

**PENGARUH MUTASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA ISLAM TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (STUDI DI TAHU BAXO IBU PUDJI UNGARAN)**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1 (S1)

dalam Ilmu Ekonomi Islam (EI)



Disusun Oleh:

MUHAMMAD AFIF ARFIANTO

122411202

JURUSAN EKONOMI ISLAM

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG

2018

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (empat) eksemplar

Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

An. Sdr. Muhammad Afif Arfianto

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Walisongo

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah saya selesai meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya bersama ini saya kirim naskah skripsi saudara:

Nama : **Muhammad Afif Arfianto**

NIM : **122411202**

Jurusan : **Ekonomi Islam**

Judul : **"Pengaruh Mutasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Tahu Baxo Ibu Pudji Ungaran)"**

Dengan ini saya mohon kiranya skripsi Saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Atas persetujuannya kami ucapkan terimakasih.

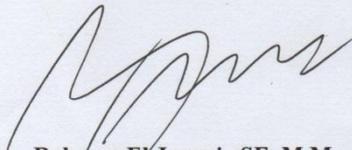
Demikian harap menjadi maklum.

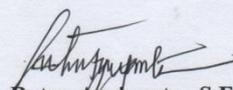
Wassalamualaikum Wr. Wb

Semarang, 2 Oktober 2018

Pembimbing I

Pembimbing II


Rahman El Junusi., SE, M.M.
NIP.19691118200031001


Ratno Agrivanto., S.E., Akt., M.Si.
NIP. 198001282008011010



PENGESAHAN

Nama : Muhammad Afif Arfianto
NIM : 122411202
Judul : **Pengaruh Mutasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Tahu Baxo Ibu Pudji Ungaran)**

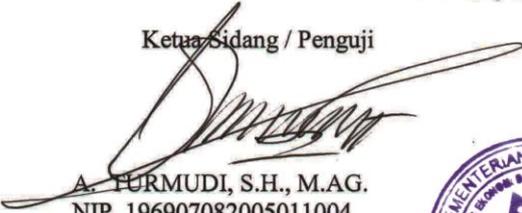
Telah diujikan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Negeri Islam Waliosongo Semarang dan dinyatakan lulus dengan predikat Cumlaude/Baik/Cukup, pada tanggal : **19 Desember 2018** dan dapat diterima, sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 dalam ilmu Ekonomi Islam Jurusan Ekonomi Islam tahun akademik 2018/2019.

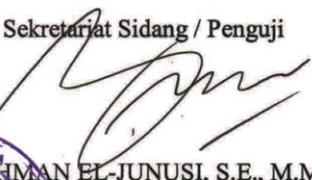
Semarang, 19 Desember 2018

Dewan penguji

Ketua Sidang / Penguji

Sekretariat Sidang / Penguji


A. FURMUDI, S.H., M.AG.
NIP. 196907082005011004


RAHMAN EL-JUNUSI, S.E., M.M.
NIP. 196911182000031001



Penguji I,

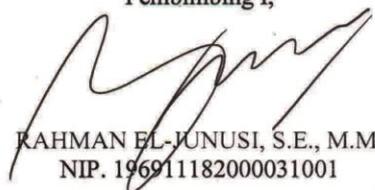
Penguji II,


DR. AR KRISTIN P., M.SI.
NIP. 197905122005012004


DR. H. AHMAD FURQON, LC., M.A.
NIP. 197912182005011002

Pembimbing I,

Pembimbing II,


RAHMAN EL-JUNUSI, S.E., M.M.
NIP. 196911182000031001


DR. RATNO AGRIYANTO, M.SI. A.K.T.
NIP. 198000128 200801 1 010

MOTTO

Bersungguh sungguhlah dalam menjalankan ketaatan pada Allah

وَمَنْ جَاهَدَ فَإِنَّمَا يُجَاهِدُ لِنَفْسِهِ إِنَّ اللَّهَ لَغَنِيٌّ عَنِ الْعَالَمِينَ ﴿٦٠﴾

“dan Barangsiapa yang berjihad, Maka Sesungguhnya jihadnya itu adalah untuk dirinya sendiri. Sesungguhnya Allah benar-benar Maha Kaya (tidak memerlukan sesuatu) dari semesta alam.”

PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang telah memberikan kesehatan, kekuatan dan kesabaran kepadaku dalam mengerjakan skripsi ini.

Dengan ini saya persembahkan karya sederhana ini kepada :

Bapak Rukani dan Ibu Pu'ati yang telah berhasil mengantarkanku menjadi orang yang berpendidikan dan mengerti arti perjuangan dalam kehidupan

Kakak, M.Fuadi, Adik, Ahmad Khoirul Fahrudin, dan keluarga baruku, Nur Sholikhah yang telah menjadi motivasi dan inspirasi dalam perjuangan ini.

Teman teman baruku, terutama EID12 yang kocak, terima kasih telah memberikan warna dalam hidup ini.

Terimakasih pula untuk Bapak/Ibu dosen FEBI, terutama Bapak Rahman Eljunusi dan Bapak Ratno Agriyanto yang selalu sabar memberikan bimbingan dan arahan yang konstruktif.

Terimakasih untuk semua

Semoga karya sederhana ini Mubarakah untuk semua.

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggungjawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satupun pemikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 2 Oktober 2018

Penulis



Muhammad Afif Arfianto

NIM.122411202

TRANSLITERASI

Transliterasi merupakan hal yang penting dalam skripsi karena pada umumnya banyak istilah arab, nama orang, judul buku, nama lembaga dan lain sebagainya yang aslinya ditulis dengan huruf arab harus disalin kedalam huruf latin. Untuk menjamin konsistensi, perlu ditetapkan suatu transliterasi.

A. Konsonan

ء = ʿ	ز = z	ق = q
ب = b	س = s	ك = k
ت = t	ش = sy	ل = l
ث = ts	ص = sh	م = m
ج = j	ض = dl	ن = n
ح = h	ط = th	و = w
خ = kh	ظ = zh	ه = h
د = d	ع = ʿ	ي = y
ذ = dz	غ = gh	
ر = r	ف = f	

B. Vokal

اَ = a

اِ = i

اُ = u

C. Diftong

أَي = ay

أَوْ = aw

D. Syaddah (ّ)

Syaddah dilambangkan dengan konsonan ganda, misalnya الطّالِب al-thibb.

E. Kata Sandang (...)ال

Kata sandang (...)ال ditulis dengan al-.... misal = الصّناعة al-shina`ah. Al- ditulis dengan huruf kecil kecuali jika terletak pada permulaan kalimat.

ABSTRAK

Kinerja Karyawan Tahu Baxi Ibu Pudji Ungaran mengalami fluktuasi. Fluktuasi kinerja Karyawan ini disebabkan oleh beberapa hal diantaranya yaitu mutasi kerja dan lingkungan kerja islam.

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling insidental dimana sampel yang diambil adalah siapa saja karyawan yang kebetulan bertemu dengan peneliti. Sampel yang diambil sebanyak 62 orang dari 160 karyawan. Jenis data yang diambil adalah data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner.

Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) Mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) Lingkungan kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel mutasi kerja, dan lingkungan kerja islam mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 48,6% (Adjusted R Square) dan sisanya 51,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Mutasi Kerja, Lingkungan Kerja Islam, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah menurunkan syari'at Islam sebagai tuntunan bagi hamba-Nya, agar kita hidup sejahtera lahir dan batin, dunia dan akhirat.

Sholawat dan salam mudah-mudahan tetap dilimpahkan kepada junjungan kita Nabi Agung Muhammad SAW, pembawa risalah dan suri tauladan dalam menjalankan syari'at Islam sebagai pedoman hidup di dunia dan akhirat.

Berkat limpahan rahmat, taufik dan hidayah-Nya serta usaha yang sungguh-sungguh, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Mutasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Tahu Baxo Ibu Pudji Ungaran)”.

Dalam penulisan skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan dan kontribusi dari berbagai pihak yang telah memberikan bimbingan dan dorongan spiritual maupun materiil, oleh karena itu penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Prof. DR. H. Muhibbin, M.Ag., selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Dr. H. Imam Yahya, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang, beserta seluruh aktifitas akademik yang telah memberikan berbagai kebijakan untuk memanfaatkan segala fasilitas di Fakultas.
3. Dr. H. Ahmad Furqon, LC., MA. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam
4. Mohammad Nadzir, S.Hi., M.Si., Selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Islam yang telah memberikan berbagai motivasi dan arahnya mulai dari proses pengajuan judul skripsi hingga proses-proses berikutnya.
5. Rahman El Junusi S.E., M.M. dan Ratno Agriyanto, S.E. Akt, M.Si. selaku dosen pembimbing I dan dosen pembimbing II penulisan skripsi ini, dengan penuh kesabaran telah mencurahkan perhatian yang besar dalam memberikan bimbingan. Terimakasih atas bimbingan, arahan, motivasi, dan juga dukungannya, semoga selalu diberi kemudahan dalam menjalani kehidupan.
6. Prof. Dr. Hj. Siti Mujibatun, M.Ag selaku dosen wali yang tiada henti membimbing selama penulis berada dalam bangku perkuliahan.

7. Para Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang yang telah membekali berbagai ilmu pengetahuan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
8. Segenap karyawan dan karyawan di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo yang telah membantu dan mendukung dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Segenap pegawai Perpustakaan Fakultas Syari'ah dan Perpustakaan UIN Walisongo, yang telah memberikan izin dan layanan perpustakaan yang diperlukan dalam penyusunan skripsi.
10. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung yang telah mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga kebaikan dan keikhlasan semua pihak yang telah terlibat dalam penulisan skripsi ini mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penyusunan skripsi ini telah penulis usahakan semaksimal mungkin agar tercapai hasil yang maksimal. Namun penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu kritik dan saran yang konstruktif sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat, khususnya bagi penulis dan bagi pembaca pada umumnya. Amin Ya Rabbal Alamin.

Semarang, 2 Oktober 2018

Penulis,

Muhammad Afif Arfianto

NIM. 122411202

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
DEKLARASI.....	vi
TRANSLITERASI.....	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 LATAR BELAKANG MASALAH	1
1.2 PERUMUSAN MASALAH.....	5
1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	5
1.4 SISTEMATIKA PENULISAN	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 LANDASAN TEORI.....	7
2.1.1 MUTASI KERJA	7
2.1.2 LINGKUNGAN KERJA ISLAM.....	9
2.1.3 KINERJA.....	13
2.2 PENELITIAN TERDAHULU	19

2.3 KERANGKA TEORI	20
2.4 HIPOTESIS	21
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 JENIS DAN SUMBER DATA	22
3.2 POPULASI DAN SAMPEL	22
3.3 METODE PENGUMPULAN DATA	23
3.4 DEVINISI OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN	24
3.5 TEKNIS ANALISIS DATA	25
3.5.1 ANALISIS DATA	25
3.5.1.1 ANALISIS DATA KUANTITATIF	25
3.5.1.2 ANALISIS DATA DESKRIPTIF	25
3.5.2 UJI INSTRUMEN.....	26
3.5.2.1 UJI VALIDITAS	26
3.5.2.2 UJI RELIABILITAS	27
3.5.3 UJI ASUMSI KLASIK.....	27
3.5.3.1 UJI NORMALITAS.....	27
3.5.3.2 UJI MULTIKOLINEARITAS.....	28
3.5.3.3 UJI HETEROSKADASTISITAS	28
3.5.4 ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA	29
3.5.5 UJI HIPOTESIS.....	29
3.5.5.1 UJI T.....	29
3.5.5.2 UJI F.....	30
3.5.6 ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)	31

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 GAMBARAN UMUM TAHU BAXO IBU PUDJI

UNGARAN	32
4.1.1 SEJARAH.....	32
4.1.2 VISI MISI	34
4.1.3 PRODUK TAHU BAXO	34
4.1.4 STRUKTUR ORGANISASI.....	35
4.1.5 JOB DESKRIPSI	36
4.1.5.1 MANAJER	36
4.1.5.2 SUPERVISOR INTERNAL.....	37
4.1.5.3 SUPERVISOR PRODUKSI.....	38
4.1.5.4 SUPERVISOR OUTLET	39
4.1.5.5 CUSTOMER SERVICE OFFICE	40
4.2 DESKRIPSI RESPONDEN	41
4.2.1 RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN	41
4.2.2 RESPONDEN BERDASARKAN USIA	42
4.2.3 RESPONDEN BERDASARKAN LAMA KERJA	42
4.2.4 RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN	43
4.3 TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP VARIABEL	
PENELITIAN.....	44
4.3.1 TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP	
VARIABEL MUTASI KERJA	44
4.3.2 TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP	
VARIABEL LINGKUNGAN KERJA ISLAM	45
4.3.3 TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP	

VARIABEL KINERJA	46
4.4 ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	46
4.4.1 UJI INSTRUMEN.....	46
4.4.1.1 UJI VALIDITAS	47
4.4.1.2 UJI RELIABILITAS.....	48
4.4.2 UJI ASUMSI KLASIK.....	49
4.4.2.1 UJI NORMALITAS	49
4.4.2.2 UJI MULTIKOLINEARITAS.....	50
4.4.2.3 UJI HETEROSKEDASTISITAS.....	51
4.4.3 ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA	53
4.4.4 UJI HIPOTESIS.....	54
4.4.4.1 UJI T	54
4.4.4.2 UJI F	54
4.4.4.3 UJI KOEFISIEN DETERMINASI.....	55
4.4.5 PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....	56
BAB V PENUTUP	
5.1 KESIMPULAN.....	59
5.2 SARAN	59
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

TABEL

HALAMAN

1.1 HASIL PENILAIAN KERJA KARYAWAN TAHU BAXO

IBU PUDJI UNGARAN3

1.2 DATA MUTASI KARYAWAN TAHU BAXO IBU PUDJI

UNGERAN 4

3.1 DEVINISI OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN..... 24

4.1 RESPONDEN DIRINCI BERDASARKAN JENIS KELAMIN.....41

4.2 RESPONDEN DIRINCI BERDASARKAN USIA 42

4.3 RESPONDEN DIRINCI BERDASARKAN LAMA KERJA 43

4.4 RESPONDEN DIRINCI BERDASARKAN PENDIDIKAN 43

4.5 TANGGAPAN RESPONDEN BERKAITAN DENGAN VARIABEL

MUTASI KERJA 44

4.6 TANGGAPAN RESPONDEN BERKAITAN DENGAN VARIABEL

LINGKUNGAN KERJA ISLAM..... 45

4.7 TANGGAPAN RESPONDEN BERKAITAN DENGAN VARIABEL

KINERJA 46

4.8 HASIL UJI VALIDITAS47

4.9 HASIL UJI RELIABILITAS.....49

4.10 HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS 51

4.11 HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA..... 53

4.12 HASIL UJI T..... 54

4.13 HASIL UJI F 55

4.14 HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI.....	56
--	-----------

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR

HALAMAN

2.1 KERANGKA PEMIKIRAN	20
4.1 HASIL UJI NORMALITAS	50
4.2 HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS.....	52

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Karyawan merupakan kelompok orang-orang kecil dalam organisasi dan ditempatkan pada garis paling depan, yang mempunyai arti cukup besar dalam kegiatan perusahaan. Tingkat efisiensi kerja dapat tercapai jika didukung oleh manajemen yang mapan. Kelemahan manajemen dalam menempatkan tenaga kerja berakibat timbulnya keresahan kerja, turunnya semangat dan gairah kerja, kekeliruan dalam melaksanakan tugas, serta turunnya produktivitas kerja.

