

**PENGARUH MUTASI PEGAWAI TERHADAP KINERJA
PADA DINAS SYARIAT ISLAM KABUPATEN GAYO LUES**

SKRIPSI



Diajukan Oleh:

DARA SINTA
NIM. 150802113
Program Studi Ilmu Administrasi Negara

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM – BANDA ACEH
2020 M/1441 H**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan

Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S-1)

Dalam Ilmu Administrasi Negara

Diajukan Oleh :

DARA SINTA

NIM.150802113

Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan

Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Disetujui untuk diuji/dimunaqasyahkan oleh:

Pembimbing I



Dr. S. Amirulkamar, MM., M.Si
NIP.196110051982031007

Pembimbing II



Siti Nur Zafikha, M.Si
NIP.199002282018032001

SKRIPSI

Telah Diuji oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan dan Dinyatakan Lulus serta Diterima Sebagai Salah Satu Beban Studi Program Sarjana (S-1) Ilmu Administrasi Negara

Diajukan Oleh:

DARA SINTA

NIM: 150802113

Pada Hari/Tanggal
Kamis 13 Januari 2020 M
17 Jumadil Awwal 1441 H

Di Darussalam-Banda Aceh
Panitia Ujian Sidang Munaqsyah

Ketua


Dr. S. Amirul Kamar, MM., M.Si
NIP. 196110051982031007

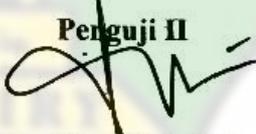
Sekretaris


Siti Nur Zalikha, M.Si
NIP. 199002282018032001

Penguji I


Muazzinah, B.Sc., MPA
NIP. 198411252019032012

Penguji II


Mirza Fanzikri, S.Sos.I., M.Si
NIDN. 2002079001

Mengetahui
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan



Dr. Ernia Dewa, S.Ag., M.Hum
NIP. 197307232000032002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DARA SINTA
NIM : 150802113
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Universitas : UIN Ar-Raniry

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini benar dibuat oleh penulis sendiri dan belum pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam skripsi ini semua atau sebagian isinya terdapat unsur plagiat, maka saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dapat dicabut/dibatalkan, serta dapat diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dan ditandatangani dalam keadaan sadar dan tanpa tekanan/paksaan oleh siapapun.

Banda Aceh, 13 Januari 2020

Yang menyatakan



DARA SINTA
NIM. 150802113

ABSTRAK

Mutasi pegawai merupakan salah satu strategi pengembangan kualitas sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan agar mengalami penyegaran dan terhindar dari rasa jenuh terhadap pekerjaan yang monoton. Namun mutasi pegawai sering dianggap sebagai suatu hukuman karena telah melakukan kesalahan dalam pekerjaan. Disisi lain, bagi pegawai yang merasa jenuh dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya mutasi dianggap sebagai suatu keinginan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses dan pengaruh mutasi pegawai terhadap kinerja pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues. Sampel yang digunakan sebanyak 20 pegawai dengan teknik purposive sampling. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner dan dokumentasi. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linier sederhana, uji T, dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan aplikasi *SPSS 17 for Windows*. Hasil analisis regresi linier sederhana diketahui nilai koefisien regresi X bernilai positif sebesar 0,380, artinya terdapat hubungan yang positif antara Y dan X. Dalam pengujian hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,447 nilai tersebut lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} yakni 2,101, sehingga H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel mutasi pegawai dan variabel kinerja. Nilai *R Square* dalam analisis koefisien determinasi adalah sebesar 0,812. Nilai tersebut menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel mutasi pegawai terhadap variabel kinerja sebesar 81,2%. Sedangkan sisanya sebesar 18,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil beberapa analisis tersebut maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah mutasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja.

Kata Kunci : *Mutasi Pegawai, Kinerja, Dinas Syariat Islam*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT. segala syukur juga hanya pantas dipersembahkan kepada-Nya. Sungguh hanya karena anugerah dan rezeki yang Allah berikan penulis akhirnya dapat menyelesaikan karya ilmiah berupa skripsi “Pengaruh Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja Pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues”. Shalawat dan salam penulis hantarkan dengan segala kerendahan hati ke atas pangkuan Baginda Rasulullah Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabat Beliau.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Prodi Ilmu Administrasi Negara. Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari hambatan dan kesulitan, namun berkat pertolongan Allah SWT. serta bimbingan, bantuan, nasihat serta kerja sama dari berbagai pihak, sehingga kendala-kendala bisa diatasi.

Ucapan terima kasih yang istimewa kepada kedua orang tua, Ayahanda tercinta Safi’i dan Ibunda tersayang Hamidah yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil serta do’a yang tiada henti-hentinya kepada penulis. Dan segenap keluarga besar penulis yang telah menyemangati dan membantu penyelesaian skripsi ini.

