860311 201503 1005

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2019



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidempuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi Padangsidempuan, 4 Maret 2019

a.n. **Muliadi Arisandi**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam
IAIN Padangsidempuan
Di-
Padangsidempuan

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **Muliadi Arisandi** yang berjudul "**Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Padangsidempuan**".

Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ekonomi Syariah konsentrasi Akuntansi dan Keuangan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini.

Demikianlah kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya dari Bapak, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

Dr. Abdul Nasser Hasibuan, SE., M.Si
NIP. 19790525 200604 1 004

PEMBIMBING II

Azwar Hamid, M.A
NIP. 19860311 201503 1 005

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MULIADI ARISANDI
NIM : 13 230 0072
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : **Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Padangsidimpuan.**

Dengan ini menyatakan bahwa saya menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tentang Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 04 Maret 2018

Pembuat Pernyataan,



Muliadi Arisandi
MULIADI ARISANDI

NIM. 13 230 0072

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan. Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Muliadi Arisandi
Nim : 13 230 0072
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Padangsidimpuan”**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidimpuan

Pada tanggal : 04 Maret 2018

Yang menyatakan,



**MULIADI ARISANDI
NIM. 13 230 0072**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telp.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

Nama : Muliadi Arisandi
Nim : 13 230 0072
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan pada
PT. Pos Indonesia Padangsidimpuan

Ketua

Dr. Abdul Nasser Hasibuan, SE., M. Si
NIP. 19790525 200604 1 004

Sekretaris

Delima Sari Lubis, MA
NIP. 19840512 201403 2 002

Anggota

Dr. Abdul Nasser Hasibuan, SE., M. Si
NIP. 19790525 200604 1 004

Delima Sari Lubis, MA
NIP. 19840512 201403 2 002

Nofinawati, SE. I., MA
NIP: 19821116 201101 2 003

Windari, SE., MA
NIP. 19830510 201503 2 003

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah :

Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Jum'at/ 5 Juli 2019
Pukul : 09.00 WIB - 11.00 WIB
Hasil/Nilai : LULUS / 70,38 (B)
Predikat : Amat Baik
IPK : 3,00



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. Pos Indonesia Padangsidimpuan.**

NAMA : Muliadi Arisandi
NIM : 13 230 0072

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah



Padangsidimpuan, 30 Agustus 2019

Dean

Dr. Darwis Harahap, S.HI, M.Si

NIP. 19780818 200901 1 015

KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas curahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Kemudian shalawat dan salam penulis haturkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW dimana kelahirannya menjadi anugerah bagi ummat manusia serta rahmat bagi seluruh alam, sehingga terciptanya kedamaian dan ketinggian makna ilmu pengetahuan di dunia ini.

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Padangsidempuan” disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam Jurusan Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak keterbatasan dan kekurangan. Oleh karena itu peneliti menerima kritik dan saran pembaca. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak-pihak yang telah memberi bantuan, dorongan, motivasi, dan bimbingan hingga skripsi ini selesai. Peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL, selaku Rektor IAIN Padangsidempuan. Serta Bapak Dr. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si selaku wakil dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, Bapak Drs. Kamaluddin Ritonga M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Bapak Dr. H, Arbanur Rasyid, MA selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, MA selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.
4. Bapak Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku sebagai referensi dalam menyelesaikan skripsi.
5. Bapak/Ibu dosen beserta staf di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan masukan yang bermanfaat kepada peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
6. Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si dan Bapak Azwar Hamid, M.A selaku Pembimbing I dan Pembimbing II saya ucapka terima kasih karena dengan ikhlas telah memberikan pengarahan, bimbingan, ilmu pengetahuan, dorongan dan masukan kepada peneliti dalam proses menyelesaikan Skripsi ini.
7. Teristimewa keluarga tercinta, Ayahanda Tercinta Bakhtiar Rangkuti, Ibunda Erliana Rangkuti, Kakak Elida Suryani, Adek Nila Yuliani, Roni Alpiansah dan seluruh Keluarga yang paling berjasa dan paling penulis sayangi dalam

hidup ini. Karena keluarga selalu memberikan tempat teistimewa bagi peneliti. Dan terutama untuk Ayahanda dan Ibunda yang telah banyak berkorban serta memberikan dukungan moril dan materil demi kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan studi mulai dari tingkat dasar sampai kuliah di IAIN Padangsidimpuan. Semoga keluarga penulis selalu dalam lindungan Allah SWT.

8. Untuk teman-teman dan rekan-rekan mahasiswa, Salman Rohim Rambe , Fandi Rafsanjani Hasibuan , Rahman Saputra Pasaribu , Karimun Sani, Arlan Mahadi, Abdul Rahman, Habibi Ahmad, Dedi Adrian, Jernih Citra Pasaribu, Arjeman dan seluruh rekan-rekan Ekonomi Syariah 2 Jurusan Manajemen Bisnis serta teman-teman lainnya yang mungkin tidak bisa disebut satu per satu, terimakasih atas dukungan, saran dan semangat yang kalian berikan kepada peneliti. Mudah-mudahan Allah mempermudah segala urusan kita.

Semoga segala amalan yang baik tersebut akan memperoleh balasan Rahmat dan Karunia dari Allah SWT. Akhir kata, peneliti berharap semoga penulisan skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Padangsidimpuan,
Peneliti,

2019

MULIADI ARISANDI
NIM. 13 230 0072

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ṣa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	ḏal	ḏ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḏad	ḏ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)

ظ	za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wau	W	We
ه	ha	H	Ha
ء	hamzah	..’..	Apostrof
ي	ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
— /	fathah	A	A
— /	Kasrah	I	I
— ُ	dommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
ي.....	fathah dan ya	Ai	a dan i
و.....	fathah dan wau	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا.....	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
ي.....	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
و.....	dommah dan wau	ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

- Ta marbutah hidup yaitu Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan dommah, transliterasinya adalah /t/.
- Ta marbutah mati yaitu Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi

ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: **ال** . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim, mau pun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat

yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

ABSTRAK

Nama : Muliadi Arisandi
Nim : 13 230 0072
Judul Skripsi : **Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Padangsidimpuan.**

Latar belakang masalah dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Padangsidimpuan melalui mutasi, Mutasi merupakan kegiatan ketenaga kerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang sesemaksimal terhadap perusahaan. Begitu juga di PT. Pos Indonesia Padangsidimpuan pelaksanaan mutasi yang diterapkan, sebab karena rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari kurangnya kerja sama antara karyawan satu dan karyawan lainnya. Biasanya terjadi pada karyawan yang baru dimutasi ataupun yang baru masuk. Dalam usaha menyelesaikan pekerjaan masih ada yang belum memiliki inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga menghambat dalam pencapaian target-target yang ditetapkan instansi. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah Mutasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Padangsidimpuan? Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Padangsidimpuan.

Pembahasan penelitian ini berkaitan dengan bidang ilmu manajemen sumber daya manusia atau manajemen sumber daya insani. Sehubungan dengan itu, pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan kinerja karyawan sebagai aspek-aspek atau bagian-bagian tertentu dari keilmuan tersebut.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket, dengan jumlah sampel 30 responden. Alat analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, analisis regresi sederhana, uji t, dan uji koefisien determinasi (*R square*).

Dengan menggunakan program *SPSS Versi 22.0*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Mutasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga ($2,110 > 2,048$). Nilai R^2 sebesar 0,142 Hal ini menunjukkan bahwa mutasi mampu menjelaskan variansi variabel kinerja karyawan sebesar 14,0%, sedangkan sisanya sebesar 86% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Kata Kunci: Mutasi, Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
BERITA ACARA UJIAN MUNAQSAH	
PENGESAHAN DEKAN FAKULTAS	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	v
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DARTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Definisi Operasional Variabel	7
E. Rumusan Masalah	8
F. Tujuan Penelitian	9
G. Kegunaan Penelitian.....	9
H. Sistematika Pembahasan	10
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Kerangka Teori.....	11
1. Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
a. Pengertian Manajemen.....	11
b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	13
2. Indikator Kinerja	16
3. Manejemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia	17
a. Pengertian Manajemen	17
b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	17
4. Mutasi.....	18
a. Pengertian Mutasi.....	18
b. Tujuan Mutasi	19
c. Dasar-Dasar Mutasi.....	20
d. Sebab dan Alasan Mutasi	21

e. Indikator Mutasi	22
B. Penelitian Terdahulu	24
C. Kerangka Pikir	26
D. Hipotesis.....	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	29
A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29
B. Jenis penelitian	29
C. Populasi dan Sampel	30
D. Sumber data.....	30
E. Instrumen Pengumpulan Data	31
1. Angket/ Kuesioner	31
2. Wawancara/Observasi.....	31
3. Dokumentasi	33
F. Teknik Analisis Data.....	33
1. Uji Validitas	33
2. Uji Reliabilitas	34
3. Uji Normalitas	34
4. Uji Linearitas.....	34
5. Analisis Regresi Sederhana	35
6. Uji Koefisien Determinasi R^2	35
7. Uji t (Uji Parsial).....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN	37
A. Metodologi Penelitian	37
1. Sejarah Perusahaan	37
2. Visi dan Misi	40
3. Struktur Organisasi	48
B. Deskripsi Responden Penelitian	55
C. Analisis Hasil Penelitian	55
1. Uji Validitas	57
2. Uji Reliabilitas.....	57
3. Uji Normalitas	58
4. Uji Linearitas	59
5. Uji Determinasi	60
6. Uji Regresi Sederhana	61
7. Uji t	62
D. Pembahasan Hasil Penelitian	63

BAB V PENUTUP	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran-Saran	65

DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR RIWAYAT HIDUP
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Definisi Operasional Variabel	8
Tabel 2.1	: Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1	: Skala Likert	32
Tabel 3.2	: Kisi Kisi Mutasi	32
Tabel 3.3	: Kisi Kisi Angket Kinerja Pegawai	32
Tabel 4.1	: Hasil Uji Validitas Mutasi	56
Tabel 4.2	: Hasil Uji Kinerja Karyawan	57
Tabel 4.3	: Hasil Uji Reliabilitas Mutasi	58
Tabel 4.4	: Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	58
Tabel 4.5	: Hasil Uji Normalitas	59
Tabel 4.6	: Hasil Uji Linearitas	60
Tabel 4.7	: Hasil Uji Determinasi	60
Tabel 4.8	: Hasil Uji Regresi Sederhana	61
Tabel 4.9	: Hasil Uji-t	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	: Kerangka Pikir.....	26
Gambar 4.1	: Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia Padangsidempuan	39

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya diperlukan sumber daya manusia (SDM) karena tumbuh kembangnya suatu organisasi tergantung dari SDM-nya. Oleh karenanya SDM harus diperhatikan dengan baik agar terjadi peningkatan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja yang tercermin pada kinerja semua pihak khususnya para anggota penanggung jawab bidang fungsional, baik yang masuk kategori tugas pokok maupun tugas penunjang serta pimpinan penyelenggara kegiatan operasional yang dibantu pegawai teknis, operasi dan administratif.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang di sesuaikan dengan peran dan tugasnya, dalam periode tertentu. Yang dihubungkan dengan sesuatu dengan ukuran nilai standar tertentu dari perusahaan tempat individu tersebut bekerja dengan maksud untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Sedangkan yang dimaksud dengan penilaian kinerja adalah suatu proses dan alat untuk mengukur serta mengevaluasi perilaku individu pegawai dan kesuksesan terhadap hasil kerjanya dengan standar yang telah ditentukan, organisasi maupun standar dari pekerjaan itu sendiri.