Keberhasilan suatu organisasi secara umum ditentukan oleh lingkungan dan semua orang yang terlibat dalam struktur organisasi tersebut. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan atau lingkungan sekitarnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan kebersihan, pengontrolan suara gaduh dan pengaturan tempat kerja. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal karena akan memengaruhi tujuan dari organisasi (perusahaan).¹

¹ Wibowo, Manajemen Kinerja, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 65

Didalam islam, memberikan ketenangan dan kenyamanan di dalam tempat kerja adalah sebuah keharusan yang seharusnya diberikan kepada pekerja agar seseorang dapat bekerja dengan baik.

Selain itu perusahaan juga harus memperhitungkan mutasi atau pemindahan kerja karyawan yang bertujuan memberikan suatu pekerjaan atau posisi dan tanggung jawab baru kepada orang sesuai keahlian yang dimilikinya. Begitu besarnya pengaruh dan peranan mutasi di dalam suatu perusahaan, maka pimpinan harus dapat memberikan perhatian yang lebih teliti agar tidak salah dalam melakukan mutasi, karena mutasi yang tepat akan berpengaruh terhadap tercapai atau tidaknya suatu tujuan perusahaan.

Kinerja adalah kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan tugas dan wewenang. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurun, salah satu faktor yaitu karena karyawan terus menerus melakukan pekerjaan yang sama, sehingga suatu saat akan sampai pada titik kebosanan, untuk menghindari hal tersebut perlu adanya penyegaran agar dapat mengurangi kejenuhan dan kebosanan sehingga karyawan dapat termotivasi untuk tetap bekerja demi mencapai kinerja yang baik.²

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh Pabrik Tahu Baxo Ibu Pudji Ungaran untuk meningkatkan kinerja yaitu dengan melakukan mutasi karyawan.

Bagi Pabrik tahu Baxo Ibu Pudji Ungaran, pemindahan pekerjaan akan memberikan manfaat, karena akan memiliki karyawan yang kompeten dalam beberapa jenis pekerjaan. Bagi karyawan, selain manfaat yang dikemukakan diatas, pemindahan juga akan menimbulkan rasa percaya diri sekaligus semakin bertambahnya rekan kerja.

²Ibid, h.70

Di sisi lain, tidak selamanya mutasi karyawan dan lingkungan kerja islam mampu menggugah semangat bekerja para karyawan. Ada yang sudah ditempatkan sesuai dengan kemampuannya justru santai dalam bekerja karena merasa pekerjaannya mudah. Adapula yang ketika dipindah merasa tidak puas dengan posisi yang baru dengan alasan gaji dan perlu adaptasi dengan rekan kerja yang baru sehingga dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Tabel 1.1: Hasil penilaian kerja karyawan tahu baxo ibu pudji ungaran

Indikator pencapaian kerja			Tahun (%)				
			2013	2014	2015	2016	2017
Pelaksanaan Tugas Pokok	TW		85	94	83	87	90
	TTW		15	6	17	13	10
Pelaksanaan Tugas Tambahan	TW		70	79	69	71	73
	TTW		30	29	31	29	27
Pelaksanaan Tugas Dilapangan	TW		76	84	74	77	79
	TTW		24	16	26	23	21

Sumber : Bagian General Accounting Tahu Baxo Ibu Pudji Ungaran

Note : TW= tepat waktu, TTW= tidak tepat waktu

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan tahu baxo ibu pudji ungaran tampak berfluktuasi. Untuk pencapaian tugas pokok tepat waktu pada tahun 2013 sebesar 85% naik 9% di tahun 2014 menjadi 94% kemudian tahun 2015 terjadi penurunan 11% dari tahun sebelumnya menjadi 83%, kemudian untuk tahun 2016 pencapaian kerja yang tepat waktu naik 4% dari tahun sebelumnya menjadi 87%, kemudian tahun 2017 pencapaian kerja yang tepat waktu juga mengalami kenaikan 3% dari tahun sebelumnya menjadi 90%, hal ini terjadi bukan karena kesalahan pegawai itu sendiri, salah satunya yang menjadi faktor rendahnya kinerja pegawai tahu baxo ibu pudji tersebut diduga disebabkan oleh pelaksanaan pemindahan karyawan yang kurang baik

Berikut dapat dilihat data mutasi karyawan tahu baxo ibu pudji ungaran yang digambarkan pada tabel 1.2

Jabatan	2013	2014	2015	2016	2017
Outlet	0	1	0	0	1
Umum	2	1	2	1	1
Keuangan	0	0	0	1	0
Produksi	8	12	6	9	11
Security	0	0	0	0	0

Sumber : *Bagian General Accounting Tahu Baxo Ibu Pudji Ungaran*

Dari tabel di atas kita lihat bahwa mutasi kerjatelah dilakukan oleh pabrik tahu baxo ibu pudji yang mana pelaksanaan mutasi kerja terbanyak pada tahun 2014 yakni 14 karyawan dan bagian produksi paling banyak yakni 12 karyawan. Namun kinerja masih belum menunjuk ke arah positif, dikarenakan pelaksanaan pemindahan belum berjalan secara optimal.

Namun bila dikaitkan dengan tabel 1.1 sebelumnya, sebenarnya ada hubungan dengan tabel 1.2 dimana angka tahun 2014 menunjukkan besarnya jumlah pemindahan karyawan pada tahun tersebut yaitu 14 karyawan yang diikuti oleh tingginya tingkat pencapaian kinerja pegawai, yaitu untuk pelaksanaan tugas pokok yang tepat waktu mencapai 94%.

Salwa Hayati Hasan, Nasir Aziz, Muhammad Adam dalam penelitiannya tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Lembaga Swadaya Masyarakat Di Kota Banda Aceh” menyatakan bahwa lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Endang Tri Pujiastuti, Firsan Nova dalam penelitiannya tentang “Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Darma Persada” menyatakan bahwa Mutasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi Universitas Darma Persada. Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan Salina Diana Herdianto tentang “Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Perhutani Jakarta” yang menyimpulkan bahwa adanya efek positif dari mutasi terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani, yang mana

mempunyai keterkaitan hubungan yang tinggi antara Mutasi Jabatan dan Kinerja, tetapi Kolaim dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa Mutasi Personal dan Prestasi Kerja memiliki hubungan yang sedang.

Berdasarkan latar belakang di atas akhirnya penulis mengambil judul “**PENGARUH MUTASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI DI TAHU BAXO IBI PUDJI UNGARAN)**”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang akan dibahas yaitu sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh mutasi kerjaterhadap kinerja karyawan Tahu Baxo Ibu Pudji Ungaran?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja islam terhadap kinerja karyawan Tahu Baxo Ibu Pudji Ungaran?

1.3. Tujuan dan Manfaat

Adapun tujuan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besarpengaruh mutasi kerjaterhadap kinerja karyawan Tahu Baxo Ibu Pudji Ungaran.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja islam terhadap kinerja karyawan Tahu Baxo Ibu Pudji Ungaran.

Manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Memberikan informasi mengenai pengaruh mutasi kerja dan lingkungan kerja islam terhadap kinerja karyawan Tahu Baxo Ibu Pudji Ungaran
2. Sebagai penambah wawasan ilmiah penulis dalam disiplin ilmu yang di tekuni.
3. Bagi peneliti lain, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian lanjutan atau penelitian yang berkelanjutan.

1.4. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini disusun dalam lima bab sebagai berikut:

Bab I, merupakan Pendahuluan yang menjelaskan, perumusan masalah, tujuandan manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

Bab II, yaitu Tinjauan Pustaka, dimana pada bab ini diuraikan beberapa teori yang dapat digunakan sebagai landasan penelitian. Hal yang dikemukakan dalam landasan teori diantaranya meliputi beberapa teori mengenai pemindahan karyawan, lingkungan kerja islam, kinerja karyawan, serta pemaparan beberapa penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis, dan hipotesis.

Bab III, yaitu Metode Penelitian yang digunakan oleh Penulis. Dalam Bab III ini diuraikan tentang jenis penelitian dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, operasionalisasi variabel penelitian serta teknik analisis data yang digunakan oleh penulis.

Bab IV, merupakan bab dimana peneliti akan mengolah data yang telah diperolehnya. Yang akan diuraikan dalam bab ini meliputi deskripsi obyek penelitian, analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V, yang merupakan titik terakhir dalam sebuah penelitian. Bab ini akan menguraikan tentang kesimpulan dan hasil penelitian, keterbatasan pada penelitian serta saran yang diberikan berkaitan dengan penelitian dan penutup.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Mutasi Kerja

Mutasi kerja adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan pengalihan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi. Pemindahan karyawan merupakan kegiatan dari pemimpin untuk memindahkan karyawan atau pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar.¹ Mutasi merupakan suatu kegiatan rutin dari tahu baxo ibu pudji ungaran untuk melaksanakan prinsip "the right man in the righ place" atau "orang tepat pada tempat yang tepat", agar pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien.

Mutasi dalam manajemen sumber daya manusia dapat mencakup sebuah pengertian yaitu kegiatan pemindahan pegawai dari satu tempat kerja ke tempat kerja baru dan sering disebut dengan "ahli tempat" (tour of area).²

Perkataan mutasi atau pemindahan kerja tersebut oleh sebagian masyarakat telah banyak diketahui, baik dalam lingkungan unit kerja maupun diluar lingkungan unit kerja tersebut. Mutasi atau pemindahan kerja merupakan kegiatan dari pemimpin tahu baxo ibu pudji ungaran untuk memindahkan pekerjaan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain.

¹ Nitisemito, Alex, *Manajemnt Personalia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta : 2001, h. 118

²Bungaran Saing "Pengaruh mutasi dan pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai dinas perhubungan kota bekasi" Jurnal kajian ilmiah Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Vol. 17, No.3, September 2017 . <http://jurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/kajian-ilmiah/article/download/151-158/pdf>di akses pada tanggal 17 September 2018

Dengan demikian , mutasi yang dijalankan oleh tahu baxo ibu pudji ungaran agar pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu hasibuan menyimpulkan bahwa tujuan dari mutasi atau pemindahan adalah

- a. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
- b. Menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan
- c. Memperluas atau menambah wawasan pegawai
- d. Menghilangkan rasa bosan atau jemu terhadap pekerjaannya
- e. Memberikan perangsang agar pegawai mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi
- f. Pelaksanaan sanksi atau hukuman atas pelanggaran yang dilakukan
- g. Memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasinya
- h. Sebagai alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka
- i. Sebagai tindakan pengamanan yang lebih baik
- j. Menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik pegawai
- k. Mengatasi perselisihan antara sesama pegawai.³

Adapun manfaat dari mutasi adalah sebagai berikut:

- a. Memenuhi kebutuhan tenaga dibagian atau unit yang kekurangan tenaga tanpa merekrut tenaga dari luar
- b. Memenuhi keinginan karyawan sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing
- c. Menjamin keyakinan karyawan bahwa mereka tidak akan diberhentikan karena kekurangcakapan mereka

³ Melayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan motivasi dasar peningkatan produktivitas*, PT. Bumi Aksara, Jakarta : 2007, h. 102

- d. Memberikan motivasi kepada karyawan
- e. Mengatasi rasa bosan karyawan pada pekerjaan dan tempat yang sama

Mutasi dapat dibedakan menjadi 2 macam yaitu :

- a. Mutasi karena keinginan perusahaan

Dengan pertimbangan sebagai berikut :

- 1. Kemampuan
 - 2. Kecakapan
 - 3. Sikap
 - 4. Disiplin karyawan
- b. Mutasi karena permintaan karyawan sendiri

Dengan alasan sebagai berikut :

- 1. Keluarga
- 2. Kesehatan
- 3. Kerja sama.⁴

2.1.2 Lingkungan Kerja Islam

Menurut Nitisemito, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.⁵

Sedangkan Sedarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.⁶

⁴Ibid, h 105

⁵ Ibid, h. 183

⁶ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (3rd ed)*. CV. Mandar Maju, Bandung : 2009, h.1

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar manusia, yang dapat memberikan pengaruh dalam beraktivitas dan bertindak, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari serta mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap jalannya suatu sistem kerja yang baik di dalam Lingkungan Kerja suatu perusahaan.

Dalam pandangan islam lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang tampak dan terdapat dalam alam kehidupan yang senantiasa berkembang. Lingkungan kerja islam juga dapat diartikan sebagai sikap, norma, dan perasaan yang lazim dimiliki oleh para karyawan sehubungan dengan organisasi mereka.⁷

Belajar dari sejarah yang ada, sumber daya yang tangguh terhadap lingkungan kerja islami dalam perusahaan, yaitu :

1. Menjadikan pekerja dan pengusaha yang tangguh dan jujur karena mereka yakin Allah SWT Maha Mengetahui dan Maha Melihat.
2. Berorientasi pada dunia akhirat, yang akan menjadikan manusia menjadi lebih sabar dan ikhlas dalam bekerja, berperilaku, berpenampilan, dan berbicara.
3. Menghindari perasaan tidak puas pada kondisi yang telah dicapai perusahaan dan selalu bersyukur.
4. Memberikan hadiah yang cukup kepada pekerja yang mampu menciptakan kreatif dalam perusahaan.

Faktor- faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

⁷ Zakiyah, Drajat, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta : Bumi Aksara, 1996, h. 66

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan fisik merupakan variabel yang perlu diperhatikan oleh pakar manajemen dalam pengaruhnya untuk meningkatkan produktivitas, untuk itulah dalam upaya memaksimalkan kemampuan manajemen SDM, maka baik faktor yang besar pengaruhnya sampai faktor yang kecil pengaruhnya harus dihimpun dalam satu kesatuan manajemen yang sinergis.