Dan juga ucapan terima kasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya turut penulis sampaikan kepada :

1. Prof. Dr. H. Warul Walidin, AK., MA. Rektor Universitas Islam Negara Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Dr. Ernita Dewi, S. Ag., M. Hum. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry.
3. Eka Januar, S.IP., M.Soc, Sc. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry.
4. Dr. Said Amirul Kamar, MM, M.Si.dosen pembimbing pertama yang telah memberikan bimbingan dan arahan disela-sela kesibukan Beliau.
5. Siti Nur Zalikha, M.Si.dosen pembimbing kedua yang paling utama dalam membimbing, mendidik, memberikan saran dan motivasi serta mengarahkan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh dosen beserta staf Prodi Ilmu Administrasi Negara yang senantiasa memberikan ilmu pengetahuan, bimbingan dan bantuan selama perkuliahan.
7. Sahabat-sahabat penulis, Susi Yanti, Malihatut Sakhdiyah, Sri Novi Sulfia, Ismaturrehmi, Rinti Puspita Dewi, Zarrah, Lisma Dewi, dan Jumiati terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Seluruh teman-teman angkatan 2015 Prodi Ilmu Administrasi Negara. Terima kasih atas dukungan moral dari kalian semua.

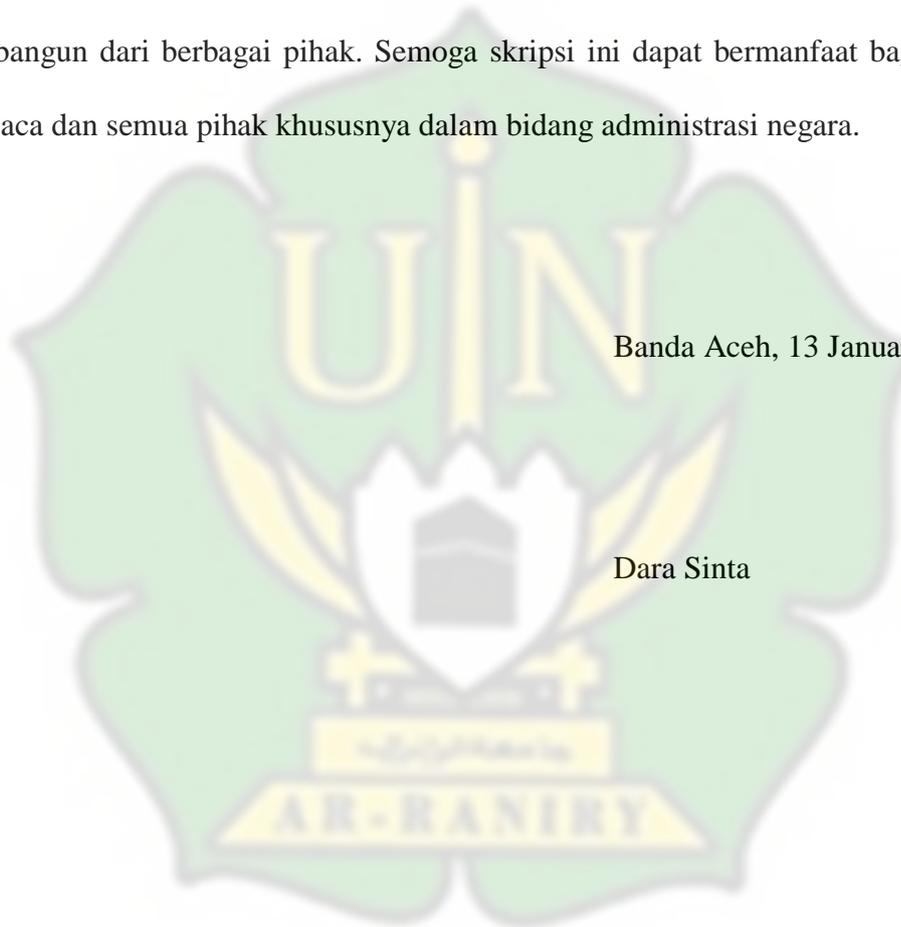
Hanya Allah SWT yang dapat memberikan segala bentuk kebaikan dari semua pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis hanya bisa mengucapkan ribuan terima kasih atas segalanya yang telah diberikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang penulis miliki. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak khususnya dalam bidang administrasi negara.