Apabila penilaian kinerja digunakan sebagai umpan balik, penilaian kinerja memberikan informasi mengenai keutuhan pengembangan, kebutuhan pembinaan dan pelatihan para karyawan di berikan perhatian khusus. Sebagai mekanisme umpan balik, kunci objektif dari sebuah proses adalah

memberikan karyawan umpan balik mengenai tingkat pekerjaan saat ini dan menghadapi perkembangan masa depan. Ada dua kategori utama sistem penilaian kinerja.

Penilaian komparatif sistem pemaksaan karyawan ke dalam kelompok mengharuskan anda menilai presentasi karyawan anda yang telah di tetapkan sebelumnya pada setiap kategori peringkat. Metode absolut meliputi skala penilaian yang dipastikan secara perilaku. Metode ini cenderung menjadi yang paling populer diantara metode penilaian kinerja yang digunakan saat ini¹. Menurut Undang-Undang Nomor 05 Tahun 2014 tentang Aparatur Negara, sebagai berikut:

Karyawan berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme².

Secara teori kinerja itu dipengaruhi oleh efektifitas dan efesiensi yakni apakah karyawan tersebut mampu mencapai tujuan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi, otoritas dan tanggung jawab yakni apakah karyawan tersebut mengetahui apa yang menjadi kewajibannya dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan, disiplin yakni dilihat dari ketaatan karyawan terhadap

¹Patricia Buhler, *Manajemen Skills* (Jakarta, Pranada Media Group, 2007), hlm. 208.

²Undang-Undang Republik Indonesia, No 05 Tahun 2014, Tentang Aparatur Sipil Negara.

peraturan yang berlaku dalam perusahaan serta inisiatif karyawan yakni ini berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas karyawan tersebut.³

PT. Pos Indonesia Padangsidimpuan menganggap bahwa sumber daya manusia dalam hal ini karyawan merupakan aset yang sangat menentukan kinerja perusahaan. Oleh karena itu salah satu alternatif yang dilakukan oleh PT. Pos Indonesia Padangsidimpuan adalah dengan cara "program mutasi". Hal ini sengaja dilakukannya, agar atmosfer dan lingkungan kerja pada unit-unit kerja ada perubahan. Selain daripada itu, juga adanya keinginan pada manajemen sumber daya manusia untuk memotivasi para karyawan agar dapat meraih prestasi kerja yang lebih baik

Untuk dapat mencapai sasaran dan tujuan yang diharapkan, setiap perusahaan senantiasa harus berupaya untuk melakukan segala sesuatu yang terkait dengan operasional perusahaan dengan efektif dan efisiensi. Masalah efektifitas dan efisiensi perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya. Karena, faktor-faktor produksi lain yang ada, akan percuma bila mana unsur sumber daya manusia yang mengelola tidak memiliki kemampuan dan tingkat profesionalisme yang tinggi.

Dengan demikian, diharapkan para karyawan dapat bekerja sama secara sinergi baik secara vertikal maupun horizontal untuk menjalankan tugas serta bertanggung jawab atas beban kerja yang diberikan organisasi. Semua itu dapat terlaksana apabila perusahaan mampu mengoptimalkan

³Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2011), hlm. 176.

semua anggota organisasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.

PT. Pos Indonesia Padangsidimpuan merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan adanya mutasi. Mutasi disebabkan antara lain oleh rendahnya kinerja karyawan, kurangnya kerja sama antar karyawan. Melalui survei peneliti ditemukan masih ada karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Terutama bagi karyawan yang baru menjalani mutasi atau pegawai baru. Karyawan kurang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena masih ada karyawan yang harus diperintah atasan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Sehingga dapat menghambat pencapaian target yang ditetapkan instansi.

Dari masalah yang dikemukakan diatas dapat diartikan sebagai perpindahan jabatan karyawan sebagai bentuk pengembangan, pembinaan, dan pengayaan pengalaman karyawan. Hal demikian sebenarnya hanya diberikan kepada karyawan tertentu yang memiliki prestasi kerja yang dinilainya cukup baik. Mutasi merupakan kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi karena dengan penilaian prestasi karyawan akan diketahui kecakapan karyawan dalam menyelesaikan uraian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya mutasi diharapkan dapat memberikan uraian

pekerjaan, sifat pekerjaan, lingkungan pekerjaan, dan alat-alat kerja yang cocok bagi karyawan yang bersangkutan sehingga dapat bekerja secara efisien dan efektif pada jabatan itu.⁴

Kondisi di PT. Pos Indonesia Padangsidempuan sendiri jika diamati dari sudut pelaksanaan program mutasi, sepertinya tidak ada bedanya dengan program promosi. Karena dengan adanya promosi, dengan sendirinya pasti terjadi juga demosi/mutasi jabatan. Keduanya juga dilatarbelakangi oleh faktor prestasi kerja karyawan.

Dengan adanya program mutasi diharapkan akan dapat membantu karyawannya untuk dapat bekerja lebih giat dan lebih baik lagi khususnya bagi karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan bukan dinilai dari lamanya masa kerja karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang mutasi harus dinilai terlebih dahulu untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki sebagai bahan pertimbangan bagi pembuat keputusan untuk pengembangan dan penempatan karyawan tersebut kebidang yang tepat sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan jabatan pada perusahaan yang disebut dengan “asesman” sehingga meningkatkan motivasi, kinerja dan prestasi kerja sesuai dengan kompetensi dan pengalamannya serta tidak salah dengan dalam pengambilan keputusan dengan pelaksanaan mutasi tersebut.

Faktor faktor pendorong yang mengakibatkan karyawan berprestasi dalam bekerja adalah mutasi jabatan yang berasal dari internal perusahaan yaitu perusahaan langsung kepada karyawan dan internal individu karyawan

⁴Malayu S.P Hasibuan, *Op. Cit.*, hlm.101.

sendiri yang menimbulkan semangat untuk bekerja keras agar tujuan yang telah direncanakan perusahaan tercapai guna menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Sesungguhnya karyawan yang baik adalah karyawan yang mengutamakan tugas demi tercapainya tujuan perusahaan permasalahan yang diatas diduga akan muncul sebagai cerminan dari sistem dan aspek pengelolaan karyawan.

Kondisi seperti ini diharapkan dapat diantisipasi guna keberhasilan tugas dan dukungan oleh bawahannya. Artinya, bawahan membutuhkan pembinaan untuk bekal tugas. Dengan adanya mutasi jabatan, maka diharapkan dapat memotivasi dirinya atau penilaian dari pimpinan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja agar mencapai tingkat keberhasilan yang diinginkan perusahaan. Disamping itu bawahan menghendaki agar pemimpin mereka memiliki kemampuan, keterampilan, teknis kerja yang unggul dan bekerja sama dengan bawahan. Perhatian utama dalam penelitian ini adalah mengenai “**Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Padangsidimpuan**”. Karena dengan adanya mutasi karyawan, diharapkan seorang karyawan pada PT. Pos Indonesia Padangsidimpuan dapat meningkatkan kinerja dengan lebih baik.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka peneliti mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kemampuan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Padangsidimpuan.

C. Batasan Masalah

Sesuai dengan pemaparan pada latar belakang masalah dan identifikasi masalah, sebenarnya banyak yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi penelitian ini dibatasi hanya membahas tentang pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Padangsidimpuan.

D. Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman terhadap istilah yang dipakai dalam judul penelitian, maka disini dibuat definisi operasional variabel, guna menjelaskan istilah yang dipakai dalam penelitian ini. Definisi operasional merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep agar dapat diukur. Definisi operasional lebih menekankan kepada yang dapat dijadikan indikator dari suatu variabel. Sedangkan variabel merupakan objek penelitian dalam kegiatan penelitian.⁵ Definisi yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁵Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), hlm. 9.

Tabel 1.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Mutasi (Variabel X)	Mutasi adalah suatu perubahan posisi/ jabatan/ tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/ demosi) di dalam satu organisasi.	1. Rotasi/ Transfer 2. Promosi 3. Demosi	Skala Likert
2.	Kinerja Karyawan (Variabel Y)	Kinerja merupakan sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen, atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Jangka waktu 4. Sikap kooperatif 5. Kepercayaan 6. Tanggung jawab	Skala Likert

E. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan suatu pernyataan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data.⁶ Berdasarkan latar belakang diatas yang menjadi perhatian pada penelitian ini adalah :

⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif R & D*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2009), hlm. 35.

1. Apakah ada pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Padangsidempuan?
2. Apakah mutasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Padangsidempuan

F. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Padangsidempuan.

G. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan memperkaya wawasan berfikir peneliti dalam masalah manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai mutasi dan kaitannya dengan kinerja karyawan.

2. Bagi Pihak Perusahaan

Dapat menjadi masukan yang berguna dalam melaksanakan mutasi yang sesuai agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian khususnya yang berorientasi pada manajemen sumber daya manusia.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan pembahasan setiap permasalahan yang di kemukakan, maka pembahasan penelitian ini terdiri dari 5 bab. Dimana setiap babnya terdiri dari satu rangkaian pembahasan yang berhubungan satu sama dengan yang lainnya sehingga membentuk satu uraian sistematis dalam satu kesatuan

Bab I Pendahuluan Bab yang berisi uraian tentang Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian.

Bab II Landasan Teori Bab ini terdiri dari Landasan Teori, Penelitian Terdahulu, Kerangka Pikir, dan Hipotesis.

Bab III Metodologi Penelitian Bab yang terdiri dari Lokasi dan Waktu Penelitian, Jenis Penelitian, Populasi dan Sampel, Instrumen Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, Instrumen Analisis Data, Sistematika Pembahasan.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan Uraian hasil yang didapat dari pengelolaan data-data yang ditemukan, ini berkaitan dengan hasil yang diperkirakan.