Yang termasuk lingkungan kerja fisik adalah :

- a. Ruangan
- b. Penerangan
- c. Suhu ruangan
- d. Gangguan suara dalam ruangan

2. Lingkungan Sosial

Merancang lingkungan sosial sebenarnya lebih sulit dari merancang atau mendesain lingkungan fisik, hal ini disebabkan sifat manusia yang heterogen dan perubahan-perubahan yang dapat berlangsung cepat pada diri manusia, membuat perancangan atau pendesaianan lingkungan sosial ini tidak dapat dihitung secara tepat.

Adapun Al-Qur'an yang berkaitan dengan lingkungan kerja dalam Surat Al-Mulk ayat

4 :

﴿حَسِيرٌ وَهُوَ خَاسِعٌ أَلْبَصَرُ إِلَيْكَ يَنْقَلِبُ كَرْتَيْنِ أَلْبَصَرَ أَرْجَعُ ثُمَّ

Artinya:

“Kemudian pandanglah sekali lagi niscaya penglihatanmu akan kembali kepadamu dengan tidak menemukan sesuatu cacat dan penglihatanmu itupun dalam keadaan payah.”

Lingkungan kerja islam adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu sama lain sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga

lingkungan dengan menggunakan nilai-nilai syari'at islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapai kebahagiaan di dunia dan di akhirat.⁸

Allah SWT Berfirman dalam surat Al Mujadalah ayat 11 :

عَفَا ذُنُوبَهُمْ وَإِذْ أُنذِرُوا قِيلَ وَإِذَا كُنتُمْ لِلَّهِ تَالِفِينَ فَافْسَحُوا لِمَجْلِسٍ فِي تَفْسُحِ الْكُفْرِ قِيلَ إِذَا آمَنُوا الَّذِينَ يَتَأْتِيهَا

﴿١١﴾ خَيْرٌ تَعْمَلُونَ بِمَا وَاللَّهُ دَرَجَاتٍ الْعِلْمِ أَوْ تُوَاوَأَ الَّذِينَ مِنْكُمْ ءَامَنُوا الَّذِينَ اللَّهُ يَرَفُّ

Artinya “Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (Q.S.Al Mujadalah (58) : 11)⁹.

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa apabila seseorang berada dalam satu majelis, hendaknya saling menghormati dan menjaga suasana damai, dengan memberikan kelapangan pada yang lain karena bekerja adalah salah satu dari amal sholeh yang mana segala perbuatan yang kita lakukan akan dibalas sesuai dengan amal perbuatannya.

2.1.3 Kinerja

Kinerja adalah kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan tugas dan wewenangnya.¹⁰

⁸ Muhammad, Tolhah Hasan, *Islam Dalam Perspektif Sosio Kultural*, Jakarta : Lantabora Press, 2005, h. 19-20

⁹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahan*

¹⁰ Basirs, Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keenam, Aksara, Jakarta : 2000, h.32

Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job descriptionnya.¹¹

Sedangkan sedarmayanti menjelaskan pengertian lain dari kinerja adalah terjemahan dari performance yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, untuk kerja atau penampilan kerja.¹²

Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹³

Turunnya semangat kerja seringkali ditemui pada perusahaan-perusahaan, dimana semangat kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dipengaruhi oleh banyak faktor.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

1. Organisasi itu sendiri
2. Kegiatan mereka sendiri, ketika mereka bekerja maupun selesai bekerja
(kegiatan karyawan)
3. Sifat pekerjaan
4. Teman-teman sejawat mereka
5. Majikan mereka (kepemimpinan)
6. Konsep-konsep sendiri
7. Pemenuhan keperluan-keperluan mereka.¹⁴

¹¹Siagian, P. Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta : 2002, h. 166

¹²Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung : 2001, h.50

¹³Mangkunegara, A.A. Anawar, Prabu, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT. Rosda Karya, Bandung : 2004, h. 67

¹⁴Kossen, Stan, *Aspek Manusia Dalam Organisasi*, Erlangga, Jakarta : 2000, h. 236

Sedangkan menurut Simamora, faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja:

1. Karakteristik situasi, bagaimana lingkungan dan organisasi mempengaruhi pelaksanaan kinerja dalam organisasi
2. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan, Karena pekerjaan-pekerjaan yang berbeda mempunyai deskripsi pekerjaan yang berbeda, program evaluasi kinerja haruslah menyediakan cara yang sistematis untuk mempertimbangkan perbedaan-perbedaan ini dan memastikan evaluasi yang konsisten diseluruh pekerjaan dan karyawan yang mendudukinya.
3. Tujuan-tujuan penilaian kinerja. Tujuan-tujuan penilaian kinerja secara mendasar dapat digolongkan kepada 2 bagian besar yaitu evaluasi dan pengembangan.
4. Sikap para pekerja dan atasan terhadap evaluasi.¹⁵

Dalam melihat kinerja suatu perusahaan ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan :

1. Sarana dan prasarana

Hal yang perlu diperhatikan adalah kondisi dan kelayakan serta kemampuan semua sarana maupun prasarana fisik yang dimiliki seperti bangunan, lay out, kelayakan mesin dan segala peralatan yang ada.

2. Proses kerja atau metode kerja

Bila objeknya sebuah perusahaan manufaktur maka team ini akan terdiri dari para ahli teknik industry dan ahli proses produksi

3. Kemampuan sumber daya manusia

¹⁵Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, YKPN, Yogyakarta : 2000, h. 330

Yaitu kemampuan karyawan dalam mengaplikasikan tugas-tugas mereka secara nyata dilapangan.

4. Gairah kerja/motivasi sumber daya manusia

Gairah kerja sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, untuk itu perlu diperhatikan system imbalan/penggajian yang mencakup insentif, bonus dan penilaian prestasi kerja.

5. Kualitas bahan baku dan bahan pembantu

Kualitas bahan baku dan bahan pembantu ini hanya berpengaruh pada perusahaan manufaktur saja.¹⁶

Penilaian prestasi kerja (appraisal performance) adalah proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan oleh organisasi terhadap pegawai secara sistematis dan formal berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Metode penilaian kinerja manulng, metode-metode yang digunakan dalam penilaian kinerja adalah :

- a. *Graphic Rating System*
- b. *Ranking Method/man to man comparison* atau *man to man scale*
- c. *Forced Choiced Method*

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai individu menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Hasil tersebut merupakan salah satu wujud perilaku individu di dalam organisasi yang dicapai melalui kemampuan dan perbuatannya dalam situasi tertentu.

Tujuan kinerja yang dikemukakan oleh Rivai dan Basri adalah :

- a. Kemahiran dan kemampuan tugas baru diperuntukkan untuk perbaikan hasil kinerja dari kegiatannya.

¹⁶ Ruky, Achmad S, Sistem Manajemen Kinerja, Gramedia, Jakarta : 2004, h. 9

- b. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
- c. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
- d. Target aktivitas perbaikan kinerja.
- e. Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
- f. Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

Gomes mengemukakan beberapa tipe kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. *Quantity of work*: yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- b. *Quality of work* : yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. *Job knowledge* : yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan.
- d. *Creativeness* : yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperative* : yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- f. *Dependability* : yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g. *Initiative* : yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- h. *Personal qualities* : yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi

Gibson menjelaskan bahwa pengukuran kinerja atau prestasi kerja memerlukan standar kriteria sebagai berikut :¹⁷

1. Kualitas hasil pekerjaan mencakup faktor ketepatan, ketelitian serta keahlian atau ketrampilan, dan kerapian yang cukup harus diperhatikan dalam melakukan pekerjaan.
2. Kuantitas hasil pekerjaan tidak hanya meliputi jumlah pekerjaan yang ditugaskan tetapi juga perlu diperhitungkan pekerjaan ekstra atau pekerjaan mendesak.
3. Pengertian akan pekerjaan yaitu karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan karena akan menumbuhkan kedisiplinan.
4. Inisiatif dalam melakukan pekerjaan sehingga dalam melaksanakan segala jenis pekerjaan yang dipercayakan kepada karyawan akan diusahakan untuk mrenunjukkan hasil yang maksumal.
5. Kerjasama dengan rekan kerja.

Berdasarkan pendekatan Sumber Daya Manusia, kinerja sangat dipengaruhi oleh beebberapa faktor sebagai berikut :

1. Ilmu pengetahuan
2. Ketrampilan
3. Kemampuan
4. Kecakapan
5. Perilaku

Kinerja memiliki dua dimensi yaitu :

1. Efektivitas yang mengarah pada pencapaian hasil kerja yang maksimal, yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.

¹⁷Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 10, Jakarta: Salemba Empat, 2011, h. 192.

2. Efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan antara input dan realitas penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Manfaat penilaian kinerja sumber daya manusia menurut Hani Handoko sebagai berikut :

1. Perbaiki kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan sumber daya manusia, manajer dan departemen sumber daya manusia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki kinerja

2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan gaji, bonus, dan kompensasi bentuk lain.

3. Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, transfer dan biasanya didasarkan pada prestasi kerja pada masa lalu. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.

4. Kebutuhan lain dan pengembangan

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik kinerja mengarahkan keputusan-keputusan karier yaitu tentang karier-karier tertentu yang harus diteliti.

6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing

Kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur staffing departemen sumber daya manusia.

Adapun Al-Qur'an yang berkaitan dengan kinerja dalam Q.S. A-Tahrim ayat 6, yaitu :

لَا شِدَادٌ غَلَاظٌ مَلَتِكَةٌ عَلَيْهَا وَالْحِجَارَةُ النَّاسُ وَقُودُهَا نَارٌ وَأَهْلِيكُمْ أَنْفُسُكُمْ قُودًا آمَنُوا الَّذِينَ يَتَأْتِيهَا

يُؤْمَرُونَ مَا وَيَفْعَلُونَ أَمْرَهُمْ مَا اللَّهُ يَعْصُونَ

Artinya :

“Hai orang-orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu; penjaganya malaikat-malaikat yang kasar, yang keras, yang tidak mendurhakai (perintah) Allah terhadap apa yang diperintahkanNya kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan”

2.2 Penelitian terdahulu

Mengambil dari penelitian yang dilakukan oleh Salina Herdianto dengan penelitian yang berjudul *“pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Perhutani Jakarta”*. Hasil penelitiannya menunjukkan ada efek positif antara mutasi jabatan dan kinerja pegawai. Dimana efek positif itu terjadi karena adanya keterkaikan yang tinggi antara mutasi jabatan dan kinerja pegawai sehingga memberikan pengaruh yang signifikan pada.¹⁸

Penelitian yang dilakukan oleh Linawati dan Suhaji dengan penelitian yang berjudul *“Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Herculon Carpet Semarang)”* menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aji Tri Budianto dan Amelia Katini mengenai *“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap*

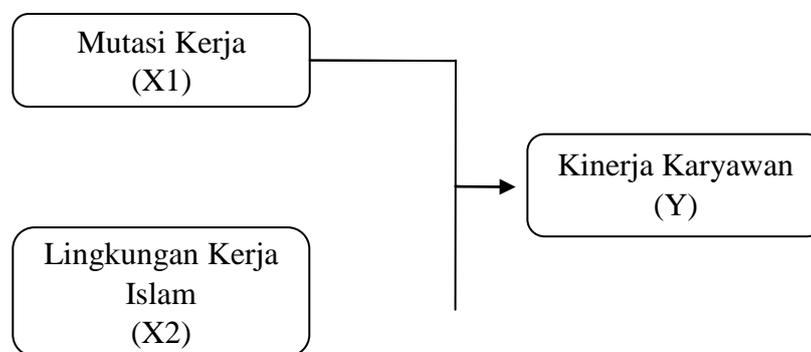
¹⁸ Salina diana herdianto, *“pengaruh mutasi jabatan terhadap kinerja pegawai pada perum perhutani”* skripsi, (Jakarta: jurusan manajemen sekolah tinggi ilmu ekonomi ahmad dahlan jakarta, 2013) h,67

Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I JAKARTA” yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat kuat dan positif (signifikan) antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta.¹⁹

2.3 Kerangka teori

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar

2.1:



Gambar 2.1

Di mana :Y : Merupakan Variabel Dependent

X1, X2: Merupakan Variabel Independent

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah kebenaran yang masih diragukan. Hipotesis merupakan hasil pemikiran rasional yang dilandasi oleh teori, dalil, hukum, dan sebagainya yang sudah ada

¹⁹Aji Tri Budianto dan Amelia Katini “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Disrtibusi Wilayah I JAKARTA” Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol. 3, No.1, Oktober 2015 .
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/download/487/399>di akses pada tanggal 7 juli 2018

sebelumnya. Hipotesis dapat juga berupa pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu diantara dua variabel atau lebih, yang kebenaran hubungan tersebut tunduk pada peluang untuk menyimpang dari kebenaran.²⁰ Dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

H1: Diduga Mutasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Tahu Baxo Ibu Pudji Ungaran

H2: Diduga lingkungan kerja islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan Tahu Baxo Ibu Pudji Ungran.

²⁰ Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Salemba empat, Jakarta: 2011, h. 44.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dari penelitian ini adalah data primer dan data skunder. Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti yang didapat langsung dari penyebaran daftar pertanyaan kepada karyawan Tahu Baxo Ibu Pudji Ungaran, sedangkan data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain, yaitu didapat dari jurnal atau data-data lain yang berhubungan dengan tujuan penelitian.¹

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Tahu Baxo Ibu Pudji Ungaran. Populasi dalam penelitian ini digolongkan ke dalam populasi yang terbatas, dimana yang menjadi objek adalah karyawan Tahu Baxo Ibu Pudji yang berjumlah 160 orang.

Sampel yang baik adalah sampel yang dapat mewakili karakteristik populasinya yang ditunjukkan oleh tingkat akurasi dan presisinya. Tingkat akurasi menunjuk pada pengertian sampai sejauh mana sampel yang diambil itu berpengaruh oleh sifat bias peneliti.² Jika populasi penelitian besar, maka peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena adanya keterbatasan waktu dan dana, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Sampel diambil sebanyak 62 orang dengan jumlah karyawan sebesar 160 karyawan yang didapat dengan menggunakan rumus slovin dengan nilai toleransi 10% yaitu sebagai berikut:

¹Ibid, h. 104.

² Ibid, h. 88.

$$n = \frac{N}{1+N\alpha^2}$$

$$= \frac{160}{1+160(0,10)^2}$$

$$= \frac{160}{2,6}$$

$$n = 61,5$$

keterangan:

n = ukuran sampel

N= ukuran populasi

α = Toleransi ketidakteelitian (dalam persen)

n= 61,5 (dibulatkan menjadi 62 orang)

Teknik yang digunakan adalah teknik Sampling Insidental yang merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja karyawan yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti di Tahu Baxo Ibu Pudji Ungaran dapat digunakan sebagai sampel penelitian.³

3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Metode Angket (kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden terpilih yaitu karyawan yang baru dipindah tempat kerja.