Banda Aceh, 13 Januari 2020

Dara Sinta



DAFTAR ISI

LEMBARAN JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR DIAGRAM	viii
DAFTAR GRAFIK	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Penelitian Terdahulu	7
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	11
A. Tinjauan Teoritis	11
1. Mutasi	11
2. Kinerja	15
3. Kepemimpinan	17
4. Perilaku Organisasi	19
5. Manajemen Sumber Daya Manusia	20
B. Kerangka Berpikir.....	21
C. Hipotesis.....	22
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
A. Metode Penelitian.....	24
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	24
C. Operasionalisasi Variabel	24
D. Jenis dan Sumber Data	28
E. Populasi dan Sampel	29
F. Teknik Pengumpulan Data.....	31
G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Gambaran Umum Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues..	37
1. Sejarah	37
2. Kedudukan	38
3. Struktur Organisasi	39
B. Hasil Penelitian	41
1. Karakteristik Responden	41

2. Uji Validitas	45
3. Uji Reliabilitas	48
4. Uji Normalitas	49
5. Uji Linieritas	53
6. Analisis Regresi Linier Sederhana	54
7. Uji Hipotesis (Uji T)	54
8. Koefisien Determinasi	56
C. Pembahasan	57
1. Proses Mutasi Pegawai pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues	57
2. Analisis dan Pembahasan Pengaruh Mutasi Pegawai	57
3. Analisis dan Pembahasan Kinerja Pegawai	59
4. Item-item Pernyataan pada Variabel Mutasi Pegawai yang Memiliki Pengaruh Positif dan Negatif	60
5. Item-item Pernyataan pada Variabel Kinerja yang Memiliki Pengaruh Positif dan Negatif	61
BAB V PENUTUP	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	22
Gambar 4.1 Alur Pelaksanaan Mutasi Pegawai	57



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Mutasi Pegawai Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues	6
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	26
Tabel 3.2 Nama Pegawai yang Pernah Dimutasi (2015-2019)	30
Tabel 3.3 Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert	31
Tabel 4.1 Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.2 Pengelompokan Responden Berdasarkan Umur	42
Tabel 4.3 Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan	43
Tabel 4.4 Pengelompokan Responden Berdasarkan Golongan	44
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel X	45
Tabel 4.6 Uji Validitas X Setelah Beberapa Pernyataan Dihilangkan	46
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Y	46
Tabel 4.8 Uji Validitas Y Setelah Beberapa Pernyataan Dihilangkan	47
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Variabel X	48
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Variabel Y	49
Tabel 4.11 Uji Normalitas Variabel X	50
Tabel 4.12 Uji Normalitas Variabel Y	52
Tabel 4.13 Uji Linieritas	53
Tabel 4.14 Regresi Linier Sederhana	54
Tabel 4.15 Output ANOVA	55
Tabel 4.16 Uji T	55
Tabel 4.17 Koefisien Determinasi.....	56
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Terhadap Pengaruh Mutasi Pegawai ...	58
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja	59

DAFTAR DIAGRAM

Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Pengelompokan Responden Berdasarkan Umur	42
Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan	43
Pengelompokan Responden Berdasarkan Golongan	44



DAFTAR GRAFIK

Normal Q-Q Plot Variabel Mutasi Pegawai	50
Normal Q-Q Plot Variabel Kinerja	52



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Keputusan Pembimbing
Lampiran 2	Surat Permohonan Izin Penelitian
Lampiran 3	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
Lampiran 4	Nilai-Nilai r Product Moment
Lampiran 5	Nilai-Nilai Dalam Distribusi t
Lampiran 6	Uji Validitas Variabel X
Lampiran 7	Uji Validitas Variabel Y
Lampiran 8	Uji Reliabilitas Variabel X
Lampiran 9	Uji Reliabilitas Variabel Y
Lampiran 10	Uji Normalitas Variabel X
Lampiran 11	Uji Normalitas Variabel Y
Lampiran 12	Uji Linieritas
Lampiran 13	Analisis Regresi Linier Sederhana
Lampiran 14	Uji T
Lampiran 15	Analisis Koefisien Determinasi
Lampiran 16	Kuesioner Penelitian
Lampiran 17	Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu instansi atau institusi kerja ditentukan oleh dua faktor utama, yakni faktor sumber daya manusia (karyawan atau pegawai), dan sarana-prasarana atau fasilitasnya. Sumber daya manusia atau karyawan sebuah instansi terdiri dari individu-individu yang sangat bervariasi, baik dilihat dari jabatannya di dalam instansi maupun latar belakang pendidikannya.¹ Sumber daya manusia adalah kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan baik bersifat teknis maupun manajerial.²

Sumber daya manusia pada instansi pemerintahan disebut Pegawai Negeri Sipil. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negera disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.³

Pegawai merupakan salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan instansi dalam mencapai sasaran dan tujuan. Oleh karena itu

¹Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2009, hlm.161.

²I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012, hlm.5.

³Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

pihak instansi harus mampu mengembangkan para pegawainya untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari masing-masing pegawai tersebut. Salah satu langkah yang dapat digunakan adalah dengan melakukan mutasi pegawai. Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan suatu proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada instansi.⁴ Selain itu, menurut Andi Fachruddin mutasi adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu instansi dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah atau bergeser jabatan/*grade*, satuan kerja dan pangkat/golongan.⁵ Manfaat atau tujuan dilakukannya mutasi pegawai adalah menciptakan keseimbangan antara pegawai dengan jabatan yang ada dalam instansi, membuka kesempatan untuk pengembangan karir, memperluas dan menambah pengetahuan, menghilangkan kejenuhan terhadap suatu jabatan, memberikan imbalan terhadap prestasi kerja, serta membuka kesempatan terjadinya persaingan dalam meningkatkan prestasi kerja.⁶

Mutasi merupakan sistem pengembangan sumber daya manusia yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengembangan sumber daya manusia dengan cara mutasi dapat meningkatkan keterampilan dan kreatifitas

⁴*Ibid.* hlm.111

⁵Andi Fachruddin, *Manajemen Pertelevision Modern*, Andi, Yogyakarta, 2016, hlm.412.

⁶Suhardi Mukhlis, *Administrasi Kepegawaian*, Leutikaprio, Yogyakarta, 2012, hlm. 73-

pegawai dalam pekerjaannya. Pegawai akan dilatih untuk kreatif dan inovatif dalam mengerjakan setiap tugas yang diembannya. Kegiatan kerja pegawai yang monoton, lingkungan kerja yang pasif serta kurangnya ikatan keakraban antar sesama pegawai menimbulkan dampak negatif terhadap kinerja seorang pegawai. Kinerja tersebut akan menurun atau bahkan hilang semangat kerja maka perlu adanya mutasi kerja agar terhindar dari lingkungan kerja yang membosankan.⁷

Mutasi juga diartikan sebagai perubahan posisi, jabatan, pekerjaan, tempat kerja pegawai baik secara vertikal maupun horizontal.⁸ Mutasi merupakan salah satu cara melakukan pengembangan terhadap kemampuan pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya. Artinya dengan dilakukannya mutasi maka pegawai akan mengalami penyegaran dan dapat mengembangkan ilmu dan kemampuannya karena mengerjakan pekerjaan yang baru dan berbeda dari sebelumnya.

Bagi para pegawai yang merasa nyaman dengan pekerjaan, jabatan dan lingkungan kerjanya, mutasi adalah sebuah hal tidak menyenangkan. Sedangkan bagi sebagian pegawai lainnya, mutasi merupakan hal yang sangat dinantikan sebab mereka merasakan kejenuhan terhadap suasana kerja yang monoton maupun keinginan untuk mendapat tantangan baru atau jabatan baru. Pada suatu instansi, mutasi merupakan hal yang lazim dilakukan dalam upaya

⁷Fika Mufaizah, “Pengaruh Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Yogyakarta Tahun 2017”, Skripsi, (Riau: Program Studi Manajemen, 2013), hlm.36 sampai 37. Diakses melalui situs: <http://digilib.uin-suka.ac.id> pada tanggal 03 Desember 2018.

⁸Kadar Nurjaman, “Manajemen Personalia”, Pustaka Setia, Bandung, 2014, hlm.275.

memberikan kesempatan kepada para pegawai agar memperoleh pengetahuan dan pengalaman yang lebih sehingga akan mampu meningkatkan kinerjanya.

Kinerja pegawai (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁹ Kinerja pegawai diartikan sebagai hasil kerja seorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu instansi secara keseluruhan, hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan sesuai hasil kerja tersebut).¹⁰ Menurut Hussein Fattah kinerja pegawai merupakan unjuk kerja seorang pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya.¹¹

Keberhasilan instansi pemerintahan dalam mencapai tujuan tidak bisa lepas dari kinerja pegawai. Salah satu instansi pemerintahan yang kesuksesannya ditentukan oleh kinerja pegawainya adalah Dinas Syariat Islam. Dinas Syariat Islam merupakan instansi yang hanya terdapat di Provinsi Aceh.

Dinas Syariat Islam Aceh merupakan salah satu Lembaga Keistimewaan Aceh yang merupakan unsur pelaksana pemerintahan daerah

⁹Yohanes Susanto, *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*, Deepublish, Yogyakarta, 2017, hlm. 51.