Bab V Penutup adalah yang Terdiri dari Kesimpulan dan Saran yang dianggap perlu.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan keluaran (*output*) yang dihasilkan oleh fungsi indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Istilah kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan, alat fungsi manajemen (produksi, pemasaran, keuangan) atau keluaran seorang pegawai. Kinerja dan nilai pentingnya termasuk kedalam aspek kehidupan modern. Cara pandang kita terhadap benda dan manusia, termasuk cara kita berperilaku, dipengaruhi oleh kinerja. Konsep kinerja telah menjadi inti persepsi kita terhadap mengenai aktivitas kita, persepsi diri, nilai diri, dan pemahaman kita tentang dunia.¹

Kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja (prestasi) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas dan kuantinunitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²

¹David Rees & Richard McBain, *People Management Teori & Strategi (Tantangan & Peluang)*, (Jakarta: Kencana, 2007), hlm. 74.

²A. A. Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 67.

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemauan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya.³

b. Kinerja Menurut Pandangan Islam

Kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan seorang di dalam melaksanakan pekerjaan. Se jauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut “level of performance”. Biasanya orang yang level of performance tinggi disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standart dikatakan sebagai tidak produktif atau berperformance rendah. Seperti yang dijelaskan dalam Al-Qur’an Surah At-Taubah: 105

³Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 309.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
 تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q. S. At-Taubah: 105).⁴

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Output-output yang dihasilkan dalam usaha tidak terlepas dari kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Namun tidak semua kerja yang dilakukan menghasilkan kinerja yang sama. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sangat ditentukan oleh faktor internal maupun faktor eksternal individu karyawan.

Adapun yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (prestasi kerja) adalah:⁵

a. Efektivitas dan efisiensi

Ukuran baik buruknya kinerja diukur melalui efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal tersebut memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

⁴ Departemen Agama RI. AL-qur'an Tajwid Transliterasi Terjemah Perkata (Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2013), hlm, 50

⁵A. A. Prabu Mangkunegara, *Op Cit.*, hlm. 68.

b. Tanggung jawab

Dari organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah diterapkan dengan baik tanpa adanya tumpang tindih tugas, masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi akan mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya.

c. Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan pada pihak yang melanggar. Dalam hal seorang pegawai melanggar aturan yang berlaku dalam organisasi, maka pegawai bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, jika dia memang atasan yang baik.

e. Kemampuan

Pengertian dari kemampuan disini akan dikaitkan dengan kekuatan seseorang dalam konteks keorganisasian. Dari pengertian etimologi kemampuan diartikan sebagai suatu keadaan siap melakukan sesuatu (*ability*). Dari segi terminologi maka kemampuan diartikan sebagai satu keadaan dimana seseorang siap dalam menghadapi segala situasi

dengan bekerja dan resiko yang harus diterima. Pada umumnya banyak faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja seseorang diantaranya adalah tingkat pengetahuan, tingkat pengalaman kerja serta sarana dan prasarana yang mendukung. Di samping faktor-faktor tersebut kemampuan keseluruhan dari seorang individu sangat menentukan penampilan seseorang.⁶

f. Komunikasi

Komunikasi sudah dianggap sebagai salah satu kebutuhan pokok, orang menganggap bahwa proses komunikasi bukanlah satu hal yang mandiri, lepas dari dunia lain. Dunia lain dimaksudkan bahwa komunikasi selalu berada dalam ruang atau batas waktu tertentu dan komunikasi tidak lepas dari komponen-komponen itu. Pada tarap sederhana, komunikasi hanya diartikan sebagai setiap pembicaraan satu atau sekelompok manusia dengan satu atau sekelompok lainnya tanpa melalui perantara atau media apapun. Sekarang komunikasi telah sangat kompleks dan rumit, aksesnya sangat luas dan dengan biaya yang semakin murah.⁷

Pengertian komunikasi dapat dilihat dari dua segi yakni:

- 1) Dari segi etimologi maka komunikasi berasal dari kata *communication* yang artinya hubungan, komunikasi.
- 2) Dari segi terminologi komunikasi dapat diartikan sebagai satu proses kontak antara dua subjek untuk satu tujuan yang disepakati bersama dengan keadaan tertentu.

⁶Amini, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Cita Pustaka, 2004), hlm. 48.

⁷Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012), hlm. 106.

2. Indikator Kinerja

Setelah memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di atas, dapat ditarik suatu indikator (pengukuran) dari kinerja suatu organisasi. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk :⁸

- a. Kualitas, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. Jangka waktu, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- d. Sikap kooperatif, merupakan tingkat sejauhmana karyawan atau pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.
- e. Kepercayaan, merupakan kesediaan karyawan atas dasar-dasar harapan-harapan positif untuk menerima, melaksanakan otoritas pelaksanaan tugas dan kewenangannya yang diberikan pimpinan yang diukur dengan kesediaan untuk mengikuti peraturan-peraturan kerja, bekerjasama dengan teman sejawat, berbagi informasi dengan teman sejawat.

⁸Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Bandar Maju, 2007), hlm. 196.

- f. Tanggung jawab, merupakan tingkat seorang karyawan yang harus dapat menjalankan fungsi kerjanya terhadap kantor dan karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi

3. Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi manajemen itu.⁹

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu: *men, money, methode, materials, machines,* dan *market*.¹⁰ Agar 6M itu lebih berdaya guna, berhasil guna, terintegrasi, dan terkoordinasi dalam mencapai tujuan yang optimal diperlukan pemimpin dengan wewenang kepemimpinannya, melalui instruksi atau persuasi, sehingga 6M dan semua proses manajemen tertuju serta terarah kepada tujuan yang diinginkannya.

b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia

⁹Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), hlm. 1.

¹⁰Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), hlm. 9.

adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Fokus manajemen sumber daya manusia hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan ini meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat.

4. Mutasi

a. Pengertian Mutasi

Mutasi merupakan kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab 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 sesemaksimal mungkin kepada organisasi karena dengan penilaian prestasi karyawan

akan diketahui kecakapan karyawan dalam menyelesaikan uraian pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Dengan adanya mutasi diharapkan dapat memberikan uraian pekerjaan, sifat pekerjaan, lingkungan pekerjaan, dan alat-alat kerja yang cocok bagi karyawan yang bersangkutan sehingga dapat bekerja secara efisien dan efektif pada jabatan itu.¹¹

b. Tujuan Mutasi

Adanya pelaksanaan mutasi pasti memiliki tujuan, diantaranya:¹²

- a. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- b. Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.
- c. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan karyawan.
- d. Untuk menghilangkan rasa bosan/ jenuh terhadap karyawan.
- e. Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karir yang lebih tinggi.
- f. Untuk pelaksanaan hukuman/ sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan.
- g. Untuk memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasinya.
- h. Untuk alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka.
- i. Untuk tindakan pengamanan yang lebih baik.
- j. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan.

¹¹Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Toko Gunung Agung, 1997), hlm. 114.

k. Untuk mengatasi perselisihan antara sesama karyawan.

c. Dasar-Dasar Mutasi

Ada tiga dasar/ landasan pelaksanaan mutasi karyawan yang dikenal dengan *merit system*, *seniority system*, dan *spoiled system*.¹³

a). *Merit system*

Merit system adalah mutasi karyawan yang didasarkan atas landasan yang bersifat secara ilmiah, objektif, dan hasil prestasi kerjanya. *Merit system* ini merupakan dasar mutasi yang baik karena output dan produktivitas kerja meningkat, semangat kerja meningkat, jumlah kesalahan yang diperbuat menurun, absensi dan disiplin karyawan semakin baik, jumlah kecelakaan akan menurun.

b). *Seniority system*

Seniority system adalah mutasi yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia, dan pengalaman kerja dari karyawan bersangkutan. Sistem mutasi seperti ini tidak objektif karena kecakapan orang yang dimutasikan berdasarkan senioritas belum tentu mampu memangku jabatan baru.

c). *Spoil system*

Spoil system adalah mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan. Sistem mutasi seperti ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka (*like or dislike*).

¹³*Ibid*, hlm. 115.

d. Sebab dan Alasan Mutasi

Sebab-sebab pelaksanaan mutasi digolongkan atas permintaan sendiri (*personnel transfer*) dan alih tugas produktif (*production transfers*).¹⁴

a. Permintaan sendiri

Mutasi atas permintaan sendiri adalah mutasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari karyawan yang bersangkutan dan dengan mendapat persetujuan pimpinan organisasi. Mutasi permintaan sendiri pada umum hanya perpindahan kepada jabatan yang peringkatnya sama baik, antar bagian maupun pindah ke tempat lain. Peringkatnya sama artinya kekuasaan dan tanggung jawab maupun besarnya balas jasa tetap sama. Caranya karyawan mengajukan permohonan dengan mengemukakan alasan-alasannya kepada pimpinan organisasi tersebut.

b. Alih Tugas Produktif (ATP)

Alih tugas produktif (ATP) adalah mutasi karena kehendak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan karyawan bersangkutan ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kecakapannya. ATP didasarkan pada hasil penilaian prestasi kerja karyawan. Karyawan yang berprestasi baik dipromosikan, sedang karyawan yang tidak

¹⁴*Ibid*, hlm. 117.

berprestasi dan tidak disiplin didemosikan. Alasan lain tugas produktif (*production transfer*) didasarkan kepada kecakapan, kemampuan, sikap, dan disiplin karyawan. Jadi ATP ini biasanya bersifat mutasi verikal (promosi atau demosi).

e. Indikator Mutasi

Indikator mutasi mencakup semua perubahan posisi/pekerjaan/ tempat karyawan, baik secara horizontal maupun 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 kecakapan kerjanya semakin baik. Adapun yang menjadi indikator yaitu:¹⁵

a. Rotasi/transfer

Rotasi atau transfer artinya perubahan tempat atau jabatan karyawan tetapi masih ada *ranking* yang sama di dalam organisasi itu. Mutasi ini mencakup mutasi tempat dan mutasi jabatan.

1. Mutasi tempat (*tour of area*) adalah perubahan tempat kerja, tetapi tanpa perubahan jabatan/ posisi/ golongannya. Sebab karena adalah karena rasa bosan atau tidak cocok pada suatu tempat baik karena kesehatan maupun pergaulan yang kurang baik.

¹⁵*Ibid*, hlm. 118.

2. Mutasi jabatan (*tour of duty*) adalah perubahan jabatan atau penempatan pada posisi semula.

b. Promosi

Promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.¹⁶ Setiap karyawan mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan

c. Demosi

Demosi berarti bahwa seseorang, karena berbagai pertimbangan, mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil. Dapat dipastikan bahwa tidak ada seorang karyawan pun yang senang mengalami hal ini.