2. Studi Kepustakaan

Setudi Kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti untuk mengumpulkan informasi yang relevan dengan masalah yang sedang diteliti,

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Walisongo Semarang, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Semarang: Tim Penyusun, 2013, h. 22.

dimana data tersebut diperoleh dari buku-buku yang terkait, jurnal, website dan artikel.

2.4 Definisi operasional Variabel Penelitian

Pada dasarnya penentuan variabel penelitian merupakan operasional konstrak supaya dapat diukur.⁴Obyek penelitian yang dimaksud adalah karyawan yang baru dipindah tempat kerja. Penelitian initerdiri dari dua variabel, yaitu variabel independent (X) yang terdiri dari pemindahan kerja dan lingkungan kerja islam. Sedangkanvariabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihatpada tabel 3.1 berikut ini:

no	Variabel	Indikator	Skala ukur
1	Mutasi Kerja adalah perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara hirizontal maupun vertikal didalam suatuorganisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promosi 2. Demosi 3. Loyalitas 4. Keusangan karyawan 5. Pendidikan 	Di ukur melalui angket
2	Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi,lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Ruang gerak yang diperlukan 3. Keamanan kerja 4. Hubungan karyawan 	Di ukur melalui angket
3	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Disiplin Kerja 4. Tanggung jawab 5. Inisiatif 	Di ukur melalui angket

⁴*Ibid*, h. 85.

2.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Analisis data dilakukan dengan cara yaitu analisis kuantitatif. Analisis yang dilakukan terhadap data antara lain:

2.5.1 Analisis Data

2.5.1.1 Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif yaitu pengolahan data dalam bentuk angka dengan metode statistik. Untuk menentukan data kuantitatif, digunakan skala *likert* yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

1= Sangat Tidak Setuju (STS)

2= Tidak Setuju (TS)

3= netral (N)

4= Setuju (S)

5= Sangat Setuju (SS)

2.5.1.2 Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis tentang hasil tanggapan responden mengenai pengaruh variabel mutasi dan lingkungan kerja islam terhadap kinerja karyawan tahu baxo ibu pudji ungaran. Pada bagian ini akan dilihat mengenai kecenderungan jawaban responden atas masing-masing variabel penelitian. Kecenderungan jawaban responden ini dapat dilihat dari bentuk statistik deskriptif dari masing variabel. Analisis deskriptif tersebut dijabarkan kedalam Rentang Skala sebagai berikut :

$$RS = \frac{m-n}{b}$$

Keterangan :

RS : Rentang Skala

m : Jumlah skor tertinggi pada skala

n : Jumlah skor terendah pada skala

b : Jumlah kelas atau kategori yang dibuat

Perhitungan tersebut adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}RS &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

1,00 – 1,80 : Sangat Rendah

1,81 – 2,60 : Rendah

2,61 – 3,40 : Sedang

3,41 – 4,20 : Tinggi

4,21 – 5,00 : Sangat Tinggi

2.5.2 Uji Instrumen

2.5.2.1 Uji Validitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur.⁵ Data dikatakan valid, jika pertanyaan pada angket mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh angket tersebut. Butir-butir pertanyaan yang ada dalam angket diuji terhadap faktor terkait. Uji validitas dimaksud untuk mengetahui seberapa cermat suatu pengujian melakukan fungsi ukurannya. Suatu instrumen pengukur dikatakan valid apabila instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur atau dapat

⁵Dwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS (Untuk Analisis Data dan Uji Statistik)*, Yogyakarta: MediaKom, 2008, h. 16.

memberikan hasil sesuai dengan yang diharapkan peneliti. Untuk menguji kevalidan suatu data maka dilakukan uji validitas terhadap butir-butir angket. Tinggi rendah validitas suatu angket atau angket dihitung dengan menggunakan metode *Pearson's Product Moment Correlation*, yaitu dengan menghitung korelasi antara skor item pertanyaan dengan skor total. Hasil perhitungan ini akan dibandingkan dengan critical value pada tabel ini nilai r dengan taraf signifikansi 10% dan jumlah sampel yang ada, maka ketetapannya sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.

2.5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Untuk menghitung reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Croanbach Alpha.⁶ Instrument untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memiliki Croanbach Alpha $> 0,60$.⁷

2.5.3 Uji Asumsi klasik

2.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing- masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Untuk mendeteksinya, dengan menggunakan Uji statistik non-parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S) yang dilakukan dengan membuat hipotesis :

H_0 : data residual berdistribusi normal

⁶Husein Umar, *Research Methods in Finance and Banking*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2000, h. 135.

⁷Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit UNDIP, Semarang, 2005, hlm. 41 – 45

HA : data residual tidak berdistribusi normal

Pengujian yang dapat menunjukkan data normal yang diperoleh apabila nilai signifikasinya adalah $> 0,05$.⁸

2.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (independen). Jika variabel bebas (independen) saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :⁹

- a. Mempunyai angka Tolerance $\leq 0,10$
- b. Mempunyai nilai VIF ≥ 10

2.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas adalah dengan melihat Grafik Plot. Pada grafik plot jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas dan jika tidak

⁸ Albert Kurniawan, *metode riset untuk ekonomi dan bisnis (Teori, Konsep dan praktik penelitian bisnis dilengkapi penghitungan pengolahan data dengan IBM SPSS 22.0)*, Bandung : ALFABETA, 2014, h. 156

⁹*Ibid.* h. 105

ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

2.5.4 Analisis regresi linear berganda

Untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression*). Yang mana persamaan regresi berganda adalah model persamaan regresi linier dengan variabel bebas lebih dari satu. Bentuk umum persamaan ini antara lain¹⁰ :

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi, yaitu besarnya perubahan yang terjadi pada Y jika satu unit perubahan pada variabel bebas (variabel X).

X_1 = Mutasi kerja

X_2 = Lingkungan Kerja Islam

e = variabel residu

2.5.5 Uji Hipotesis

2.5.5.1 Uji Parsial (Uji- t)

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis, maka cara yang dilakukan adalah :

- a. Merumuskan hipotesis

¹⁰Kurniawan, *Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis...*, h 194.

HO1 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara mutasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial

Ha1 : ada pengaruh signifikan antara mutasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial

H02 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja islam terhadap kinerja karyawan secara parsial

Ha2 : ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja islam terhadap kinerja karyawan secara parsial

b. Batasan t hitung

Ho : diterima bila $\text{sig.} > \alpha = 0,05$

Ho : ditolak bila $\text{sig.} \leq \alpha = 0,05$

2.5.5.2 Uji Simultan (Uji- F)

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerima atau penolakan hipotesa, maka cara yang dilakukan adalah :

a. Merumuskan Hipotesis

HO3 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara mutasi kerja dan lingkungan kerja islam terhadap kinerja secara simultan

Ha3 : ada pengaruh yang signifikan mutasi kerja dan lingkungan kerja islam terhadap kinerja karyawan secara simultan

b. Batasan F hitung

Ho : diterima bila $\text{sig.} > \alpha = 0,05$

Ho : ditolak bila $\text{sig.} \leq \alpha = 0,05$

3.5.6 Analisis koefisien determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam suatu persamaan regresi. Bagaimana kemampuan variabel X (variabel independen) mempengaruhi variabel Y (variabel dependen). Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y.¹¹

Nilai akan berkisar 0 sampai 1. Apabila nilai = 1 menunjukkan bahwa 100% total variasi diterangkan oleh varian persamaan regresi, atau variabel X1 dan X2 mampu menerangkan variabel Y sebesar 100%. Sebaliknya apabila nilai = 0, menunjukkan bahwa tidak ada total varians yang diterangkan oleh varian bebas dari persamaan regresi baik X1 maupun X2

Seberapa besar nilai R^2 dikatakan baik atau kuat menurut Lind : nilai koefisien determinasi lebih besar dari 0,5 dikatakan sedang dan kurang dari 0,5 relatif kurang baik. Apabila mendapatkan koefisien determinasi kurang dari 0,5 ada beberapa penyebab yang mungkin salah satu di antaranya adalah spesifikasi model yang salah yaitu pemilihan variabel yang kurang tepat atau pengukuran yang tidak akurat.¹²

¹¹*Ibid.* h 232.

¹²*Ibid.* h 232.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1.1 Gambaran Umum Tahu Baxo Ibu Pudji Ungaran

4.1.1.1 Sejarah

Sejak tahun 1981, Pudjijanto diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil di Ungaran, namun keluarga dengan 2 (dua) orang anak saat itu penghasilan sebagai PNS golongan II tentu saja dirasa masih sangat minim (belum bisa memenuhi kebutuhan hidup yang layak), sehingga Sri Lestari istri Pudjijanto berusaha untuk menambah penghasilan dengan melakukan kegiatan produktif, namun meski telah berbagai macam kegiatan usaha dilakukan semuanya belum ada yang menunjukkan keberhasilan.

Pada tahun 1995, setelah mendapatkan ide untuk membuat suatu jenis makanan yang dibuat dari Tahu dan Bakso (Tahu di isi bakso), maka dengan menggunakan peralatan seadanya (alat-alat dapur yang dimiliki) dan modal tidak lebih dari Rp. 50.000,- (Lima puluh ribu rupiah), Sri Lestari Pudjijanto mulai produksi dan menjual makanan tersebut. (kemudian untuk menjualnya makanan tersebut diperkenalkan dengan nama TAHU BAKSO).

Tahun 1996, setelah 9 (sembilan) bulan produksi, **tahu bakso** tersebut diberi **merekdagang TAHUBAXO KEPODANG** (karena diproduksi di Jl.Kepodang). Ternyata dari hasil tahu bakso tersebut dapat menunjang kebutuhan sehari-hari bagi keluarga, sehingga makin muncul keinginan untuk memiliki tempat yang strategis dan memadai agar dapat mengembangkan usaha tersebut. Untuk itu karena harta berharga yang dimiliki hanya rumah satu-satunya, maka rumah tersebut dijual kemudian dibelikan sebidang tanah di Jl.Kutilang Raya Susukan- Ungaran, namun belum bisa membangun rumah, maka untuk tinggal dan

menjalankan kegiatan usaha masih tetap di rumah yang telah dijual tersebut.(mengontrak kepada pembelinya).

Tahun 1999, melalui Dinas Koperasi Kabupaten Semarang dengan mengajukan permohonan dan melampirkan persyaratan yang diperlukan sebagai Perusahaan/Industri (SIUP, TDP, TDI DLL) diperoleh bantuan pinjaman modal dari PT.ASABRI (PERSERO) sebesar Rp. 5.000.000,-, yang kemudian dipergunakan untuk menambah modal kerja dan melengkapi sarana produksi dan pemasaran.

Tahun 2001 perkembangan usaha semakin nampak kemajuannya, dengan hasil usaha itu keluarga Sri Lestari Pudjijanto memulai membangun rumah, dan bulan Februari 2002 selesailah pembangunan (rumah tinggal sekaligus untuk produksi), maka pada bulan itu pula untuk tinggal dan sekaligus menjalankan kegiatan usaha di Jl.Kutilang Raya 56 Ungaran-Kab. Semarang. Dengan kepindahan itu maka nama atau merek dagang yang sebelumnya “**TAHUBAXOKEPODANG**” diganti dengan merek “**TAHUBAXO Ibu Pudji** “. Selanjutnya dari tahun ke tahun omset Tahu Baxo Ibu Pudjiterus menunjukkan adanya peningkatan.

Tahun 2005, sehubungan dengan perkembangan kebutuhan bahan baku (tahu) yang terus bertambah, maka agar tidak ada ketergantungan bahan baku Pudjijanto mendirikan Pabrik Tahu di Ds.Kalisisdi-Kec.ungaran Barat, dengan kapasitas produksi pada awalnya 2.800 – 4.500 potong/hari. (saat ini jumlah produksi 10.000 – 13.000 potong / hari)

Tahun 2007, dalam rangka meningkatkan pelayanan serta memudahkan para pelanggan/pembeli untuk mengaksesnya (menjangkau) khususnya yang dari luar kota, dibukalah Gerai/Toko “**TAHUBAXOIbu Pudji**”

4.1.2 Visi Dan Misi

VISI

Mewujudkan Tahu Baxo Ibu Pudji sebagai perusahaan mandiri, unggul dalam kualitas produk dan pelayanan, mampu memberikan kesejahteraan kepada karyawan dan memberi manfaat pada masyarakat.

MISI

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk peningkatan pengelolaan perusahaan
2. Meningkatkan pelayanan dan menyediakan outlet yang memadai untuk menjaga loyalitas konsumen
3. Menjaga kualitas dan meningkatkan kuantitas produksi guna meningkatkan omset perusahaan
4. Meningkatkan penghasilan dan kesejahteraan karyawan
5. Melaksanakan tanggung jawab sosial kepada masyarakat