¹⁰*Ibid.* hlm.51

¹¹Hussein Fattah, *Kepuasan Kinerja dan Kinerja Pegawai*, Elmatara, Yogyakarta, 2017, hlm. 25.

dibidang keistimewaan dan kekhususan pelaksanaan Syariat Islam. Dasar hukum pembentukan Dinas Syariat Islam adalah Qanun 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Aceh. Qanun tersebut menyatakan bahwa Dinas Syariat Islam Aceh menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang kehidupan beragama dalam bentuk pelaksanaan syariat Islam.¹²

Sementara itu, Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten. Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues dibentuk berdasarkan Qanun Kabupaten Gayo Lues Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Kabupaten Gayo Lues.¹³

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues memerlukan pegawai yang profesional, berkompeten dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diembannya, agar dapat bekerja dengan baik dan dapat mencapai tujuan instansi. Salah satu strategi yang dilaksanakan adalah mutasi pegawai.

Berikut data mutasi pegawai pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo dalam lima tahun terakhir (2015-2019):

¹²Qanun Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Aceh

¹³Qanun Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Kabupaten Gayo Lues

Tabel 1.1
Mutasi Pegawai Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues

Tahun	Jumlah
2015	-
2016	4
2017	-
2018	7
2019	9
Total	20

Sumber: Dinas Syariat Islam Gayo Lues 2019

Berangkat dari salah satu fungsi mutasi yaitu untuk meningkatkan kinerja. Peneliti sangat tertarik melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh mutasi pegawai terhadap kinerja. Pasalnya tidak semua pegawai senang dimutasikan. Apalagi dimutasi pada jabatan yang lebih rendah dari jabatan sebelumnya. Namun bagi sebagian pegawai lainnya mutasi merupakan suatu keinginan.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Mutasi Pegawai terhadap Kinerja pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana proses mutasi pegawai pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues?
2. Bagaimana pengaruh mutasi pegawai terhadap kinerja pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui proses mutasi pegawai pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues.
2. Mengetahui pengaruh mutasi pegawai terhadap kinerja pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan khasanah keilmuan yang berhubungan dengan pengaruh mutasi pegawai terhadap kinerja pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues.
2. Manfaat praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan saran bagi Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues dalam meningkatkan kinerja para pegawainya.

E. Penelitian Terdahulu

Salah satu pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nurhayani Hasibuan dengan judul Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Rokan Hulu. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara,

dokumentasi dan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 59 Pegawai Negeri Sipil. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu ternyata terdapat hubungan yang positif, dimana perubahan nilai pada kategori mutasi diikuti pula oleh perubahan nilai pada kategori kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, namun tingkat signifikannya relatif kecil. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel mutasi sebesar 1% menyebabkan kenaikan pada kinerja sebesar 3%.¹⁴

2. Penelitian yang dilakukan oleh Fika Mufaizah dengan judul Pengaruh Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Yogyakarta Tahun 2017. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian lapangan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, angket, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis menggunakan analisis deskriptif responden, uji asumsi prasyarat, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mutasi dan rotasi kerja secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan

¹⁴Nurhayani Hasibuan, *Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Rokan Hulu*, Skripsi, (Riau: Program Studi Manajemen, 2013), Diakses melalui situs: <http://id.portalgaruda.org>. Pada tanggal 16 Oktober 2018

terhadap kinerja pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Yogyakarta. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,235 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa mutasi dan rotasi kerja secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Yogyakarta.¹⁵

3. Penelitian yang dilakukan oleh Wafa 'Urwatul Wutsqo dengan judul Pengaruh Mutasi dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Pelayanan Pajak Penanaman Modal Asing Lima Jakarta). Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah 131 orang pegawai KPP PMA Lima dan menggunakan teknik sampel acak sederhana. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mutasi dan pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai KPP PMA Lima. Kontribusi mutasi dan pemberian insentif untuk menjelaskan kinerja pegawai (ΔR^2) sebesar 37,8%. Artinya, kontribusi pengaruh mutasi dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai adalah

¹⁵Fika Mufaizah, *Pengaruh Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Yogyakarta Tahun 2017*, Skripsi, (Yogyakarta: Program Studi Manajemen Dakwah, 2017), hlm.99 sampai 100. Diakses melalui situs: <http://digilib.uin-suka.ac.id> pada tanggal 03 Desember 2018

37,8%, sehingga penelitian ini telah berhasil menunjukkan bahwa mutasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.¹⁶

Berdasarkan ketiga penelitian di atas, terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu jumlah populasi, jumlah sampel, jenis penelitian, waktu dan lokasi penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama meneliti dengan topik yang sama yaitu pengaruh mutasi pegawai terhadap kinerja.