Pada umumnya demosi dikaitkan dengan pengenaan suatu sanksi disiplin karena berbagai alasan seperti :

1. Penilaian negatif oleh atasan karena prestasi kerja yang tidak/kurang memuaskan.

¹⁶Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 169.

2. Perilaku pegawai yang disfungsional, seperti tingkat kemangkiran yang tinggi.

Situasi lain yang ada kalanya berakibat pada demosi karyawan ialah apabila kegiatan organisasi menurun, baik sebagai akibat faktor-faktor internal maupun eksternal, tetapi tidak sedemikian gawatnya sehingga terpaksa terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal demikian organisasi memberikan pilihan kepada para karyawannya, yaitu antara demosi dengan segala akibatnya dan pemutusan hubungan kerja dengan perolehan hak-hak tertentu seperti pesangon yang jumlahnya didasarkan atas suatu rumus tertentu yang disepakati bersama.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Nurul Nadzfah Nanda (2013)	Pengaruh Mutasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus Di Bank Syariah Bukopin Medan.	Analisis Regresi Sederhana	Hasil penelitian dari Nurul Nadzfah Nanda adalah terdapat pengaruh positif antara hubungan mutasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Bukopin Medan.
2.	Salina Diana Herdianto (2010)	Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PERUM	Analisis Regresi Sederhana	Hasil penelitian dari Salina Diana Herdiano adalah mutasi jabatan

		PERHUTANI Jakarta		berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PERUM PERHUTANI Jakarta
3.	Novita Marlia (2010)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Alam Prima Komputer Bandar Lampung	Analisis Regresi Sederhana	Hasil penelitian dari Novita Marlia adalah bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Alam Prima Komputer Bandar Lampung.

Dari masing-masing penelitian terdahulu di atas, peneliti ingin menjelaskan beberapa perbedaan dan persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan peneliti. Adapun perbedaan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Perbedaan dengan penelitian Nurul Nadzfah Nanda ialah variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan sedangkan peneliti variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Lokasi penelitian Nurul Nadzfah Nanda yaitu Bank Syariah Bukopin di Medan, sedangkan peneliti pada PT. Pos Indonesia Padangsidempuan. Persamaan penelitian Nurul Nadzfah Nanda dengan penelitian ini yaitu terletak pada variabel independen yang sama-sama membahas mutasi pada penelitiannya.

Perbedaan dengan penelitian Salina Diana Herdianto terdapat pada perbedaan lokasi penelitian yaitu Salina Diana Herdianto PERUM PERHUTANI di Jakarta, sedangkan penelitian ini lokasi penelitian pada PT. Pos Indonesia Padangsidempuan. Persamaan penelitian Salina

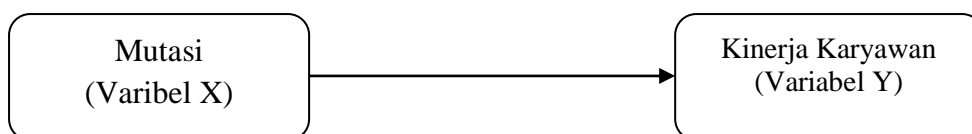
Diana Herdianto dengan peneliti yaitu sama-sama membahas mutasi pada variabel independen dan kinerja karyawan pada variabel dependen.

Perbedaan penelitian pada Novita Marlia terdapat pada variabel independen yaitu kepuasan kerja, sedangkan peneliti adalah mutasi. Lokasi penelitian Novita Marlia yaitu CV. Alam Prima Computer Bandar Lampung, sedangkan peneliti pada PT. Pos Indonesia Padangsidimpuan. Persamaan penelitian Novita Marlia dengan peneliti terdapat pada variabel dependennya yaitu kinerja karyawan.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan konseptual mengenai bagaimana satu teori berhubungan diantara berbagai faktor yang telah diidentifikasi penting terhadap masalah penelitian.¹⁷ Kerangka pikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



Dari skema di atas digambarkan bagaimana pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Bagaimana keduanya saling berhubungan atau mempengaruhi satu sama lainnya.

¹⁷Sugiyono, *Metode Penelitian* (Bandung: CV. Alfabeta, 2016), hlm. 60.

Mutasi dapat diartikan sebagai bentuk latihan yang menyangkut pemindahan seorang karyawan dari satu pekerjaan kepada pekerjaan lainnya. Disamping sasaran latihan, prosedur ini ini didesain juga untuk mengurangi kebosanan.¹⁸

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika.¹⁹ Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya.

D. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang digunakan dalam penelitian kuantitatif akan mengidentifikasi hubungan antara variabel. Hubungan antara variabel bersifat hipotesis. Hipotesis merupakan proposisi yang akan di uji keberlakuannya, atau merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Hipotesis dalam penelitian kuantitatif dapat berupa hipotesis satu variabel dan dua variabel atau lebih variabel yang di kenal sebagai hipotesis klausal²⁰. Jadi, hipotesis merupakan kesimpulan yang bersipat sementara

¹⁸Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001), hlm. 37.

¹⁹Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Bandar Maju, 2003), hlm. 147.

²⁰Bambang Prasatio dan Lina Miftahul, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta,PT. Raja Grafindo Persada,2008) hlm. 76.

dalam sebuah penelitian. Maka peneliti dapat merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_0 = Tidak ada Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Pos Indonesia Padangsidimpuan .

H_a = Terdapat Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Pos Indonesia Padangsidimpuan .

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memilih lokasi PT. Pos Indonesia Padangsidimpuan. Adapun waktu penelitian ini akan dilakukan pada Oktober 2018 sampai dengan Desember 2018,

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka. Data kuantitatif pada penelitian ini merupakan data yang diperoleh atas penilaian dan penskoran data kualitatif sehingga data-data kualitatif tampak menjadi data kuantitatif.

Pendekatan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang identik dengan pendekatan deduktif, yaitu berangkat dari persoalan umum (teori) ke hal khusus sehingga penelitian ini harus ada landasan teorinya.¹ Penelitian kuantitatif digunakan peneliti untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Jenis penelitian kuantitatif ini juga menggunakan data berupa angka dan datanya berwujud bilangan (nilai atau skor, peringkat atau frekuensi), yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan.

¹*Ibid*, hlm. 20.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/ subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.² Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia Padangsidempuan yang terdiri dari 30 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian kecil dari anggota populasi.³ Sampel yang dipilih sebagai responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia Padangsidempuan. Sampel penelitian ini adalah 30 orang. Karena jumlah populasi yang digunakan peneliti sebagai sampel berjumlah dibawah 100 orang, maka jumlah tersebut dapat diambil semua sebagai sampel pada penelitian ini.

D. Sumber Data

Dalam penelitian, sumber data yang diperoleh dari data primer dan data sekunder.

1. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan dan diolah oleh peneliti yang didapatkan langsung dari karyawan PT. Pos Indonesia Padangsidempuan sebagai responden mengenai mutasi terhadap kinerja karyawan PT. Pos

²Husein Umar, *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum, 2005), hlm. 145.

³Sakti Silaen, *Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2010), hlm. 5.

Indonesia Padangsidempuan yang diberikan dan didapat melalui angket atau kuesioner.

2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi dari perusahaan berupa, sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi dan laporan lainnya.

E. Instrumen & Teknik Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data yang di gunakan oleh sipenulis dalam penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner diperlukan untuk kelengkapan data pada penelitian ini. Angket/kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawab. Data yang dihimpun melalui angket/kuesioner merupakan data primer utama atau sebgaiian penunjang dalam permasalahan.

1. Angket/Kuesioner

Merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan dan pernyataan secara tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan dan pernyataan yang sudah disiapkan sebelumnya. Dan harus diisi responden⁴.

2. Wawancara/Observasi

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau si penjawab, walaupun

⁴P. Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), hlm.56.

wawancara adalah proses percakapan yang berbentuk Tanya jawab dengan tatap muka, wawancara adalah suatu proses pengumpulan data untuk suatu penelitian. Sedangkan observasi yaitu metode atau cara-cara yang menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung.

Tabel 3.1
Skala likert

Nilai Jawaban Positif	Jawaban Angket
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Tabel 3.2
Kisi Kisi mutasi

Variabel	Indikator	Nomor Soal
Mutasi (X)	1. Rotasi/ Transfer 2. Promosi 3. Demosi	1, 3, 4 2, 5, 7 6, 8, 9, 10

Table 3.3
Kisi Kisi Angket Kinerja Pegawai

Variable	Indikator	Nomor Soal
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas dan kuantitas 2. Jangka waktu 3. Sikap koperatif 4. Kepercayaan 5. Tanggung jawab	1, 3 2, 4 5, 7, 8 6, 9 10

a. Wawancara/Observasi

Observasi adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau si penjawab, wawancara adalah suatu proses pengumpulan data untuk suatu penelitian. Sedangkan observasi yaitu metode atau cara-cara yang menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung.

b. Dokumentasi

Dokumentasi, dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Didalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah dokumen, peraturan-peraturan, catatan harian, dan sebagainya⁵.

F. Teknis Analisis Data

1. Uji Validitas

Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Masalah validitas di dalamnya juga menyangkut penjabaran konsep dari teoritis sampai empiris, namun instrumen penelitian harus valid agar hasilnya dapat dipercaya. Suatu instrumen dapat dikatakan valid jika koefisien korelasi *produc moment* $> r\text{-tabel}$.⁶

⁵Suharsimi Arikunto, *Proses Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Yogyakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), hlm. 135.

⁶Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian* (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 164.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah seberapa jauh konsistensi alat ukur untuk dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur hal dan subjek yang sama. Reliabilitas adalah ketepatan atau tingkat presisi suatu ukuran atau alat pengukur.⁷ Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel dilakukan suatu uji statistik dengan melihat nilai *crombach alpha*. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, yaitu bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.⁸

4. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai signifikansi kurang dari 0,05.

a) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka kedua variabel mempunyai hubungan yang linear.

⁷Moh Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hlm. 134.

⁸Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik* (Jakarta: PT: Elex Media Komputindo, 2002), hlm. 212.

b) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka kedua variabel tidak mempunyai hubungan yang linear.

5. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal suatu variabel independent dengan satu variabel dependen. Dalam analisis regresi sederhana, pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dibuat persamaan sebagai berikut:⁹

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

a = konstanta

b = koefisien regresi

6. Uji Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1. Jika nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat demikian juga sebaliknya. Uji koefisien dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.¹⁰

⁹*Ibid.*, hlm. 114.

¹⁰Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 240.

7. Uji t (Parsial)

Uji signifikansi adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau tidak antar variabel tersebut. Pengujian ini menggunakan taraf signifikansi 5% (0.05).