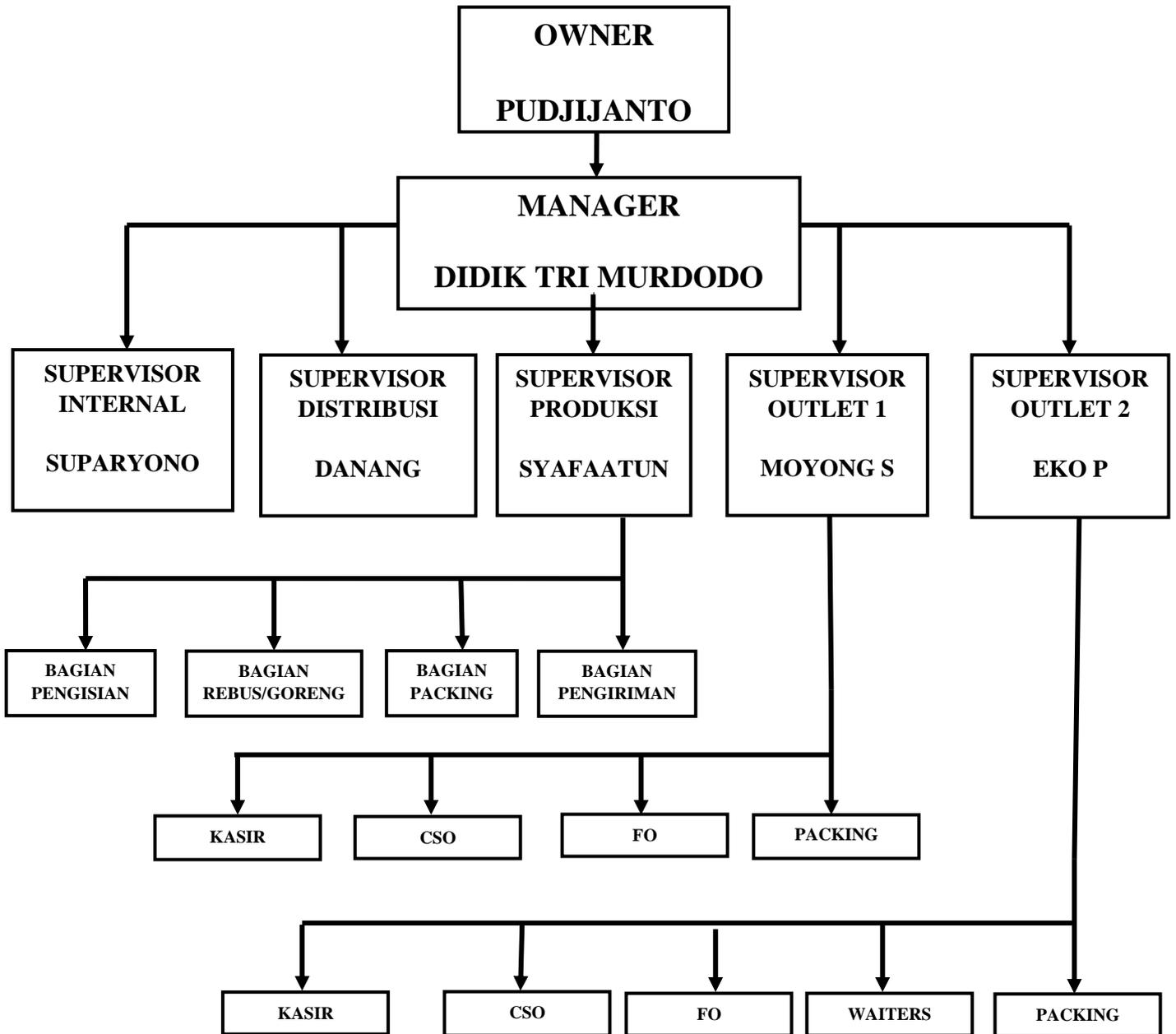
4.1.3 Produk Tahu Baxo

Selain tahu bakso yang menjadi produk utama, tahu baxo ibu pudji juga memproduksi beberapa produk dari olahan bakso dan tahu diantaranya adalah :

1. Tahu Bakso
2. Bakso Aziziah (Bakso Sapi Pack isi 20)
3. Bakso Aneka (Bakso Kakap, Udang & Ayam Pack isi 12)
4. Bakso Sapi Kuah
5. Bakso Aneka Kuah
6. Nuget Tahu
7. Rolade/Galantin Tahu

4.1.4 Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI INDUSTRI



4.1.5 Job Deskripsi

4.1.5.1 Manajer

JOB DESCRIPTIONS		
1	Kode Jabatan	TBIP-M
2	Department / Section	-
3	Jabatan	Manajer
4	Gol. dan Peringkat	-
5	Atasan Langsung	Direktur / Owner
6	Bawahan Langsung	SPV produksi, SPV distribusi, SPV keuangan, SPV HRD, SPV GA, SPV RND, SPV Outlet & Resto (Mijen, Langen, Tuntang) Koordinator Solo dan Sronol
7	Fungsi dan Peranan	1. Menjalankan seluruh operasional kegiatan perusahaan Tahubaxo Ibu Pudji 2. Mewakili Owner dalam pengambilan Keputusan maupun Hubungan dengan pihak luar
8	Tanggung Jawab dan Wewenang	<p>Tanggung Jawab :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Bertanggungjawab terhadap semua kelancaran operasional <i>produksi dan distribusi</i> produk perusahaan dengan berpedoman pada <i>Standard Operational Procedure</i> dan kebijakan yang ditetapkan oleh manajemen.2. Bertanggungjawab terhadap semua kelancaran operasional <i>penjualan dan pelayanan</i> di semua outlet dan rumah makan /resto Ibu Pudji dengan mengacu pada <i>Standard Operational Procedure</i> dan kebijakan yang ditetapkan oleh manajemen. <p>Wewenang :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Menetapkan dan menandatangani kontrak-kontrak kerja sama mewakili direktur dalam operasional perusahaan2. Mengusulkan kepada pimpinan harga penjualan produk.3. Menegur, mengusulkan untuk merekrut karyawan baru, serta mengangkat dan memberhentikan karyawan yang menjadi staf bawahannya.
9	Uraian Tugas	<ol style="list-style-type: none">1. Menyusun perencanaan dan program kerja serta menilai pelaksanaannya.2. Menyusun rancangan anggaran bulanan dan tahunan3. Merumuskan strategi penjualan dan pemasaran produk-produk lainnya.4. Memonitor kelancaran dan ketepatan pelaksanaan dari setiap bagian dari kontrak dengan perusahaan-perusahaan5. Menjamin ketepatan informasi tentang status kontrak - kontrak perusahaan untuk memaksimalkan pendapatan penjualan seluruh produk perusahaan.6. Melaksanakan program pemasaran dan promosi secara terencana dan terprogram termasuk kegiatan-kegiatannya.7. Melakukan hubungan-hubungan dengan pihak

		<p>perusahaan-perusahaan, para mitra, para sponsor, pihak <i>event organizer</i> serta media cetak dan media lainnya dalam rangka penyelenggaraan kegiatan promosi</p> <ol style="list-style-type: none"> 8. Memonitor dan melaksanakan fungsi <i>sales call</i> dan promosi di media cetak, media audio visual, <i>banner, flyer, leaflet, poster, kegiatan advertising, iklan dan release, dll.</i> 9. Memberikan usulan kebutuhan karyawan dan pelatihan bagi karyawan <i>produksi dan outlet</i> 10. Memberikan penilaian terhadap performa SPV dan Koordinator 11. Melakukan analisis dan evaluasi produksi dan penjualan. 12. Merumuskan target penjualan dan pendapatan penjualan produk tahunan. 13. Menyelenggarakan <i>monthly briefing</i> jajaran manajemen. 14. Mengembangkan rencana kerja bersama <i>R&D Department</i> untuk mencapai target yang telah ditentukan.
10	Remunerasi dan Imbal Jasa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji pokok. 2. Tunjangan jabatan. 3. Tunjangan tidak tetap jika ada. 4. Insentif / bonus tergantung kebijakan manajemen. 5. BPJS/Asuransi.

4.1.5.2 Supervisor Internal

JOB DESCRIPTIONS		
1	Kode Jabatan	TBIP-SI
2	Divisi	INTERNAL
3	Jabatan	SPV Distribusi
4	Gol & Peringkat	-
5	Atasan Langsung	Manajer
6	Bawahan Langsung	Staf Kasir Produksi, Staf CSO, Staf Keuangan
7	Fungsi dan Peranan	<p><u>Fungsi :</u> Menjalankan fungsi pengawasan dan audit keuangan terhadap semua divisi</p> <p><u>Peranan :</u> Menyusun laporan keuangan Mewakili manajer dalam menerima kunjungan</p>
8	Tanggung Jawab Dan Wewenang	<p><u>Tanggung Jawab :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bertanggung jawab terhadap laporan penjualan 2. Bertanggungjawab terhadap laporan pembelanjaan 3. Bertanggungjawab melakukan pemeriksaan terhadap laporan keuangan seluruh divisi 4. Bertanggungjawab atas penjualan di Outlet Produksi 5. Bertanggung jawab menerima kunjungan yang telah diserahterimakan untuk dilayani <p><u>Wewenang :</u></p>

		<ol style="list-style-type: none"> 1. Mewakili manajer dalam menyusun laporan keuangan. 2. Menerima dan memeriksa laporan penjualan dan pembelanjaan seluruh divisi. 3. Menerima dan melayani kunjungan observasi manakala manajer atau owner terdapat agenda lain 4. Mengawasi karyawan yang menjadi staf atau bawahannya.
9	Uraian Tugas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan program kerja serta menilai pelaksanaannya. 2. Menerima dan memeriksa laporan penjualan harian dari seluruh outlet 3. Memeriksa laporan pembelanjaan seluruh divisi. 4. Menyediakan kas receh untuk keperluan seluruh divisi 5. Membuat laporan harian maupu berkala untuk penjualan dan pembelanjaan yang dilaporkan kepada manajer. 6. Membuat laporan administrasi roposal yang ditujukan kepada manajer ataupun perusahaan 7. Melakukan pemeriksaan terhadap laporan keuangan seluruh divisi secara berkala maupun bila ditemukan ketidak-sesuaian data. 8. Mempersiapkan data maupun kebutuhan penunjang pada saat ada kunjungan dari pihak luar 9. Menghadiri rapat manajemen dan menyiapkan data yang diperlukan. 10. Membaca dan memeriksa log book
10	Remenurasi dan Imbal Jasa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji pokok. 2. Tunjangan jabatan dan tunjangan tidak tetap jika ada. 3. Insentif / bonus tergantung kebijakan manajemen. 4. BPJS/Asuransi.

4.1.5.3. Supervisor Produksi

JOB DESCRIPTIONS		
1	Kode Jabatan	TBIP-S
2	Divisi	Produksi
3	Jabatan	SPV Produksi
4	Gol & Peringkat	-
5	Atasan Langsung	Manajer
6	Bawahan Langsung	Staf pengisi, perebus, AP (Aneka Produk)
7	Fungsi dan Peranan	Membantu <i>Manajer</i> dalam menjalankan dan melaksanakan seluruh operasional kegiatan produksi baik produk utama maupun aneka produk.
8	Tanggung Jawab dan Wewenang	Tanggung Jawab : <ol style="list-style-type: none"> 1. Bertanggung jawab terhadap semua kelancaran operasional <i>divisi Produksi</i>. 2. Bertanggung jawab melaksanakan kegiatan produksi semua produk perusahaan dengan berpedoman pada <i>Standard Operational Procedure</i> dan kebijakan yang ditetapkan oleh manajemen.

		<p>Wewenang :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mewakili manajer dalam merancang rencana produksi dan pengadaan semua bahan baku produksi. 2. Menegur karyawan yang menjadi staf bawahannya.
9	Uraian Tugas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan program kerja serta menilai pelaksanaannya. 2. Memonitor kelancaran dan ketepatan pelaksanaan jadwal pekerjaan dari semua staf di divisi produksi. 3. Mengawasi proses pengolahan bumbu semua produk agar senantiasa berpedoman pada standar resep. 4. Mewakili perusahaan dalam berkoordinasi dengan pabrik tahu terkait penyediaan dan pengiriman bahan baku tahu 5. Mengawasi proses produksi semua produk agar senantiasa berpedoman <i>Standard Operational Procedure</i> yang telah ditetapkan perusahaan 6. Membuat perencanaan harian, bulanan produksi tahu berdasarkan kebutuhan outlet dan kemampuan produksi 7. Membuat laporan keuangan dan produksi secara periodik yang diketahui manajer dan diserahkan ke Divisi Keuangan. 8. Melakukan hubungan kerja dengan divisi lainnya dalam rangka koordinasi antar divisi 9. Menghadiri rapat manajemen. 10. Membaca dan memeriksa log book
10	Remenurasi dan Imbal Jasa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji pokok. 2. Tunjangan jabatan dan tunjangan tidak tetap jika ada. 3. Insentif / bonus tergantung kebijakan manajemen. 4. BPJS/Asuransi.

4.1.5.4. Supervisor Outlet

JOB DESCRIPTIONS		
1	Kode Jabatan	TBIP-SP
2	Divisi	Produksi
3	Jabatan	SPV OUTLET
4	Gol & Peringkat	-
5	Atasan Langsung	Manajer
6	Bawahan Langsung	Kasir, SSA (Supplier Service Advisor), Packing, CS (Cleaning Service)
7	Fungsi dan Peranan	Menjalankan dan melaksanakan seluruh operasional kegiatan penjualan dan pelayanan kepada konsumen maupun supplier
8	Tanggung Jawab dan Wewenang	<p>Tanggung Jawab :</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Bertanggung jawab terhadap semua kelancaran operasional penjualan maupun pelayanan 4. Bertanggung jawab melaksanakan kegiatan operasional dengan berpedoman pada <i>Standard Operational Procedure</i> dan kebijakan yang ditetapkan oleh manajemen.

		<p>5. Bertanggungjawab terhadap semua inventaris perusahaan yang ada di outlet</p> <p>Wewenang :</p> <p>3. Mewakili manajer dalam kebijakan yang terkait dengan pengelolaan operasional outlet</p>
9	Uraian Tugas	<p>11. Membuat dan melaksanakan program kerja.</p> <p>12. Menghadiri rapat manajemen.</p> <p>13. Membuat laporan rekap absensi karyawan outlet</p> <p>14. Mengawasi pelaksanaan kegiatan operasional outlet</p> <p>15. Membuat laporan keuangan harian dan bulanan</p> <p>16. Melakukan supervisi terhadap laporan gudang/logistik dan snack</p> <p>17. Melakukan briefing</p> <p>18. Membuat laporan penjualan produk bulanan</p> <p>19. Membuat jadwal kerja karyawan</p> <p>20. Memberikan arahan, bimbingan dan teguran bagi karyawan</p> <p>21. Mewakili manajemen dalam berhubungan dengan pihak luar</p> <p>22. Membaca dan memeriksa log book</p>
10	Remerurasi dan Imbal Jasa	<p>5. Gaji pokok.</p> <p>6. Tunjangan jabatan dan tunjangan tidak tetap jika ada.</p> <p>7. Insentif / bonus tergantung kebijakan manajemen.</p> <p>8. BPJS/Asuransi.</p>

4.1.5.5. Customer Services Office (CSO)

URAIAN TUGAS

Customer Service Office (CSO)

1. Mempersiapkan / mengatur tempat dan perlengkapan.
2. Menerima kiriman / pasokan barang dari sales / supplier yang menitipkan barang dagangannya (menghitung / mencocokkan jumlah barang dengan nota pengiriman).
3. Memberikan / menempel (label kode dan harga) pada barang-barang sebelum keluar dari gudang untuk di display di rak –rak penjualan.
4. Mengatur dan menata stok barang-barang di gudang maupun di rak-rak penjualan sehingga terlihat rapi.
5. Memberikan data-data atau nota dari supplier dan up date stock barang
6. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh pengawas atau supervisor atau pimpinan.

7. Melaporkan kepada pengawas/ supervisor bila menghadapi hal-hal yang tidak dapat ditangani/diatasi sendiri.
8. Membersihkan dan merapikan tempat kerja sebelum pulang.