¹⁶Wafa 'Urwatul Wutsqo, *Pengaruh Mutasi dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Pelayanan Pajak Penanaman Modal Asing Lima Jakarta)*, Skripsi, (Yogyakarta: Program Studi Manajemen, 2017), hlm.73 sampai 74. Diakses melalui situs: <http://eprints.uny.ac.id> pada tanggal 06 Desember 2018.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

A. Tinjauan Teoritis

1. Mutasi

Salah satu strategi yang dapat dilaksanakan dalam pengembangan pegawai adalah mutasi. Mutasi merupakan suatu kegiatan pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain oleh seorang pimpinan dengan tujuan agar pegawai tersebut mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan ilmu dan kemampuannya.

Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan suatu proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada instansi.¹⁷

Menurut Kadar Nurjaman mutasi merupakan usaha menempatkan pegawai pada pekerjaan dan jabatan yang sesuai dengan kecakapan dan kemampuannya. Mutasi dilakukan untuk menghindari kejenuhan pegawai pada rutinitas pekerjaan yang kadang-kadang membosankan. Selain itu, agar seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu organisasi.¹⁸

Selain itu menurut Andi Fachruddin mutasi adalah perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu instansi dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah atau bergeser jabatan/*grade*, satuan kerja dan pangkat/golongan.¹⁹

¹⁷I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012, hlm.111.

¹⁸Kadar Nurjaman, *Manajemen Personalia*, Pustaka Setia, Bandung, 2014, hlm.331.

¹⁹Andi Fachruddin, *Manajemen Pertelevision Modern*, Andi, Yogyakarta, 2016, hlm. 412.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dikemukakan tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa mutasi pegawai merupakan upaya penempatan pegawai dengan melakukan perubahan posisi dan jabatan agar sesuai dengan kemampuan dan disiplin ilmu yang dimiliki guna menghindari kejenuhan dalam melakukan pekerjaan.

a. Dasar atau Landasan Mutasi

Ada tiga dasar atau landasan dalam pelaksanaan mutasi, yaitu:²⁰

- 1) *Merit system*, yaitu mutasi pegawai yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif, dan hasil prestasi kerjanya. *Merit system* merupakan dasar mutasi yang baik karena:
 - a. *Output* dan produktivitas kerja meningkat
 - b. Semangat kerja meningkat
 - c. Jumlah kesalahan yang diperbuat menurun
 - d. Absensi dan disiplin pegawai semakin baik
 - e. Jumlah kecelakaan akan menurun
- 2) *Seniority system*, yaitu mutasi yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia, dan pengalaman kerja dari pegawai yang bersangkutan. Sistem mutasi seperti ini tidak objektif karena kecakapan pegawai yang dimutasikan berdasarkan senioritas belum tentu mampu memangku jabatan baru.
- 3) *Spoil system*, yaitu mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan. Sistem mutasi seperti ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka (*like or dislike*).

b. Jenis-jenis Mutasi

Ada beberapa jenis mutasi pegawai, diantaranya:²¹

- 1) Ditinjau dari tempat kerja pegawai
 - a) Mutasi antarurusan
 - b) Mutasi antarseksi
 - c) Mutasi antarbagian
 - d) Mutasi antarbiro

²⁰Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2003, hlm.103

²¹Ivan Tinarbudi Gavinov, *Manajemen Perkantoran*, Parama Publishing, Yogyakarta, 2016, hlm.86-87.

- e) Mutasi antarinstansi
 - 2) Ditinjau dari tujuan dan maksud mutasi
 - a) *Production transfer*, yaitu mutasi pada jabatan yang sama, karena produksi di tempat yang lama menurun
 - b) *Replacement transfer*, yaitu mutasi dari jabatan yang sudah lama dipegang ke jabatan yang sama di bagian lain, untuk menggantikan pegawai yang belum lama bekerja yang diberhentikan.
 - c) *Versatility transfer*, yaitu mutasi dari jabatan yang satu ke jabatan lain untuk menambah pengetahuan pegawai yang bersangkutan.
 - d) *Remedial transfer*, yaitu mutasi pegawai ke bagian mana saja untuk memupuk dan memperbaiki kerja sama antarkaryawan.
 - 3) Ditinjau dari masa kerja pegawai
 - a) *Temporary transfer*, yaitu mutasi yang bersifat sementara untuk menggantikan pegawai yang cuti atau berhalangan.
 - b) *Permanent transfer*, yaitu mutasi yang bersifat tetap.
- c. Tujuan Mutasi

Tujuan secara umum dilaksanakan program mutasi adalah untuk menciptakan/meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam instansi.²²

Secara khusus, pelaksanaan mutasi akan mampu menghasilkan beberapa tujuan yang merupakan sasaran, antara lain sebagai berikut:²³