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, maka digunakan tingkat signifikan 0,05. Setelah t_{hitung} diperoleh, maka untuk menginterpretasikan hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel mutasi secara individual berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti variabel mutasi secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

Perusahaan yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. Pos Indonesia (Persero) khususnya Kantor Pos Padangsidimpuan. Bila dilihat secara umum, PT Pos Indonesia (Persero) yang ada saat ini memiliki sejarah yang panjang sehingga bisa menjadi sebuah perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT). Kantor Pos pertama didirikan di Indonesia pada tanggal 26 Agustus 1746 di Batavia oleh Gubernur Jenderal G.W Baron van Imhoff, kemudian pada tahun 1906 Kantor Pos menjadi Posts Telegraafend Telefoon Diensts. Tanggal 27 September 1945 dilakukan pengambilan alih¹.

Kantor Pusat PTT di Bandung oleh Angkatan Muda PTT dari perusahaan pemerintahan Militer Jepang sehingga tanggal tersebut diperingati sebagai Hari Bakti Postel. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 240 Tahun 1961 status jawatan PTT berubah menjadi Perusahaan Negara (PN) Pos dan Telekomunikasi, selanjutnya pada tahun 1965 PN Pos dan Telekomunikasi dibagi menjadi dua yaitu 47 menjadi PN Pos dan Giro. Hal tersebut berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 29 Tahun 1965 dan PN Telekomunikasi berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1965. Pada tahun 1978 terjadi perubahan bentuk status PN Pos dan Giro menjadi Perusahaan Umum

¹ Rispan, *Wawancara Kantor Pos Padangsidimpuan*, (Padangsidimpuan , 21 September 2019).

(Perum) Pos dan Giro berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 9 tahun 1978, tanggal 20 Juli 1995 Perum Pos dan Giro kembali mengalami perubahan status menjadi Perseroan Terbatas (PT) dengan dasar hukum Undang-Undang Nomor 1 tahun 1995 tentang Perusahaan Perseroan. Peraturan Pemerintah RI Nomor 5 Tahun 1995 tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum (Perum) Pos dan Giro menjadi Perusahaan (Persero) (Lembaran Negara RI Tahun 1995 Nomor 11). Anggaran Dasar PT Pos Indonesia (Persero) yang tercantum dalam akta Notaris Sutjipto, SH., Nomor 89 tanggal 21 September 1998 dan Nomor 111 tanggal 28 Oktober 1998. Sejak saat itu sampai dengan sekarang (2017) kantor pos belum mengalami perubahan status lagi.

Seiring berjalannya waktu, Pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreativitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan infrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24.000 titik layanan yang menjangkau 100% kota/kabupaten. Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring Pos Indonesia sudah memiliki 3.700 kantor pos online, serta dilengkapi electronic mobile pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid dan terintegrasi. Sistem Kode Pos diciptakan untuk mempermudah processing kiriman pos dimana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat.

2. Visi dan Misi

Visi dan misi perusahaan merupakan acuan setiap unit bisnis dan setiap anggota organisasi dalam membuat strategi dan mengambil tindakan. Visi dan misi dibuat dengan mempertimbangkan lingkungan eksternal dan internal serta menggambarkan harapan dan keinginan perusahaan di masa mendatang.

Adapun visi dan misi PT. Pos Indonesia (Persero) sebagai berikut:

a. Visi

Visi PT Pos Indonesia (Persero) adalah menjadi pemimpin pasar di Indonesia dengan menyediakan layanan suratpos, paket, dan logistic yang handal serta jasa keuangan yang terpercaya.

b. Misi

Misi PT Pos Indonesia (Persero) yaitu:

- 1) Berkomitmen kepada pelanggan untuk menyediakan layanan yang selalu tepat waktu dan nilai terbaik.
- 2) Berkomitmen kepada karyawan untuk memberikan iklim kerja yang aman, nyaman, dan menghargai kontribusi.
- 3) Berkomitmen kepada pemegang saham untuk memberikan hasil usaha yang menguntungkan dan terus bertumbuh.
- 4) Berkomitmen untuk berkontribusi positif kepada masyarakat.
- 5) Berkomitmen untuk berperilaku transparan dan terpercaya kepada seluruh pemangku kepentingan.

Organisasi adalah kumpulan dari banyak orang dalam mencapai suatu tujuan. Struktur organisasi merupakan suatu cara menggambarkan tentang hubungan-hubungan yang ada antara pimpinan dengan anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas perusahaan berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan, maka dibutuhkan suatu pengolahan yang baik. Pengolahan yang baik dari suatu organisasi membutuhkan adanya struktur organisasi yang baik juga, dimana struktur itu dapat membedakan tugas dan fungsi dari setiap bagian organisasi tersebut. Pentingnya struktur organisasi suatu badan usaha, karena dengan struktur organisasi yang baik maka wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian dari suatu badan usaha menjadi lebih jelas dan terperinci, hal ini akan memperlancar pencapaian visi dan misi perusahaan, perencanaan perusahaan dengan langkah-langkah yang teratur dan terarah serta terkoordinir dengan baik, sehingga dapat menunjang arah dan tujuan utama dari organisasi yang ingin dicapai dapat terwujud sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Demikian juga halnya dengan struktur organisasi PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan yang menggambarkan bentuk wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian yang ada didalam perusahaan tersebut.

Berikut adalah struktur organisasi PT. Pos Indonesia Padangsidempuan:

Dalam suatu perusahaan ada pembagian tugas masing-masing karyawan yang bertujuan agar dapat bekerja dengan baik dan efisien sesuai dengan keahliannya masing-masing. Hal ini juga dilakukan oleh PT. Pos Indonesia Padangsidempuan.

Adapun pembagian tugasnya sebagai berikut:

a. Manajer Akutansi

- 1) Menyusun dan melaksanakan Program Kerja dan anggaran di bagiannya.
- 2) Membuat uraian tugas (job description) di bagiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebagai pedoman kerja.
- 3) Melakukan proses pembukuan dan penyusunan laporan keuangan di UPT dengan menggunakan sistem informasi keuangan yang telah ditetapkan sesuai dengan kebijakan yang berlaku.
- 4) Menyusun laporan kilat UPT dan laporan Akuntansi dan mengirimkannya ke Regional dan Kantor Pusat sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan Perusahaan.
- 5) Menyimpan dokumen sumber dan pembukuan akuntansi di tempat yang aman dan tertib.
- 6) Melaksanakan pengisian Sistem Manajemen Kinerja Individu (SMKI).

b. Manajer Keuangan dan BPM

- 1) Memastikan pengelolaan Kas, BPM dan Benda Pihak Ketiga sesuai dengan ketentuan perusahaan.
- 2) Memastikan kebenaran transaksi pengeluaran biaya sesuai dengan SOP dan ketentuan perusahaan.
- 3) Menjamin fungsi Treasury berjalan sesuai dengan kebutuhan untuk menciptakan efisiensi dan efektifitas di Kantorpos Pemeriksa maupun Kantor pos Cabang bawahan.
- 4) Memastikan pertanggung jawaban keuangan unitnya telah sesuai dengan pencatatan pada SAP FICO.

c. Manajer Pelayanan

- 1) Memastikan pengelolaan pelayanan loket berjalan efektif dan efisien.
- 2) Memastikan implementasi standar layanan loket, termasuk di dalamnya keamanan loket, kenyamanan ruang layanan, dan kelancaran layanan loket telah sesuai dengan standar dan ketentuan perusahaan.
- 3) Memastikan tingkat kepatuhan terhadap SOP dilakukan dengan indikasi zero defect pada bagian pelayanan.
- 4).Mendorong peningkatan kepuasan pelanggan walk-in melalui improvement layanan.

d. Manajer Proses Transportasi dan Antaran

- 1) Memastikan Ketepatan SWP masing – masing produk terpenuhi sebagaimana yang ditetapkan perusahaan.
- 2) Menjamin kepatuhan terhadap ketentuan dan prosedur proses pengolahan kiriman pos dilaksanakan pada unit kerjanya dengan indikasi zero irregularities.
- 3) Menjamin kesuksesan antaran di unitnya tepat waktu, tempat penerima dan memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan.
- 4) Mengelola seluruh rangkaian kegiatan kerja di bagiannya untuk menjaga kelancaran proses pengolahan kiriman pos.

e. Manajer Pengawasan Unit Pelayanan Luar (PUPL)

- 1) Melakukan pengawasan segala aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh Pelayanan Luar sesuai dengan ketentuan Perusahaan.
- 2) Melakukan pengawasan terhadap saldo kas Kantor pos Cabang yang ditahan.
- 3) Melakukan pengawasan serta pencocokan transaksi penerimaan dan pengeluaran antara naskah N2 dan dokumen sumber.
- 4) Melakukan pengawasan dalam hal pemenuhan permintaan BPM oleh Kantor Pos Cabang dan Loker Ekstensi.
- 5) Melakukan pemeriksaan saldo kas, uang yang ditahan dan sisa persediaan BPM di KPC dengan menggunakan C3 dan C6 atau sarana pengawasan lainnya.

f. Manajer SDM dan Sarana

- 1) Memastikan dan mengendalikan pelaksanaan pekerjaan Sumber Daya Manusia, Sarana, kesekretariatan dan Kegiatan umum sesuai dengan ketentuan perusahaan.
- 2) Mengkoordinir dan mengatur proses pelaksanaan pekerjaan pengelolaan Sumber Daya Manusia, sarana, kesekretariatan dan kegiatan umum di UPT untuk mencapai ketepatan waktu dan sasaran yang ditentukan perusahaan.
- 3) Mengelola penyelesaian piutang pegawai untuk menciptakan ketertiban pelunasan piutang sesuai dengan jadwal yang direncanakan.
- 4) Mengelola dan memelihara kendaraan dinas, peralatan kerja, komputer dan gedung kantor serta mengadministrasikannya sesuai dengan ketentuan perusahaan
- 5) Memastikan pelaksanaan pekerjaan di bidang SDM dan sarana bertumpu kepada aplikasi SIM SDM dan SIM Asset yang telah disediakan perusahaan.
- 6) Mengatur tata kelola dan administrasi surat menyurat dan melaksanakan kegiatan kesekretariatan dan umum lainnya untuk mendukung kelancaran kegiatan operasional
- 7) Mengkoordinir pelaksanaan pekerjaan bidang teknologi dengan IT Officer untuk memastikan kelancaran operasional di bidang teknologi di UPT yang menjadi tanggungjawabnya agar berjalan

dengan lancar dan sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

- 8) Mempertanggungkan pengeluaran biaya SDM dan sarana dan mengadministrasikannya sesuai dengan kebutuhan dan peruntukannya dalam batas kewenangannya.
- 9) Membuat laporan terkait pengelolaan SDM dan sarana serta mengirimkannya ke Kantor Regional I Medan dan Kantor Pusat sesuai dengan ketentuan perusahaan.

g. Manajer Solusi Teknologi Informasi

- 1) Menyusun dan melaksanakan Program Kerja dan anggaran di bagiannya
- 2) Membuat uraian tugas (job description) di bagiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebagai pedoman kerja.
- 3) Melakukan proses pembukuan dan penyusunan laporan keuangan di UPT dengan menggunakan sistem informasi keuangan yang telah ditetapkan sesuai dengan kebijakan yang berlaku.
- 4) Menyusun laporan kilat UPT dan laporan Akuntansi dan mengirimkannya ke Regional dan Kantor Pusat sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan Perusahaan.
- 5) Menyimpan dokumen sumber dan pembukuan akuntansi di tempat yang aman dan tertib.
- 6) Melaksanakan pengisian sistem manajemen kinerja individu (SMKI).