4.2 Deskripsi Responden

Pembahasan hasil penelitian akan dimulai dari uraian tentang karakteristik responden yang digunakan sebagai objek penelitian. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data yang dapat memberikan informasi berkaitan dengan karakteristik karyawan Tahu Baxo Ibu pudji Ungaran dari kuesioner yang telah diisi oleh responden. Penyajian data mengenai data identitas responden disini yaitu memberikan gambaran tentang keadaan data individu dari responden yang meliputi jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan. Berikut ini merupakan data identitas responden:

4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin dalam Keterkaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan penempatan bagian. Dari Penelitian mengenai jenis kelamin berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada 62 karyawan Tahu Baxo Ibu pudji Ungaran dapat diketahui sebagai berikut :

Tabel 4.1

Responden Dirinci Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Pria	87	54.3 %
2	Wanita	73	45.7 %
Jumlah		160	100 %

Sumber : Data Primer yang Diolah,2018

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 dapat diketahui jenis kelamin responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 87 orang atau 54,3%. Sedangkan sisanya responden perempuan sebanyak 73 orang atau 45,7%. Hal ini

menunjukkan bahwa responden terbanyak diwakili oleh responden yang berjenis kelamin laki-laki.

4.2.2 Responden Berdasarkan usia

Usia dalam keterkaitannya dengan perilaku individu dilokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Dari penelitian mengenai usia berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada 62 karyawan Tahu Baxo Ibu Pudji Ungaran dapat diketahui sebagai berikut :

Tabel 4.2

Responden Dirinci Berdasarkan usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase
1	17– 29	54	33.8%
2	30– 40	83	51.9%
3	40 keatas	23	14.3%
Jumlah		160	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah,2018

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.2 dapat diketahui tentang usia karyawan yang diambil sebagai responden terbagi menjadi tiga kelompok. Usia 17 s/d 29 tahun sebanyak 54 orang atau 33,8%, usia 30 s/d 40 tahun sebanyak 83 orang atau 51,9% dan yang usianya diatas 40 tahun sebanyak 23 orang atau 14,3%. Dari keterangan diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian berusia 30 s/d 40 tahun.

4.2.3 Responden Berdasarkan Lama Kerja

Dari penelitian mengenai lama bekerja berdasarkan kuesioner yang dibagikan dapat diketahui sebagai berikut :

Tabel 4.3

Responden Dirinci Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1	1 – 2 tahun	49	30.6%

2	2 – 4 tahun	76	47.5%
3	4 tahun keatas	35	21.9%
Jumlah		160	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah,2018

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 dapat diketahui tentang usia karyawan yang diambil sebagai responden terbagi menjadi tiga kelompok. Karyawan dengan masa kerja 1 s/d 2 tahun sebanyak 49 orang atau 30,6%, masa kerja 2 s/d 4 tahun sebanyak 76 orang atau 47,5% dan yang diatas 4 tahun sebanyak 35 orang atau 21,9%. Dari keterangan diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian memiliki masa kerja 2 s/d 4 tahun.

4.2.4 Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Dari penelitian mengenai pendidikan berdasarkan kuesioner dapat diketahui sebagai berikut :

Tabel 4.4
Responden Dirinci Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SD	6	3.8%
2	SMP	51	31.9%
3	SMA / SMK	72	45%
4	D3	11	6.9%
5	S1	20	12.5%
Jumlah		160	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah,2018

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden di tingkat SD sebanyak 6 orang atau 3,8%. Tingkat pendidikan SLTP sebanyak 51 orang atau 31,9%. Tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 72 orang atau 45%, tingkat pendidikan Diploma sebanyak 11 orang atau 6,9% dan tingkat Pendidikan Sarjana sebanyak 20 orang atau 12,5%. %. Dari keterangsn diatas menunjukkan bahwa sebagian besar sampel dalam penelitian berpendidikan SMA/SMK.

4.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Pada bagian ini akan dideskripsikan hasil penelitian yang diperoleh dari angket berupa jawaban terhadap variable-variabel penelitian. Penyajian data deskriptif variabel bertujuan agar dapat dilihat tanggapan-tanggapan responden dalam penelitian tersebut. Data deskriptif yang menggambarkan tanggapan responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Untuk menggambarkan tanggapan dan menguraikan secara rinci jawaban responden data kelompok dalam satu katagori skor dengan menggunakan skala. Perhitungan skor tiap item pertanyaan adalah sebagai berikut:

4.3.1 Tanggapan Responden Berkaitan Dengan Variabel Mutasi Kerja

Tanggapan responden berkaitan dengan variable Mutasi Kerja dapat dilihat pada table 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Berkaitan Dengan Variabel Mutasi Kerja

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		Jumlah (%)				
1	Menurut anda apakah mutasi dilaksanakan dalam rangka menambah pengalaman dan pengetahuan karyawan.	69,4	30,6	0	0	0
2	Mutasi sangat diperlukan dalam struktur organisasi	58,1	40,3	1,6	0	0
3	Apakah mutasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan karyawan	51,7	48,3	0	0	0
4	Menurut anda apakah mutasi dilakukan dalam rangka promosi jabatan	54,8	29	6,5	9,7	0
5	Apakah mutasi dilakukan untuk mengisi jabatan yang kosong	21	50	14,5	12,9	1,6

sumber : Data primer yang Diolah,2018

Dari tabel 4.5 dapat dilihat bahwa jawaban responden dari variabel mutasi kerja paling banyak adalah jawaban sangat setuju sebesar 69,4% dan paling sedikit adalah jawaban sangat tidak setuju sebesar 1,6%

4.3.2 Tanggapan Responden Berkaitan Dengan Variabel Lingkungan Kerja Islam

Tanggapan responden berkaitan dengan variable Lingkungan Kerja Islam dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Berkaitan Dengan Variabel Lingkungan Kerja Islam

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		Jumlah (%)				
1	Ruangan kerja sudah terang.	56,5	14,5	24,5	4,8	0
2	Perusahaan ditempat bekerja sudah menjamin keselamatan karyawan.	51,7	33,8	0	0	14,5
3	Peralatan ditempat bekerja sudah memadai.	71	25,8	0	3,2	0
4	Fasilitas ibadah memadai	53,2	37,1	9,7	0	0

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2018

Dari tabel 4.6 terlihat bahwa jawaban responden dari variabel lingkungan kerja islam paling banyak adalah jawaban sangat setuju yaitu sebesar 71% dan paling sedikit adalah jawaban tidak setuju yaitu sebesar 3.2%.

4.3.3 Tanggapan Responden Berkaitan Dengan Variabel Kinerja

Tanggapan responden berkaitan dengan variable Kinerja dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Berkaitan Dengan Variabel Kinerja

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		Jumlah (%)				
1	Dalam melakukan tugas saya jarang melakukan kesalahan	22,6	50	25,8	1,6	0
2	Saya memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas pokok saya.	8,1	51,6	37,1	3,2	0
3	Saya bertanggung jawab terhadap kualitas hasil kerja	6,5	56,5	33,8	3,2	0
4	Saya Selalu memakai alat keamanan kerja yang telah disediakan	6,5	48,3	45,2	0	0
5	mampu bekerja sama dengan sesama karyawan	4,8	61,4	33,8	0	0

Sumber : data primer yang Diolah,2018

Dari tabel 4.7 terlihat bahwa jawaban responden dari variabel kinerja paling banyak adalah setuju yaitu sebesar 61,4% dan paling sedikit adalah jawaban sangat tidak setuju yaitu sebesar 1,6%.

4.4 Analisi Data Dan Pembahasan

Dalam analisis kuantitatif ini, penulis menggunakan program SPSS untuk menguji validitas dan reliabilitas, dan untuk mengukur pengaruh mutasi kerja dan lingkungan kerja islam terhadap kinerja kerja Karyawan Tahu Baxo Ibu Pudji Ungaran.

4.4.1 Uji Instrumen

Uji validitas ini bertujuan untuk menguji tingkat ketepatan instrument dalam mengukur variabel-variabel penelitian, apakah instrumen yang digunakan memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik atau tidak. Apabila instrumen yang digunakan memenuhi sifat valid dan reliabel, maka dikatakan baik dan atau sebaliknya. Untuk mengetahui sifat

instrumen valid dan reliabel maka dilakukan perhitungan uji validitas dan reabilitas, diantaranya :

4.4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.¹ Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kuesioner sesuai dengan indikator pada variabel-variabel penelitian secara tepat. Variabel yang diuji validitasnya adalah variable mutasi kerja, dan variabel lingkungan kerja islam, variabel kinerja menggunakan metode correlate bivariate dengan taraf signifikansi 10%. Untuk mengetahui tentang valid dan tidak valid dapat diketahui dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Apabila r hitung > r tabel maka soal tersebut dikatakan valid, sebaliknya jika r hitung < r tabel maka soal tersebut dikatakan tidak valid.

Uji validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n-2 dimana n adalah jumlah sampel dikurangi 2 (df= 62- 2 = 60) dengan taraf signifikansi 10% sehingga diperoleh r tabel = 0,210. Hal ini menunjukkan bahwa semua r hitung > r tabel maka semua soal tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Validitas Variabel Mutasi Kerja, Lingkungan Kerja Islam Dan Kinerja

Variabel	R _{hitung}	>	R _{tabel}	Keputusan
Mutasi Kerja (X1)				
X1p1	0,606	>	0,210	Valid
X1p2	0,552	>	0,210	Valid
X1p3	0,604	>	0,210	Valid
X1p4	0,754	>	0,210	Valid

¹Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 19*, Semarang: Universitas Diponegoro, 2011, hal. 52.

X1p5	0,594	>	0,210	Valid
Lingkungan Kerja Islam (X2)				
X2p1	0,628	>	0,210	Valid
X2p2	0,829	>	0,210	Valid
X2p3	0,624	>	0,210	Valid
X2p4	0,705	>	0,210	Valid
Kinerja (Y)				
Yp1	0,724	>	0,210	Valid
Yp2	0,643	>	0,210	Valid
Yp3	0,602	>	0,210	Valid
Yp4	0,557	>	0,210	Valid
Yp5	0,571	>	0,210	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Hasil uji validitas memperlihatkan, nilai rhitung setiap pertanyaan lebih besar dibanding nilai rtabel, hal ini menunjukkan indikator dari variabel mutasi kerja, lingkungan kerja islam dan kinerja dinyatakan valid sebagai alat ukur dalam variabel penelitian.

4.4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah uji yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur yang digunakan berulang kali. Pengujian yang dipakai adalah dengan teori *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel, jika memberikan nilai *Cronbach's alpha* > 0,60.² Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut :

² Haryadi Sarjono dan Winda Julianita, *SPSS vs LISREL (Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset)*, Jakarta: Salemba Empat, 2011, h. 45.

Tabel 4.9

Reliabilitas Variabel Mutasi Kerja, Lingkungan Kerja Islam Dan Kinerja

Variabel	Cronbach's alpha		Standar Reliabilitas	Keputusan
Kinerja (Y)	0,603	>	0,60	Reliabel
Mutasi Kerja (X1)	0,643	>	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Islam (X2)	0,633	>	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah 2018

Hasil uji reliabilitas memperlihatkan setiap Cronbach's alpha dari masing-masing indikator lebih besar dibanding standar reliabilitas, hal ini menunjukkan indikator dari variabel mutasi kerja, lingkungan kerja islam, dan kinerja dinyatakan handal sebagai alat ukur dalam variabel penelitian.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

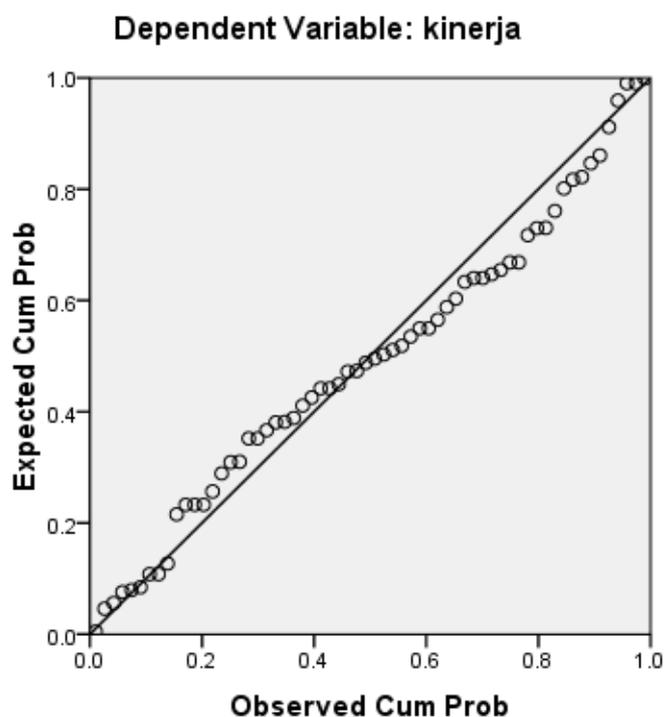
4.4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Untuk mengujinya dapat digunakan normal probability plot yaitu apabila grafik menunjukkan penyebaran data yang berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tersebut telah memenuhi asumsi normalitas.³ Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut:

³Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate...*, hal. 161

Gambar 4.1

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan gambar 4.1, grafik normal probability plot dapat diketahui bahwa sebaran titik-titik menyebar disekitar garis diagonal berarti data tersebut berdistribusi normal atau data yang didapatkan memiliki sebaran yang merata yang mewakili populasi sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik.

4.4.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.⁴ Untuk mendeteksi ada/tidaknya

⁴ Ibid., hal.105

multikolonieritas di dalam model regresi menggunakan nilai Tolerance dan VIF (Varians Inflation Factor). Asumsinya adalah apabila nilai Tolerance < 1 maka tidak terjadi multikolinearitas serta nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan nilai VIF dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.420	1.955		2.261	.027		
	Mutasi lingkungan kerja islam	.371	.099	.403	3.738	.000	.748	1.337
		.344	.092	.401	3.718	.000	.748	1.337

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas terlihat setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

4.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik scatterplot. Dalam penelitian ini menggunakan grafik scatterplot.