- a. Menciptakan keseimbangan antara pegawai dengan jabatan yang ada dalam instansi. Sehingga dapat menjamin terjadinya kondisi kepegawaian yang stabil (*personal stability*). Stabilitas kepegawaian akan terwujud apabila penempatan pegawai dalam suatu instansi dapat dilakukan secara tepat (*the right man on the right job*).
- b. Membuka kesempatan untuk pengembangan karir. Tujuan ini dimaksudkan untuk mendorong atau merangsang pegawai agar berupaya menjangkau karir yang lebih tinggi, yang berarti pula bahwa mereka akan berusaha mencurahkan kemampuannya yang ditopang oleh semangat kerja yang tinggi.
- c. Memperluas dan menambah pengetahuan. Memperluas wawasan dan pengetahuan merupakan kebutuhan yang perlu mendapat perhatian dalam suatu instansi. Dengan demikian pegawai yang ada, wawasan dan pengetahuannya tidak terbatas atau terpaku hanya pada satu bidang tertentu saja. Dengan mutasi berarti terbuka kesempatan bagi

²²Suhardi Mukhlis, *Administrasi Kepegawaian*, Leutikaprio, Yogyakarta, 2012, hlm. 72.

²³*Ibid.* hlm. 73-74.

pegawai untuk memperluas wawasan dan pengetahuannya dalam instansi yang bersangkutan.

- d. Menghilangkan kejenuhan terhadap suatu jabatan. Apabila seorang pegawai terus-menerus dari tahun ke tahun memegang jabatan yang sama, maka akan menimbulkan kebosanan dan kejenuhan yang akibatnya sangat berbahaya. Kebosanan dan kejenuhan akan menimbulkan pegawai yang bersangkutan terjebak pada rutinitas kerja dan menurunkan gairah serta semangat kerjanya. Untuk itu perlu terus diupayakan adanya penyegaran-penyegaran.
- e. Memberikan imbalan terhadap prestasi kerja. Suatu mutasi dapat dipergunakan untuk memberikan imbalan sebagai penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, yaitu dalam bentuk peningkatan jabatan/posisi/pekerjaan.
- f. Membuka kesempatan terjadinya persaingan dalam meningkatkan prestasi kerja. Setiap pegawai mempunyai kesempatan yang sama untuk meraih posisi/jabatan/pekerjaan yang lebih tinggi. Namun kesempatan yang tersedia terbatas, sehingga setiap pegawai harus mengikuti persaingan dengan sesama rekan kerja dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

d. Sebab dan Alasan

Mutasi pegawai dapat terjadi karena beberapa hal berikut:²⁴

1. Keinginan pegawai sendiri. Misalnya, pegawai yang bersangkutan merasa tidak sesuai dengan bidang tugasnya atau jabatannya, merasa tidak sesuai dengan teman sekerjanya atau dengan atasannya, atau merasa bahwa tempat atau lingkungan kerja tidak sesuai dengan kondisi fisik atau keinginannya. Mutasi atas permintaan sendiri adalah mutasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari karyawan yang bersangkutan dan dengan mendapatkan persetujuan pemimpin organisasi. Mutasi atas permintaan sendiri pada umumnya hanya pemindahan jabatan yang peringkatnya sama baik, antarbagian ataupun pindah ke tempat lain.
2. Alih tugas produktif (ATP). Alih tugas produktif adalah mutasi karena kehendak pimpinan organisasi untuk meningkatkan produktivitas dengan menempatkan pegawai yang bersangkutan ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.
3. Keinginan organisasi, dengan tujuan organisasi ingin menunjukkan kepada pegawai yang bersangkutan bahwa mutasi bukan hukuman, melainkan upaya untuk menjamin kelangsungan hidup pekerjaan pegawai. Organisasi ingin meyakinkan pegawai bahwa ia tidak akan diberhentikan karena kekurangmampuan atau kekurangcakapan

²⁴Kadar Nurjaman, *Manajemen Personalia*, Pustaka Setia, Bandung, 2014, hlm.332

pegawai yang bersangkutan. Organisasi ingin menghindari rasa jenuh pegawai pada jenis pekerjaan, jabatan ataupun tempat kerja yang sama.

e. Indikator Mutasi

Indikator mutasi berdasarkan peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi yaitu:²⁵

1. Kompetensi
2. Pola karir
3. Pemetaan pegawai
4. Kelompok rencana suksesi (*talentpool*)
5. Perpindahan dan pengembangan karier
6. Penilaian prestasi kerja/kinerja dan perilaku kerja
7. Kebutuhan organisasi
8. Sifat pekerjaan teknis atau kebijakan tergantung pada klasifikasi jabatan

2. Kinerja

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁶ Kinerja (*jobperformance*) adalah tingkat produktifitas seorang pegawai, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas.²⁷ Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang

²⁵Peraturan BKN Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi

²⁶Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Gava Media, Yogyakarta, 2017, hlm.109.