- 7) Membuat dan menyampaikan laporan di bagiannya kepada atasan dan unit kerja terkait.

h. Petugas Loker

- 1) Jumlah resi yang digunakan dengan banyaknya transaksi yang dilakukan harus cocok/sesuai
- 2) Jumlah bukti setoran uang yang disetorkan harus sesuai dengan jumlah bukti setoran uang yang tertera di neraca loket
- 3) Jumlah bukti setoran uang yang ditransaksikan di resi harus sesuai dengan yang tertera di formulir pengiriman/penarikan
- 4) Memastikan uang yang diterima dari pelanggan merupakan uang yang ASLI

i. Kasir

- 1) Memenuhi kebutuhan panjar pada petugas loket.
- 2) Menerima setoran dari petugas loket termasuk uang tunai dari penjualan prangko, benda konsinyasi dan metrai yang terdapat cocok dengan loket atau penerimaan dari mitra eksternal atas pendapatan sewa gedung dan tanah.
- 3) Menyediakan tambahan panjar KPC yang membutuhkan.
- 4) Menerima remise dari KPC
- 5) Memeriksa keaslian uang
- 6) Mengentri biaya SAP
- 7) Melakukan segala pencatatan transaksi penerimaan maupun pengeluaran pada neraca kasir yang telah disetujui Kepala Kantor.

- 8) Mencetak neraca kasir pada dan menyerahkan neraca beserta kepada Manager Keuangan
- 9) Membuat Laporan FA

3. Struktur Organisasi

Organisasi adalah kumpulan dari banyak orang dalam mencapai suatu tujuan. Struktur organisasi merupakan suatu cara menggambarkan tentang hubungan-hubungan yang ada antara pimpinan dengan anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas perusahaan berjalan sesuai denganapa yang diinginkan, maka dibutuhkan suatu pengolahan yang baik. Pengolahan yang baik dari suatu organisasi membutuhkan adanya struktur organisasi yang baik juga, dimana struktur itu dapat membedakan tugas dan fungsi dari setiap bagian organisasi tersebut. Pentingnya struktur organisasi suatu badan usaha, karena dengan struktur organisasi yang baik maka wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian dari suatu badan usaha menjadi lebih jelas dan terperinci, hal ini akan memperlancar pencapaian visi dan misi perusahaan, perencanaan perusahaan dengan langkah-langkah yang teratur dan terarah serta terkoordinir dengan baik, sehingga dapat menunjang arah dan tujuan utama dari organisasi yang ingin dicapai dapat terwujud sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Demikian juga halnya dengan struktur organisasi PT. Pos Indonesia Padangsidimpuan yang menggambarkan bentuk wewenang

dan tanggung jawab masing-masing bagian yang ada didalam perusahaan tersebut.

Berikut adalah struktur organisasi PT. Pos Indonesia Padangsidempuan:

Dalam suatu perusahaan ada pembagian tugas masing-masing karyawan yang bertujuan agar dapat bekerja dengan baik dan efisien sesuai dengan keahliannya masing-masing. Hal ini juga dilakukan oleh PT. Pos Indonesia (Persero) Padangsidempuan. Adapun pembagian tugasnya sebagai berikut:

a. Manajer Akutansi

- 1) Menyusun dan melaksanakan Program Kerja dan anggaran dibagiannya.
- 2) Membuat uraian tugas (job description) di bagiannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebagai pedoman kerja.
- 3) Melakukan proses pembukuan dan penyusunan laporan keuangan di UPT dengan menggunakan sistem informasi keuangan yang telah ditetapkan sesuai dengan kebijakan yang berlaku.
- 4) Menyusun laporan kilat UPT dan laporan Akuntansi dan mengirimkannya ke Regional dan Kantor Pusat sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan Perusahaan.
- 5) Menyimpan dokumen sumber dan pembukuan akuntansi di tempat yang aman dan tertib.

- 6) Melaksanakan pengisian Sistem Manajemen Kinerja Individu (SMKI).

b. Manajer Keuangan dan BPM

- 1) Memastikan pengelolaan Kas, BPM dan Benda Pihak Ketiga sesuai dengan ketentuan perusahaan.
- 2) Memastikan kebenaran transaksi pengeluaran biaya sesuai dengan SOP dan ketentuan perusahaan.
- 3) Menjamin fungsi Treasury berjalan sesuai dengan kebutuhan untuk menciptakan efisiensi dan efektifitas di Kantorpos Pemeriksa maupun Kantor Pos Cabang bawahan.
- 4) Memastikan pertanggung jawaban keuangan unitnya telah sesuai dengan pencatatan pada SAP FICO.

c. Manajer Pelayanan

- 1) Memastikan pengelolaan pelayanan loket berjalan efektif dan efisien.
- 2) Memastikan implementasi standar layanan loket, termasuk di dalamnya keamanan loket, kenyamanan ruang layanan, dan kelancaran layanan loket telah sesuai dengan standar dan ketentuan perusahaan.
- 3) Memastikan tingkat kepatuhan terhadap SOP dilakukan dengan indikasi zero defect pada bagian pelayanan.
- 4) Mendorong peningkatan kepuasan pelanggan walk-in melalui improvement layanan.

d. Manajer Proses Transportasi dan Antaran

- 1) Memastikan Ketepatan SWP masing – masing produk terpenuhi sebagaimana yang ditetapkan perusahaan.
- 2) Menjamin kepatuhan terhadap ketentuan dan prosedur proses pengolahan kiriman pos dilaksanakan pada unit kerjanya dengan indikasi zero irregularities.
- 3) Menjamin kesuksesan antaran di unitnya tepat waktu, tepat penerima dan memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan.
- 4) Mengelola seluruh rangkaian kegiatan kerja di bagiannya untuk menjaga kelancaran proses pengolahan kiriman pos.

e. Manajer Pengawasan Unit Pelayanan Luar (PUPL)

- 1) Melakukan pengawasan segala aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh Pelayanan Luar sesuai dengan ketentuan Perusahaan.
- 2) Melakukan pengawasan terhadap saldo kas Kantor pos Cabang yang ditahan.
- 3) Melakukan pengawasan serta pencocokan transaksi penerimaan dan pengeluaran antara naskah N2 dan dokumen sumber.
- 4) Melakukan pengawasan dalam hal pemenuhan permintaan BPM oleh Kantor Pos Cabang dan Loker Ekstensi.
- 5) Melakukan pemeriksaan saldo kas, uang yang ditahan dan sisa persediaan BPM di KPC dengan menggunakan C3 dan C6 atau sarana pengawasan lainnya.

f. Manajer SDM dan Sarana

- 1) Memastikan dan mengendalikan pelaksanaan pekerjaan Sumber Daya Manusia, Sarana, kesekretariatan dan Kegiatan umum sesuai dengan ketentuan perusahaan.
- 2) Mengkoordinir dan mengatur proses pelaksanaan pekerjaan pengelolaan Sumber Daya Manusia, sarana, kesekretariatan dan kegiatan umum di UPT untuk mencapai ketepatan waktu dan sasaran yang ditentukan perusahaan.
- 3) Mengelola penyelesaian piutang pegawai untuk menciptakan ketertiban pelunasan piutang sesuai dengan jadwal yang direncanakan.
- 4) Mengelola dan memelihara kendaraan dinas, peralatan kerja, komputer dan gedung kantor serta mengadministrasikannya sesuai dengan ketentuan perusahaan.
- 5) Memastikan pelaksanaan pekerjaan di bidang SDM dan sarana bertumpu kepada aplikasi SIM SDM dan SIM Asset yang telah disediakan perusahaan.
- 6) Mengatur tata kelola dan administrasi surat menyurat dan melaksanakan kegiatan kesekretariatan dan umum lainnya untuk mendukung kelancaran kegiatan operasional
- 7) Mengkoordinir pelaksanaan pekerjaan bidang teknologi dengan IT Officer untuk memastikan kelancaran operasional di bidang teknologi di UPT yang menjadi tanggungjawabnya agar berjalan

dengan lancar dan sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

- 8) Mempertanggungkan pengeluaran biaya SDM dan sarana dan mengadministrasikannya sesuai dengan kebutuhan dan peruntukannya dalam batas kewenangannya.
- 9) Membuat laporan terkait pengelolaan SDM dan sarana serta mengirimkannya ke Kantor Regional I Medan dan Kantor Pusat sesuai dengan ketentuan perusahaan.

g. Manajer Solusi Teknologi Informasi

- 1) Menyusun dan melaksanakan Program Kerja dan anggaran di bagiannya.
- 2) Membuat uraian tugas (job description) di bagiannya sesuai dengan ketentuanyang berlaku sebagai pedoman kerja.
- 3) Melakukan proses pembukuan dan penyusunan laporan keuangan di UPT dengan menggunakan sistem informasi keuangan yang telah ditetapkan sesuai dengan kebijakan yang berlaku.
- 4) Menyusun laporan kilat UPT dan laporan Akuntansi dan mengirimkannya ke Regional dan Kantor Pusat sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan Perusahaan.
- 5) Menyimpan dokumen sumber dan pembukuan akuntansi di tempat yang aman dan tertib.
- 6) Melaksanakan pengisian sistem manajemen kinerja individu (SMKI).