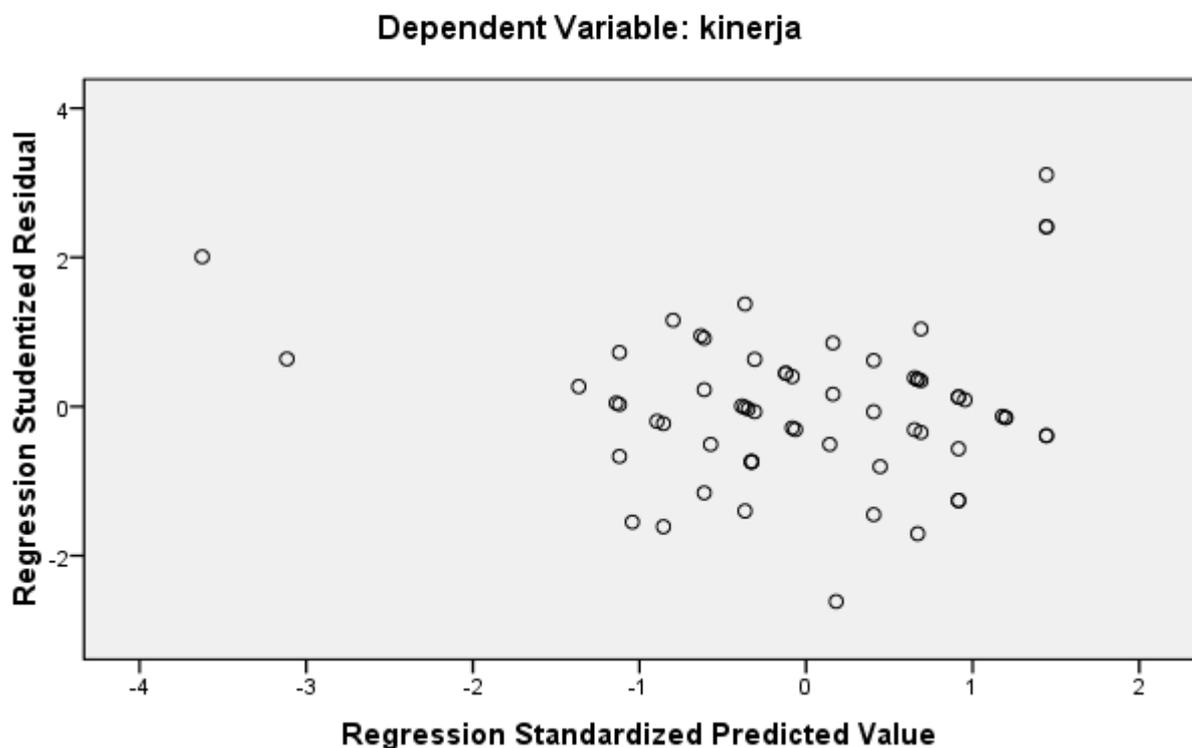
Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas. Asumsinya adalah:⁵

⁵ Ibid., hal. 139.

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedistisitas.

Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas
Scatterplot



Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Dari gambar 4.2 diatas grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat diartikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Dengan regresi linear berganda dapat diketahui terdapat tidaknya pengaruh antara mutasi kerja dan lingkungan kerja islam terhadap kinerja karyawan tahu baxo ibu pudji ungaran.

Tabel 4.11

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.420	1.955		2.261	.027
	Mutasi	.371	.099	.403	3.738	.000
	lingkungan kerja islam	.344	.092	.401	3.718	.000

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.7 dapat diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 4,420 + 0,371(X_1) + 0,344(X_2) + e$$

Koefisien Regresi :

- Konstanta sebesar 4,420, hasil ini menunjukkan bahwa bila variabel mutasi dan lingkungan kerja islam sebesar 4,420, maka kinerja karyawan juga sebesar 4,420
- Mutasi mempunyai Koefisien regresi 0,371 dengan arah positif, hal ini berarti jika mutasi kerja berjalan dengan efektif maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,371..
- Lingkungan kerja islam mempunyai Koefisien regresi 0,344 dengan arah positif, artinya jika hubungan lingkungan kerja islam mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,344.

4.4.4 Uji Hipotesis

4.4.4.1 Uji t

Hasil Uji t dapat dilihat dari tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.420	1.955		2.261	.027
	Mutasi	.371	.099	.403	3.738	.000
	lingkungan kerja islam	.344	.092	.401	3.718	.000

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Hasil pengujian statistik dengan SPSS pada variabel X1 (Mutasi) diperoleh thitung = 3,738 dan sig = 0,000 < 0,05 ini berarti variabel independen mutasi secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel X2 (Lingkungan Kerja Islam) diperoleh nilai thitung = 3,718 dan sig = 0,000 < 0,05 ini berarti variabel independen lingkungan kerja islam secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja.

4.4.4.2 Uji f

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen.⁶

Hasil Uji f dapat dilihat dari tabel 4.13 berikut:

⁶ Algifari, *Statistika Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: AMP YKPN, 2003, h. 231.

Tabel 4.13

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.292	2	60.146	27.910	.000 ^a
	Residual	127.144	59	2.155		
	Total	247.435	61			

Sumber : Data Primer yang diolah,2018

Dan hasil perhitungan didapat nilai F hitung 27,910 dengan tingkat signifikansi 0,000. sedangkan nilai F tabel sebesar 2,75, hal ini berarti nilai F hitung lebih besar dibandingkan F tabel, selain itu nilai signifikan juga menunjukkan angka dibawah 0.05 (0.000), sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima, artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel mutasi kerja dan lingkungan kerja islam terhadap kinerja karyawan tahu baxo ibu pudji ungaran.

4.4.4.3 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R²) merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam suatu persamaan regresi. Bagaimana kemampuan variabel X (variabel independen) mempengaruhi variabel Y (variabel dependen). Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y.⁷

⁷*Ibid.* h 232.

Tabel 4.14

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 ^a	.486	.469	1.46798

Sumber : Data Primer yang diolah,2018

Dari tabel diatas diketahui bahwa besar koefisien determinasi atau kemampuan variabel mutasi kerja dan lingkungan kerja islam dalam menjelaskan atau memprediksi variabel kinerja (Y) sebesar 0,486 atau 48,6%. Hal ini berarti variabel-variabel independen sudah cukup memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependennya. Dan sisanya ($100\% - 48,6\% = 51,4\%$) dijelaskan atau diprediksikan oleh faktor lain di luar variabel dalam penelitian ini.

4.4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian hipotesis pertama, dari hasil jawaban responden sangat setuju sebesar 69,4% menyatakan sangat setuju terhadap mutasi yang dilakukan untuk menambah pengalaman dan pengetahuan karyawan, 54,8% sangat setuju terhadap mutasi sebagai promosi jabatan, dan 21% setuju dengan mutasi dilakukan untuk mengisi jabatan yang kosong. Dengan hasil tersebut dapat diketahui bahwa karyawan tidak terbebani oleh adanya mutasi dan dengan adanya mutasi yang sudah efektif, kinerja karyawan pun semakin meningkat. Artinya perusahaan sangat memperhatikan setiap pekerjaan karyawan sehingga karyawan memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan. Selain itu, koefisien regresi mutasi kerja sebesar 0,99 dan uji signifikansi (uji t) sebesar 3,738 dengan hasil signifikansi dibawah 5% , yaitu 0,000 dan besarnya pengaruh langsung mutasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 1,337. Dengan demikian dapat dikatakan mutasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasibuan menerangkan bahwa mutasi atau pemindahan yang efektif dan efisien dapat mengakibatkan : (1) Produktifitas kerja pegawai meningkat; (2) Memperluas atau menambah wawasan pegawai; (3) Mengatasi perselisihan antara sesama pegawai.

Hasil pengujian hipotesis kedua, lingkungan kerja islam ini menghasilkan 71% yang sangat setuju apabila peralatan ditempat bekerja sudah memadai, 51,7% sangat setuju apabila perusahaan sudah menjamin keselamatan kerja, dan 56,5% sangat setuju apabila ruangan sudah terang, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tahu baxo ibu pudji ungaran, artinya perusahaan telah menjamin keamanan karyawan dalam bekerja. Dengan demikian semakin baik lingkungan kerja semakin pula kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi lingkungan kerja islam sebesar 0,92 dan uji signifikasi (uji t) sebesar 3,718 dengan hasil signifikasi dibawah 5% , yaitu 0,000 dan besarnya pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 1,337. Dengan demikian menurut analisis penulis bahwa pengaruh lingkungan kerja islam terletak pada tempat dan pertemanan. Hubungan antar karyawan dan juga pimpinan terjalin dengan baik, dimana pimpinan tidak bertindak semena-mena dengan bawahannya, namun apabila karyawan melakukan kesalahan, pimpinan wajar apabila memberikan teguran dan saran kepada karyawan tersebut.

Zakiah, Drajat berpendapat bahwa lingkungan kerja yang efektif dan efisien mampu menyebabkan : (1) Pekerja menjadi tangguh dan jujur; (2) Pekerja lebih sabar dan ikhlas dalam bekerja, berperilaku, berpenampilan, dan berbicara ; (3) Pekerja lebih kreatif dan nyaman dalam bekerja.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Hasil penelitian mengenai pengaruh mutasi kerja dan lingkungan kerja islam terhadap kinerja karyawan Tahu Baxo Ibu Pudji berkaitan dengan dua variabel independent yaitu yang pertama variabel mutasi kerja, meliputi: Promosi, Demosi, Pensiun dan Pensiun Dini, Keusangan Karyawan, Dan Karyawan Stabil. Yang kedua variabel lingkungan kerja islam meliputi: Penerangan, Ruang Gerak Yang Diperlukan, Keamanan Kerja, Dan Hubungan Karyawan.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa mutasi kerja efektif untuk menambah pengalaman dan pengetahuan karyawan hal ini ditunjukkan dari hasil jawaban responden sangat setuju sebesar 69,4% menyatakan sangat setuju terhadap mutasi yang dilakukan untuk menambah pengalaman dan pengetahuan karyawan, 54,8% sangat setuju terhadap mutasai sebagai promosi jabatan, dan 21% setuju dengan mutasi dilakukan untuk mengisi jabatan yang kosong. Dengan hasil tersebut dapat diketahui bahwa karyawan tidak terbebani oleh adanya mutasi dan dengan adanya mutasi yang sudah efektif, kinerja karyawan pun akan semakin meningkat.

Dari segi lingkungan kerja islam ini menghasilkan 71% yang sngat setuju apabila peralatan ditempat bekerja sudah memadai, 51,7% sangat setuju apabila perusahaan sudah menjamin keselamatan kerja, dan 56,5% sangat setuju apabila ruangan sudah terang.

5.2. Saran

Saran yang bisa disampaikan berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat, yaitu :

1. Bagi Tahu Baxo Ibu Pudji Ungaran diharapkan mampu meningkatkan keefektifan mutasi kerja dan lingkungan kerja islam dalam upaya meningkatkan kinerja

karyawan. Pelaksanaan mutasi oleh pimpinan yang selama ini diberikan tetap dapat dipertahankan, peraturan-peraturan yang ada dapat lebih ditingkatkan agar karyawan lebih disiplin dalam ketepatan waktu. Dan lingkungan kekeluargaan tetap dapat dipertahankan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan untuk meningkatkan kinerja kerja.

2. Kepada peneliti selanjutnya hendaklah menambahkan variabel lain untuk memperkuat penelitian

DAFTAR PUSTAKA

Wibowo, Manajemen Kinerja, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 65

Nitisemito, Alex, *Manajemen Personalia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta : 2001.

Bungaran Saing “*Pengaruh mutasi dan pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai dinas perhubungan kota bekasi*” Jurnal kajian ilmiah Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Vol. 17, No.3, September 2017 . <http://jurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/kajian-ilmiah/article/download/151-158/pdf>di akses pada tanggal 17 September 2018

Melayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan motivasi dasar peningkatan produktivitas*, PT. Bumi Aksara, Jakarta : 2007.

Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (3rd ed)*. CV. Mandar Maju, Bandung : 2009.

Zakiyah, Drajat, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta : Bumi Aksara, 1996.

Muhammad, Tolhah Hasan, *Islam Dalam Perspektif Sosio Kultural*, Jakarta : Lantabora Press, 2005.

Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahan*.

Basirs, Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keenam, Aksara, Jakarta : 2000.

Siagian, P. Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta : 2002.

Mangkunegara, A.A. Anawar, Prabu, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT. Rosda Karya, Bandung : 2004.

Kossen, Stan, *Aspek Manusia Dalam Organisasi*, Erlangga, Jakarta : 2000.

Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, YKPN, Yogyakarta : 2000.

Ruky, Achmad S, *Sistem Manajemen Kinerja*, Gramedia, Jakarta : 2004.

Salina diana herdianto, “*pengaruh mutasi jabatan terhadap kinerja pegawai pada perum perhutani*” skripsi, (Jakarta: jurusan manajemen sekolah tinggi ilmu ekonomi ahmad dahlan jakarta, 2013) h,67

Aji Tri Budianto dan Amelia Katini “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Disrtibusi Wilayah I JAKARTA*” Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol. 3, No.1, Oktober 2015 . <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/download/487/399>di akses pada tanggal 7 juli 2018

Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Salemba empat, Jakarta: 2011.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Walisongo Semarang, *Pedoman Penulisan Skripsi*, Semarang: Tim Penyusun, 2013.

Husein Umar, *Research Methods in Finance and Banking*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2000.

Albert Kurniawan, *metode riset untuk ekonomi dan bisnis (Teori, Konsep dan praktik penelitian bisnis dilengkapi penghitungan pengolahan data dengan IBM SPSS 22.0)*, Bandung : ALFABETA,2014.

Kurniawan, *Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis*.

Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 19*, Semarang: Universitas Diponegoro, 2011.

Haryadi Sarjono dan Winda Julianita, *SPSS vs LISREL (Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset)*, Jakarta: Salemba Empat, 2011.

Algifari, *Statistika Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: AMP YKPN, 2003.

Lampiran I

PENGANTAR ANGKET

Perihal : Permohonan Pengisian Angket

Lampiran : Satu berkas

Kepada Yth.

Bapak / Ibu / Sdr/i Karyawan Tahu Baxo Ibu Pudji Ungaran
di Tempat

Bapak/Ibu/Saudara/I dalam rangka menyelesaikan karya ilmiah (skripsi) pada program studi Ekonomi Islam di Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang maka saya,

Nama : MUHAMMAD AFIF ARFIANTO

NIM : 122411202

Judul : **Pengaruh Mutasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (STUDI DI TAHU BAXO IBU PUDJI UNGARAN)**

Untuk membantu kelancaran penelitian ini, Saya mohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi angket penelitian ini. Peran serta Bapak/Ibu/Saudara/i akan sangat bermanfaat bagi keberhasilan penelitian yang dilaksanakan.