- 7) Membuat dan menyampaikan laporan di bagiannya kepada atasan dan unit kerja terkait.

h. Petugas Loker

- 1) Jumlah resi yang digunakan dengan banyaknya transaksi yang dilakukan harus cocok/sesuai.
- 2) Jumlah bukti setoran uang yang disetorkan harus sesuai dengan jumlah bukti setoran uang yang tertera di neraca loket.
- 3) Jumlah bukti setoran uang yang ditransaksikan di resi harus sesuai dengan yang tertera di formulir pengiriman/penarikan.
- 4) Memastikan uang yang diterima dari pelanggan merupakan uang yang ASLI.

i. Kasir

- 1) Memenuhi kebutuhan panjar pada petugas loket.
- 2) Menerima setoran dari petugas loket termasuk uang tunai dari penjualan prangko, benda konsinyasi dan metrai yang terdapat cocok dengan loket atau penerimaan dari mitra eksternal atas pendapatan sewa gedung dan tanah.
- 3) Menyediakan tambahan panjar KPC yang membutuhkan.
- 4) Menerima remise dari KPC
- 5) Memeriksa keaslian uang
- 6) Mengentri biaya SAP
- 7) Melakukan segala pencatatan transaksi penerimaan maupun pengeluaran pada neraca kasir yang telah disetujui Kepala Kantor.

- 8) Mencetak neraca kasir pada dan menyerahkan neraca beserta kepada Manager Keuangan.
- 9) Membuat Laporan FA

B. Deskripsi Responden Penelitian

Deskripsi responden menguraikan atau menggambarkan identitas responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Dalam deskripsi responden penelitian maka ditetapkan 30 responden, hal ini didasarkan pada jumlah pegawai pada PT. Pos Indonesia Padangsidimpuan tersebut. Penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan pada Februari 2018 sampai dengan April 2018. Penyebaran angket dilakukan dengan secara langsung oleh peneliti dengan menjumpai setiap responden yaitu karyawan pada PT. Pos Indonesia Padangsidimpuan. Penyebaran dan Pengumpulan angket berlangsung selama 4 hari, Angket terkumpul dengan cepat karena sebagian karyawan dapat menyisihkan waktunya untuk mengisi angket dari peneliti sebaliknya bagi karyawan yang sibuk angket ditinggalkan kemudian besoknya diambil kembali begitulah pengambilan angketnya selama 4 hari berlangsung.

C. Analisis Hasil Penelitian

Untuk menguji data penelitian maka peneliti menggunakan program SPSS versi 22 sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji Validitas yang dilakukan untuk melihat apakah data yang ada valid atau tidak. Untuk pengujian validitas pengaruh mutasi (X) di

gunakan 30 responden (n) dengan 10 pernyataan, dan taraf signifikan 5% untuk tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 36% untuk mengetahui validitas pernyataan-pernyataan tersebut dapat di lihat dari nilai r_{hitung} pada tabel *corelatios* dari hasil *output* SPSS versi 22 yang dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Mutasi

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,502	Istrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ n= 30 Pada taraf signifikansi 5% sehingga di peroleh r tabel 0,349	Valid
2	0,539		Valid
3	0,495		Valid
4	0,699		Valid
5	0,714		Valid
6	0,516		Valid
7	0,437		Valid
8	0,533		Valid
9	0,472		Valid
10	0,629		Valid

Berdasarkan tabel di atas, seluruh item pernyataan adalah valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan untuk $n = 30$ adalah 0, 349 sedangkan r_{hitung} dapat di lihat dari tabel di atas. Untuk r_{hitung} yang lebih tinggi terdapat pada item ke 3 yaitu 0, 495, sedangkan r_{hitung} paling rendah terdapat pada item pernyataan ke 10 yaitu 0, 629.

a. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Untuk pengujian validitas Kinerja Karyawan (Y) di gunakan 30 responden (n) dengan 10 pernyataan, dan taraf signifikan 5% untuk tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 36% untuk mengetahui validitas

pernyataan-pernyataan tersebut dapat di lihat dari nilai r_{hitung} pada tabel *corelatios* dari hasil *output* SPSS versi 22 yang dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,695	Pada taraf signifikansi 5% sehingga di peroleh r tabel 0,349	Valid
2	0,334		Tidak Valid
3	0,506		Valid
4	0,210		Tidak Valid
5	0,426		Valid
6	0,579		Valid
7	0,730		Valid
8	0,643		Valid
9	0,539		Valid
10	0,609		Valid

Berdasarkan tabel di atas, seluruh item pernyataan adalah valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan untuk $n = 30$ adalah 0,349 sedangkan r_{hitung} dapat di lihat dari tabel di atas. Untuk r_{hitung} yang lebih tinggi terdapat pada item ke 3 yaitu 0,506, sedangkan r_{hitung} paling rendah terdapat pada item pernyataan ke 10 yaitu 0,609.

2. Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Kecerdasan Emosional (X)

Pengekuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan alat analisis SPSS versi 22, yak dengan uji statistik *cronbach's alpha* suatu konstruk atau varriabel dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ pengaruh mutasi (X)

dapat dilihat pada tabel di bawah ini: Adapun hasil uji realibitas di peroleh seperti tabel berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas Mutasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.736	10

Berdasarkan tabel *Reliabilty statistics* tersebut dapat di simpulkan bahwa variabel pengaruh mutasi (X) adalah reliabel, karna nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ ($0,736 > 0,60$).

b. Uji Reliabilitas Kinerja karyawan (Y)

Hasil uji reliabilitas kinerja karyawan (Y) di peroleh nilai *cronbach's alpha* sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.755	8

Berdasarkan tabel *reliability statistics* di atas dapat di simpulkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) adalah reliabel. Karena nilai *cronbacch's alpha* $> 0,60$ ($0,755 > 0,60$).

3. Uji Normalitas

Sampel yang di ambil terlebih dahulu perlu di lakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah sampel yang di ambil berdasarkan dari populasi yang berdistribusi normal. Untuk melakukan Uji

Normalitas dapat di lakukan dengan pengujian SPSS dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov* pada taraf signifikan 0,05. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka distribusi data bersipat normal, jika $\text{sig} < 0,05$ maka distribusi data tidak normal.

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Total_Mutasi	.113	29	.200*	.967	29	.480
Total_Kinerja_Karyawan	.137	29	.176	.953	29	.216

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel di atas terlihat nilai *asympt sig* adalah 0,480 dan 0,216, sehingga lebih besar dari nilai signifikan 0,05 ($0,480 > 0,216$), dan ($0,216 > 0,05$) jadi dapat disimpulkan bahwa data didistribusikan normal dan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Adapun hasil uji linearitas di peroleh hasil seperti:

Tabel 4.6
Hasil Uji Linearitas

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_ Betw (Combine Kinerj een d)	357.968	15	23.865	2.376	.062
a_Kary Grou awan * ps Linearity	69.157	1	69.157	6.885	.021
Total_ from Mutasi Linearity	288.811	14	20.629	2.054	.102
Within Groups	130.583	13	10.045		
Total	488.552	28			

Berdasarkan *output* di atas dapat di ketahui bahwa nilai signifikan pada *linearity* sebesar 0,021 karna signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat di simpulkan bahwa variabel kecerdasan Emosional dengan kinerja pegawai terdapat hubungan yang linier.

5. Uji Determinasi (R^2)

Uji *R square* (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Bila nilai R^2 berarti berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen terbatas, berikut hasil uji *R Square* (R^2).

Tabel 4.7
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.376 ^a	.142	.110	3.941	1.873

a. Predictors: (Constant), Total_Mutasi

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

Bersarkan *output* di atas di peroleh R^2 sebesar 0,142, atau 14% hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap terhadap variabel dependen sebesar 14ss% dan sisa 86% di pengaruhi faktor lain

6. Uji Regresi Sederhana

Penelitian ini akan menentukan pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini penulis menggunakan program SPSS versi 22 untuk mencari pengaruh antara variabel tersebut. Data yang di olah dalam regresi ini telah terlebih dahulu di tingkatkan pengukurannya dari skala ordinal ke skala interval dengan metode *successive interval*, sebagai mana yang telah di jelaskan oleh peneliti pada bab sebelumnya. Hasil perhitungan tranpormasi skala ordinal ke interval dapat di lihat pada lampiran 5. Dan hasil analisis regresinya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.521	5.651		3.631	.001
Total_Mutasi	.307	.145	.376	2.110	.044

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

Berdasarkan hasil pengukuran regresi yang di tunjukkan pada tabel *coefficients* di atas, maka maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

Rumus

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y= variabel terikat

X= variabel bebas

a= konstanta

b= koefisien regresi

Kinerja Pegawai = 20,521 + 0,307X pengaruh mutasi dari persamaan regresi tersebut dapat di artikan bahwa:

1. Konstanta sebesar 20,521 dengan parameter positif menunjukkan bahwa apabila kecerdasan emosional di anggap konstan atau di tiadakan.
2. Nilai koefisien regresi variabel pengaruh mutasi sebesar 0,307 menunjukkan setiap kenaikan variabel pengaruh mutasi (X) sebesar 1 satuan akan meningkat kinerja karyawan (Y) sebesar 0,307 pada variabel kinerja karyawan (Y) dengan arah positif

7. Uji-t

Uji t di gunakan apakah model regresi variabel independen (Pengaruh mutasi) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan) adapun hasil *output* sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji-t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.521	5.651		3.631	.001
Total_Mutasi	.307	.145	.376	2.110	.044

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

Berdasarkan *output* di atas dapat di lihat bahwa t_{hitung} untuk variabel pengaruh mutasi (X) sebesar 2,110 sedangkan t_{tabel} di peroleh 2,042 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,110 > 2,042$) maka H_a di terima jadi dapat di simpulkan bahwa dari hasil Uji t ada pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia Padangsidimpuan.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil analisi dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka di peroleh hasil yang menunjukkan bahwa hipotesis alternatip yang menyatakan ada pengaruh antara pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini di buktikan dengan perhitungan uji t, dengan hasil uji $t = 2,110$ sedangkan t_{tabel} di peroleh 2,042 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,110 > 2,042$) maka hipotesis di terima dan variabel pengaruh mutasi menunjukkan nilai taraf signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan.

Berdasarkan perolehan koefisien determinasi sebesar 0,142 menunjukkan bahwa besarnya variasi variabel kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Padangsidimpuan, PT. Pos Indoseia Padangsidimpuan dapat di

jelasakan oleh variabel Kecerdasan Emosional sebesar 14,88% dan dimana sisanya 86% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Untuk regresi sederhana diperoleh persamaan $Y = a + bX$ (Kinerja Karyawan = $20,521 + 0,307X$ pengaruh mutasi), yang mengartikan bahwa nilai konstanta sebesar 20,521 dengan parameter positif menunjukkan bahwa apabila pengaruh mutasi dianggap konstan atau tidak ada, nilai koefisien regresi variabel pengaruh mutasi sebesar 0,307 artinya jika variabel pengaruh mutasi dinaikkan sebesar 1% maka akan meningkat Kinerja Karyawan sebesar 0,307.