Atas ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab pertanyaan pada angket ini, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,
Peneliti

MUHAMMAD AFIF ARFIANTO

NIM: 122411202

KUESIONER

Pengaruh Mutasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Tahu Baxo Ibu Pudji Ungaran)

A. IDENTITAS PRIPADI

Mohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjawab pertanyaan dibawah ini:

Berilah tanda () didepan jawaban yang sesuai dengan pilihan Anda

1. Nama :

2. Jenis Kelamin

Laki-laki

Perempuan

3. Umur

17-29 tahun

30-40 tahun

>40 tahun

4. Pendidikan akhir

Tidak Sekolah

SD

SMP

SMA

Diploma

Sarjana

B. PETUNJUK ANGKET, VARIABEL MUTASI, LINGKUNGAN KERJA ISLAM, DAN KINERJA

Berilah tanda () pada kolom Bapak/Ibu/Sdr/i pilih sesuai keadaan yang sebenarnya, dengan alternatif jawaban sebagai berikut :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Netral (N)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

1. VARIABEL MUTASI KERJA

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	N	S	TS	STS
1	Mutasi sangat diperlukan dalam struktur organisasi	<input type="checkbox"/>				
2	Menurut anda apakah mutasi dilaksanakan dalam rangka menambah pengalaman dan pengetahuan karyawan.	<input type="checkbox"/>				
3	Apakah mutasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan karyawan	<input type="checkbox"/>				
4	Menurut anda apakah mutasi dilakukan dalam rangka promosi jabatan	<input type="checkbox"/>				
5	Apakah mutasi dilakukan untuk mengisi jabatan yang kosong	<input type="checkbox"/>				

2. VARIABEL LINGKUNGAN KERJA ISLAM

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	N	S	TS	STS
1	Ruangan kerja sudah terang.	<input type="checkbox"/>				
2	Perusahaan ditempat bekerja sudah menjamin	<input type="checkbox"/>				

	keselamatan karyawan.					
3	Peralatan ditempat bekerja sudah memadai.	<input type="checkbox"/>				
4	Fasilitas ibadah memadai	<input type="checkbox"/>				

3. VARIABEL KINERJA

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	N	S	TS	STS
1	Dalam melakukan tugas saya jarang melakukan kesalahan	<input type="checkbox"/>				
2	Saya memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas pokok saya..	<input type="checkbox"/>				
3	Saya bertanggung jawab terhadap kualitas hasil kerja	<input type="checkbox"/>				
4	Saya Selalu memakai alat keamanan kerja yang	<input type="checkbox"/>				
5	Saya mampu bekerja sama dengan sesama karyawan	<input type="checkbox"/>				

Lampiran II

Hasil Jawaban Responden

res	Mutasi Kerja (X1)						Lingkungan Kerja Islam (X2)					Kinerja (Y)					
	P1	P2	P3	P4	P5	skor	P1	P2	P3	P4	skor	P1	P2	P3	P4	P5	Skor
1	5	5	4	4	2	20	4	4	5	5	18	4	2	5	5	4	20
2	5	4	5	5	4	23	5	5	5	4	19	5	4	4	4	3	20
3	5	5	4	5	4	23	5	5	4	5	19	4	3	4	3	3	17
4	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	20	5	5	4	3	3	20
5	4	4	4	5	3	20	5	5	4	4	18	3	3	4	3	3	16
6	5	4	4	2	2	17	3	2	2	3	10	3	3	3	3	3	15
7	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	24
9	5	5	4	4	4	22	5	2	4	5	16	3	3	4	4	3	17
10	5	4	5	5	4	23	5	2	4	4	15	4	4	4	3	4	19
11	5	4	5	5	5	24	3	5	5	5	18	4	4	4	4	4	20
12	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	18	5	4	4	3	4	20
13	5	4	5	4	2	20	3	5	5	4	17	3	3	3	3	4	16
14	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	17	3	4	4	3	4	18
15	5	5	5	5	4	24	3	5	5	5	18	5	4	4	4	4	21
16	4	4	4	2	4	18	3	4	5	5	17	3	3	4	3	4	17
17	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	20	4	2	4	4	4	18
18	5	5	5	5	4	24	5	5	4	4	18	4	4	4	3	4	19
19	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	16	4	4	3	3	3	17
20	5	5	4	5	4	23	4	5	5	5	19	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	2	4	18	5	4	5	4	18	4	3	4	3	3	17
22	4	5	4	3	4	20	5	5	4	5	19	5	3	4	3	4	19
23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	3	3	2	3	4	15
24	5	4	4	3	4	20	5	4	5	5	19	4	3	4	4	4	19
25	4	3	4	2	3	16	2	2	2	3	9	4	3	3	3	3	16
26	5	4	5	4	4	22	3	4	5	5	17	5	4	3	3	4	19
27	4	5	4	5	4	22	3	5	5	5	18	4	4	4	3	4	19
28	5	4	5	4	4	22	3	4	4	5	16	4	3	3	3	4	17
29	4	4	4	5	4	21	3	4	5	5	17	4	3	4	3	4	18
30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	24
31	5	5	5	5	2	22	3	4	5	4	16	4	4	3	3	3	17
32	5	5	5	2	5	22	5	4	4	5	18	5	4	4	3	4	20
33	5	5	5	4	4	23	3	4	5	4	16	4	3	4	4	3	18
34	5	4	4	5	4	22	5	5	4	5	19	3	3	3	4	4	17
35	5	5	4	3	2	19	3	4	5	4	16	4	3	4	4	3	18
36	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	4	4	3	4	20
37	5	4	5	5	4	23	4	4	5	4	17	3	3	3	3	3	15
38	4	4	4	4	4	20	3	5	4	4	16	3	4	3	4	3	17
39	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	19	5	3	4	4	4	20
40	5	4	4	5	4	22	5	5	5	4	19	5	5	3	3	4	20
41	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	16	3	3	3	3	4	16
43	5	5	5	5	2	22	5	5	5	5	20	4	4	4	3	4	19

44	4	5	5	4	1	19	5	4	5	5	19	4	4	3	4	3	18
45	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	19	4	4	4	4	4	20
46	4	4	4	4	3	19	5	4	5	4	18	5	3	3	4	4	19
47	5	5	5	5	3	23	5	5	5	5	20	4	4	3	4	3	18
48	5	4	5	4	3	21	5	5	5	4	19	4	4	3	4	3	18
49	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	20	4	4	5	3	4	20
50	5	5	4	4	4	22	5	5	5	4	19	4	4	4	4	3	19
51	5	5	5	5	2	22	5	2	5	3	15	4	3	3	4	3	17
52	4	5	4	4	2	19	5	2	5	3	15	3	3	3	4	4	17
53	5	5	5	5	3	23	2	2	5	3	12	2	3	4	3	3	15
54	4	5	5	5	4	23	4	2	4	3	13	4	4	3	4	4	19
55	5	5	5	5	3	23	3	2	5	5	15	4	4	2	4	4	18
56	5	5	4	5	3	22	5	4	4	4	17	3	4	3	4	4	18
57	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	20	3	4	4	4	4	19
58	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	18	3	4	3	4	4	18
59	4	5	5	5	5	24	2	5	5	5	17	3	4	4	4	3	18
60	5	4	4	5	4	22	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	20
61	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	20
62	4	5	5	2	4	20	4	4	5	4	17	4	4	4	4	3	19

Lampiran III

Mutasi Kerja (X1)

Correlations

		skor x11	skor x12	skor x13	skorx14	skor x15	skor total
skor x11	Pearson Correlation	1	.314 [*]	.406 ^{**}	.384 ^{**}	.122	.606 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.013	.001	.002	.346	.000
	N	62	62	62	62	62	62
skor x12	Pearson Correlation	.314 [*]	1	.363 ^{**}	.314 [*]	.046	.552 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.013		.004	.013	.723	.000
	N	62	62	62	62	62	62
skor x13	Pearson Correlation	.406 ^{**}	.363 ^{**}	1	.327 ^{**}	.123	.604 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.004		.009	.339	.000
	N	62	62	62	62	62	62
skorx14	Pearson Correlation	.384 ^{**}	.314 [*]	.327 ^{**}	1	.178	.754 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.002	.013	.009		.165	.000
	N	62	62	62	62	62	62
skor x15	Pearson Correlation	.122	.046	.123	.178	1	.594 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.346	.723	.339	.165		.000
	N	62	62	62	62	62	62
skor total	Pearson Correlation	.606 ^{**}	.552 ^{**}	.604 ^{**}	.754 ^{**}	.594 ^{**}	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	62	62	62	62	62	62

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.634	5

Lingkungan Kerja Islam (X2)

Correlations

		skor x21	skor x22	skor x23	skor x24	skor total
skor x21	Pearson Correlation	1	.273*	.152	.172	.628**
	Sig. (2-tailed)		.032	.238	.180	.000
	N	62	62	62	62	62
skor x22	Pearson Correlation	.273*	1	.412**	.569**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.032		.001	.000	.000
	N	62	62	62	62	62
skor x23	Pearson Correlation	.152	.412**	1	.359**	.624**
	Sig. (2-tailed)	.238	.001		.004	.000
	N	62	62	62	62	62

skor x24	Pearson Correlation	.172	.569**	.359**	1	.705**
	Sig. (2-tailed)	.180	.000	.004		.000
	N	62	62	62	62	62
skor total	Pearson Correlation	.628**	.829**	.624**	.705**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.633	4

Kinerja (Y)

Correlations

		skor y1	skor y2	skor y3	skor y4	skor y5	skor total
skor y1	Pearson Correlation	1	.408**	.293*	.161	.276*	.724**
	Sig. (2-tailed)		.001	.021	.212	.030	.000
	N	62	62	62	62	62	62
skor y2	Pearson Correlation	.408**	1	.131	.177	.220	.643**
	Sig. (2-tailed)	.001		.309	.168	.085	.000
	N	62	62	62	62	62	62
skor y3	Pearson Correlation	.293*	.131	1	.242	.198	.602**
	Sig. (2-tailed)	.021	.309		.058	.122	.000
	N	62	62	62	62	62	62
skor y4	Pearson Correlation	.161	.177	.242	1	.213	.557**
	Sig. (2-tailed)	.212	.168	.058		.096	.000
	N	62	62	62	62	62	62
skor y5	Pearson Correlation	.276*	.220	.198	.213	1	.571**
	Sig. (2-tailed)	.030	.085	.122	.096		.000
	N	62	62	62	62	62	62
skor total	Pearson Correlation	.724**	.643**	.602**	.557**	.571**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.603	5

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.420	1.955		2.261	.027
	mutasi	.371	.099	.403	3.738	.000
	lingkungan kerja islam	.344	.092	.401	3.718	.000

a. Dependent Variable: kinerja

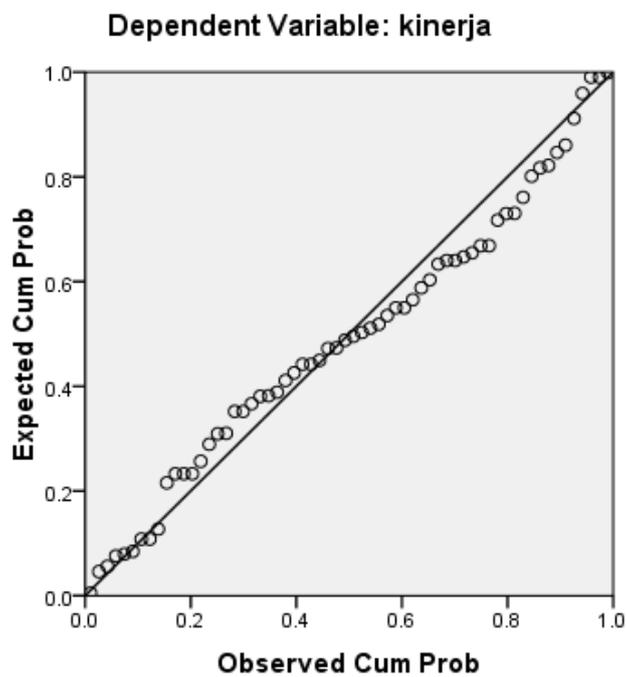
Uji f

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.292	2	60.146	27.910	.000 ^a
	Residual	127.144	59	2.155		
	Total	247.435	61			

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

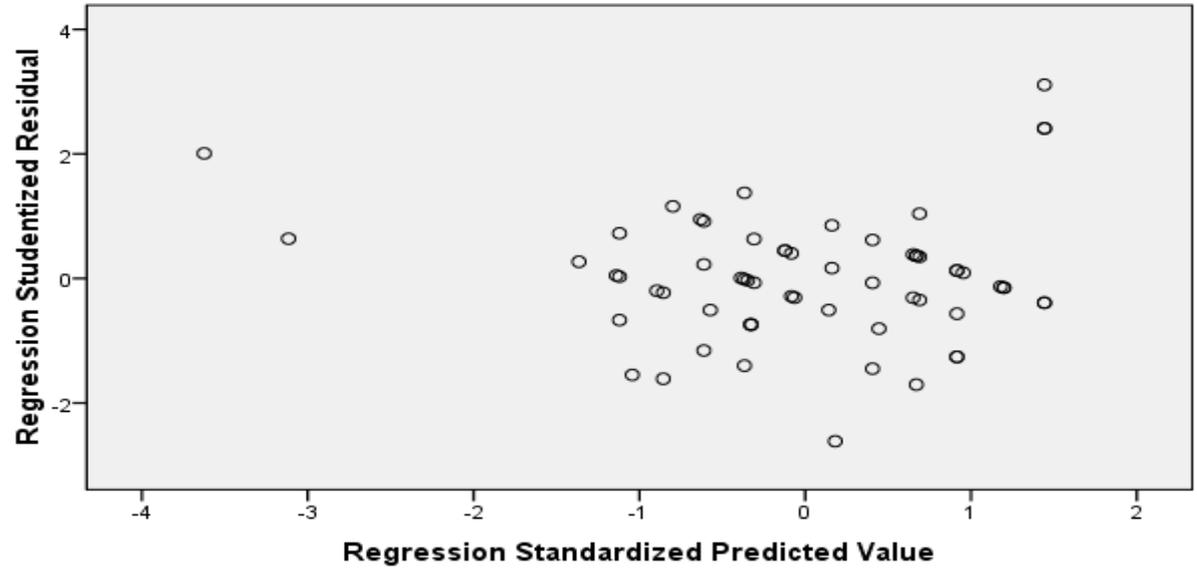
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.420	1.955		2.261	.027		
	mutasi	.371	.099	.403	3.738	.000	.748	1.337
	lingkungan kerja islam	.344	.092	.401	3.718	.000	.748	1.337

a. Dependent Variable: kinerja

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: kinerja



Analisi Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.420	1.955		2.261	.027
	mutasi	.371	.099	.403	3.738	.000
	lingkungan kerja islam	.344	.092	.401	3.718	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 ^a	.486	.469	1.46798

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja islam, mutasi

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Afif Arfianto
Tempat Tanggal Lahir : Pati, 19 Desember 1993
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Desa Tlogoharum Rt 04/ Rw 01
Kecamatan Wedarijaksa Kabupaten Pati.

Pendidikan :

1. SDN 02 Tlogoharum, Pati, Lulus Tahun 2005
2. MTS Raudlatul Ulum, Guyangan, Pati, Lulus Tahun 2009
3. MA Raudlatul Ulum, Guyangan, Pati, Lulus Tahun 2012
4. Mahasiswa Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Tahun 2012

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana semestinya.

Penulis,

Muhammad Afif Arfianto

NIM : 122411202