Model regresi ini juga dikatakan lulus Uji Normalitas dan Linearitas, berdasarkan uji *kolmogorov smirnov* nilai *asympt sig* dari masing-masing variabel sebesar 0,480 dan 0,216 sehingga lebih besar dari nilai signifikan 0,05 ($0,480 > 0,05$) dan ($0,05 > 0,216$). Maka data dapat dikatakan terdistribusi normal. Untuk uji Uji Linearitas diperoleh nilai *linearity* sebesar 0,021 dan kurang dari nilai signifikan 0,05 ($0,021 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa data dua variabel mempunyai hubungan yang linear.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan mengenai Pengaruh mutasi terhadap Kinerja Karyawan dengan metode analisis yang di gunakan yaitu regresi sederhana maka dapat di tarik kesimpulan bahwa dari hasil regresi penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pengaruh mutasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) yang terlihat dari persamaan regresi Untuk regresi sederhana di peroleh persamaan $Y = a + bX$ (Kinerja Karyawan = $20,521 + 0,307X$ Pengaruh mutasi). Dari hasil uji t di peroleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,110 > 2,042$) dan tingkat signifikansi yang di peroleh $0,000 < 0,05$, maka H_0 di tolak dan H_1 di terima. Jadi dapat di simpulkan bahwa dari hasil pengujian parsial koefisien Pengaruh Mutas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Padangsidimpuan.

B. Saran-Saran

1. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik dengan pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan yang sudah di muat dalam penelitian ini agar menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena dari uji determinasi penelitian ini diketahui 10% masih ada lagi faktor-faktor lainyang mempengaruhi Kinerja karyawan.

2. Kepada pegawai PT. Pos Indonesia Padangsidempuan, seharusnya menjadi pegawai yang sepantasnya di butuhkan negara, dan di setiap peraturan dan kegiatan yang di tetapkan pemerintah agar di tepati sebagaimana semestinya, supaya terwujud karyawan yang seharusnya di butuhkan negara.
3. Untuk para karyawan PT. Pos Indonesia Padangsidempuan, agar saling membantu, dan saling mendukung baik di dalam pekerjaan, dan lain-lain supaya tercapai kesuksesan seperti visi dan misi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004.
- David Rees & Richard McBain, *People Management Teori & Strategi (Tantangan & Peluang)*, Jakarta: Kencana, 2007.
- Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2011).
- Ellen Gunawan Sitompul, *Teknik Statistika Untuk Bisnis & Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 1996).
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006.
- Husein Umar, *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum, 2005.
- Moh Nazir, *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga, 2009.
- Nur Asnawi, *Manajemen Pemasaran*, Malang: UIN-Maliki Press, 2011
- Patricia Buhler, *Manajemen Skills* (Jakarta, Pranada Media Group, 2007).
- Riduwan, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Bandar Maju, 2003
- Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Silaen, Sakti, *Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2010.
- Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta: PT: Elex Media Komputindo.
- Siregar, Syofian, *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013.

- Sitompul, Ellen Gunawan, *Teknik Statistika Untuk Bisnis & Ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 1996.
- Sugiyono, *Metode Penelitian*, Bandung : CV. Alfabeta, 2016.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1992.
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1989.
- Undang-Undang Republik Indonesia, No 05 Tahun 2014, Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.

CURUCULUM VITAE

(Daftar Riwayat Hidup)

DATA PRIBADI

Nama : MULIADI ARISANDI
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat, tanggal lahir : Simpanggambir, 13 Juni 1994
Kewarganegaraan : WNI
Agama : Islam
Alamat : Simpanggambir

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Tahun 2001-2006 : SD Centre Simpanggambir
Tahun 2006-2009 : SMP Negeri 1 Lingga Bayu
Tahun 2010-2013 : SMA Negeri 1 Lingga Bayu
Tahun 2013-2018 : Program Sarjana (Strata-1) Ekonomi Syari'ah IAIN
Padangsidempuan

PRESTASI AKADEMIK

IPK : 3,09
Karya Tulis Ilmiah : Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Pos Indonesia Padangsidempuan

Angket Variabel X (Mutasi)

NO.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Mutasi selalu dilakukan pada kurun waktu yang telah ditetapkan.					
2.	Saudara/i selalu mengantisipasi dan dapat memprediksi datangnya mutasi.					
3.	Mutasi diberikan hanya untuk orang tertentu dan jumlah tertentu.					
4.	Perusahaan memberikan batas untuk mutasi dalam satu kali periode mutasi.					
5.	Kemampuan dalam bekerja dijadikan salah satu syarat dalam pemberian mutasi.					
6.	Karyawan yang telah dimutasi diharapkan akan meningkatkan kemampuannya dalam bekerja.					
7.	Karyawan yang tidak disiplin akan dimutasikan.					
8.	Saudara/i berusaha sedemikian disiplin agar dapat menghindari mutasi.					
9.	Saudara/i mengetahui tentang pelaksanaan dan syarat-syarat mutasi.					
10.	Perusahaan selalu mensosialisasikan program mutasi kepada karyawan.					

Angket Variabel Y (Kinerja Karyawan)

NO.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saudara/i mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan.					
2.	Apakah setiap menyelesaikan satu pekerjaan Saudara/i mencapai hasil kerja yang optimal.					
3.	Saudara/i bertanggung jawab dengan kesalahan-kesalahan yang Saudara/i buat dalam pekerjaan.					
4.	Saudara/i mempunyai masalah sehubungan dengan tanggung jawab kerja.					
5.	Saudara/i datang ketempat kerja dengan tepat waktu.					
6.	Saudara/i diberikan kebebasan untuk berinisiatif dalam kelompok kerja.					
7.	Saudara/i diberi kesempatan untuk mengemukakan pendapat.					
8.	Saudara/i dalam menyelesaikan pekerjaan diselesaikan dengan cepat.					
9.	Saudara/i menyelesaikan pekerjaan tidak pernah mengecewakan perusahaan.					
10.	Saudara/i dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja.					

LAMPIRAN 4

1. Uji Validitas Mutasi (X)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,502	Istrumen valid jika r hitung > r tabel n= 30 Pada taraf signifikansi 5% sehingga di peroleh r tabel 0,349	Valid
2	0,539		Valid
3	0,495		Valid
4	0,699		Valid
5	0,714		Valid
6	0,516		Valid
7	0,437		Valid
8	0,533		Valid
9	0,472		Valid
10	0,629		Valid

LAMPIRAN 5

2. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,695	Pada taraf signifikansi 5% sehingga di peroleh r tabel 0,349	Valid
2	0,334		Tidak Valid
3	0,506		Valid
4	0,210		Tidak Valid
5	0,426		Valid
6	0,579		Valid
7	0,730		Valid
8	0,643		Valid
9	0,539		Valid
10	0,609		Valid

LAMPIRAN 6

3. Reliability Statistics Mutasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	10

LAMPIRAN 7

4. Reliability Statistics Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	8

LAMPIRAN 8

5. Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Total_Mutasi	.113	29	.200 [*]	.967	29	.480
Total_Kinerja_Karyawan	.137	29	.176	.953	29	.216

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

LAMPIRAN 9

6. UJI LINEARITAS

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total_ Kinerj a_Karyawan * Total_Mutasi	357.968	15	23.865	2.376	.062
Betw een Grou ps	69.157	1	69.157	6.885	.021
(Combine d) Linearity Deviation from Linearity	288.811	14	20.629	2.054	.102
Within Groups	130.583	13	10.045		
Total	488.552	28			

LAMPIRAN 10

7. Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.376 ^a	.142	.110	3.941	1.873

a. Predictors: (Constant), Total_Mutasi

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

LAMPIRAN 11

8. Uji Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.521	5.651		3.631	.001
Total_Mutasi	.307	.145	.376	2.110	.044

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

LAMPIRAN 12

9. Hasil Uji-t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.521	5.651		3.631	.001
Total_Mutasi	.307	.145	.376	2.110	.044

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

DUKUMENTASI







KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : B²⁰/In.14/G.6a./PP.00.9/11/2017
Lampiran : -
Perihal : *Permohonan Kesediaan
menjadi Pembimbing Skripsi*

14 November 2017

Yth,
Bapak :
1. Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si
2. Azwar Hamid, MA
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak bahwa berdasarkan hasil sidang Tim Pengkajian
kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan judul Skripsi mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Muliadi Arisandi
Nim : 13 230 0072
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : **Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia
Padangsidimpuan**

Seiring dengan hal tersebut, kami mengharapkan kesediaan Bapak menjadi pembimbing I dan
Pembimbing II penelitian penulisan skripsi mahasiswa yang dimaksud.

Demikian disampaikan, atas kesediaan Bapak, kami ucapkan terimakasih.
Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Mengetahui
Dekan,

Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Ketua Jurusan,

Muhammad Isa, S.T., M.M
NIP. 19800605 201101 1 003

PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING

Bersedia/Tidak bersedia
Pembimbing I

Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si
NIP. 19790525 200604 1 004

Bersedia/Tidak bersedia
Pembimbing II

Azwar Hamid, MA
NIP. 19860311 201503 1 005



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang. Padangsidimpuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile(0634) 24022

Nomor : *107*/In.14/G.1/TL.00/10/2018
Hal : Mohon Izin Riset

15 Oktober 2018

Yth;
Pimpinan PT. Pos Indonesia Padangsidimpuan

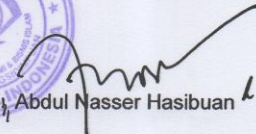
Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

Nama : Muliadi Arisandi
NIM : 132300072
Semester : XI (Sebelas)
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul **"Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Padangsidimpuan"**.

Sehubungan dengan itu, atas bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

an Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan



PT. POS INDONESIA (PERSERO)
KANTOR POS PADANGSIDIMPUAN 22700
JL. Merdeka no. 05 Padangsidimpuan 22711

Nomor : 4646/Umum-SDM/2/1018 Padangsidimpuan, 15 Oktober 2018
Lampiran : - Kepada :
Perihal : **IZIN RISET** Dekan IAIN Padangsidimpuan

Schubungan dengan surat permohonan ijin riset B-1687/In. 14/G. 1/TL. 00/10/2018 tanggal 15 Oktober 2018 perihal permohonan riset di kantor Pos Padangsidimpuan 22700 untuk mahasiswa.

Nama : MULIADI ARISANDI
Nim : 132300072
Program Studi : S-1 Ekonomi dan Bisnis Islam

Maka kami memberikan ijin riset dan pengambilan data kepada mahasiswa yang bersangkutan sampai selesai pengambilan data.


A.n Kepala Kantor
SDM, Teknologi dan sarana

HERINA SARI SINAGA