²⁷Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2013, hlm. 61.

pegawai. Kinerja dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu.²⁸

Kinerja pegawai adalah hasil kerja atau tingkat pencapaian hasil berdasarkan kualitas, kuantitas, dan kemampuan seorang individu dalam melaksanakan atau mengerjakan suatu pekerjaan agar dapat diukur dengan indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang pegawai pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja akan dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut²⁹

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude* (sikap), *personality* (kepribadian), pembelajaran, dan motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job.

b. Indikator penilaian kinerja

Beberapa indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja pegawai diantaranya:³⁰

1. Spesifik
2. Terukur
3. Realistis
4. Memiliki batas waktu pencapaian

²⁸Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2009, hlm.124.

²⁹*Ibid.* hlm.50.

³⁰Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

5. Menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan secara luas diartikan sebagai suatu proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.³¹

a. Perbedaan pemimpin dan manajer

Pemimpin berbeda dengan manajer. Tidak semua pemimpin adalah manajer dan tidak semua manajer adalah pemimpin. Pemimpin adalah orang yang mampu memengaruhi orang lain. Seseorang bisa menjadi pemimpin karena ditunjuk atau karena keinginan kelompok. Sedangkan manajer ditunjuk dan memiliki kekuasaan legitimasi untuk memberi penghargaan maupun memberi hukuman pada bawahannya/pengikutnya. Kekuatan memengaruhi pada manajer karena dimilikinya otoritas formal bukan karena faktor individual.³²

Beberapa hal yang membedakan pemimpin dengan manajer adalah:³³

- 1) Pemimpin tidak selalu berada dalam sebuah organisasi, sedangkan manajer selalu dalam organisasi tertentu baik formal maupun non formal.
- 2) Pemimpin bisa ditunjuk atau diangkat oleh anggotanya, sedangkan manajer selalu ditunjuk.
- 3) Pengaruh yang dimiliki pemimpin, karena memiliki kemampuan pribadi yang lebih dibandingkan dengan yang lain, sedangkan pengaruh yang dimiliki manajer karena dimilikinya otoritas formal.
- 4) Pemimpin memikirkan organisasi secara lebih luas dan jangka panjang, sedangkan manajer berpikir jangka pendek dan sebatas tugas dan tanggung jawabnya.

³¹Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, hlm.2

³²*Ibid.* hlm.17

³³*Ibid.* hlm.18-19

- 5) Pemimpin memiliki keterampilan politik dalam menyelesaikan konflik, sementara manajer menggunakan pendekatan formal-legal.
- 6) Pemimpin berpikir untuk kemajuan dan perbaikan organisasi secara luas, sementara manajer berpikir untuk kepentingan diri dan kelompoknya secara sempit.
- 7) Pemimpin memiliki kekuasaan secara lebih luas, sedangkan manajer hanya memiliki wewenang saja.

b. Fungsi Kepemimpinan

Secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu :³⁴

1. Fungsi instruksi. Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.
2. Fungsi konsultasi. Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.
3. Fungsi partisipasi. Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.
4. Fungsi delegasi. Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.
5. Fungsi pengendalian. Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

³⁴*Ibid.* hlm 34-35

4. Perilaku Organisasi

Organisasi adalah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri. Organisasi merupakan suatu unit terkoordinasi yang terdiri setidaknya dua orang, berfungsi mencapai satu sasaran tertentu atau serangkaian sasaran.³⁵

Perilaku organisasi merupakan bidang ilmu yang mempelajari tentang interaksi antarmanusia dalam organisasi yang meliputi studi secara sistematis tentang perilaku, struktur dan proses di dalam organisasi. Isu utama perilaku organisasi adalah hubungan antarmanusia dalam organisasi dan organisasi diciptakan oleh manusia untuk mencapai suatu tujuan. Dapat pula dikatakan bahwa perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menyelidiki dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki efektivitas organisasi.³⁶

a. Prinsip-prinsip organisasi

Prinsip-prinsip organisasi secara umum meliputi :³⁷

1. Keterbukaan, artinya organisasi membuka diri untuk bekerja sama dengan pihak manapun. Dengan catatan organisasi dengan pihak yang lain saling menghormati dan saling menguntungkan.
2. Kebersamaan, artinya segala sesuatu yang terjadi menjadi kepentingan semua pihak. Jika hasil kerja memuaskan, maka semua pihak akan bangga. Dan jika hasil kerja mengecewakan, maka semua pihak wajar jika merasa bersalah.
3. Keberlangsungan, untuk mempertahankan eksistensi organisasi ditengah-tengah masyarakat, organisasi harus bersiap diri menghadapi berbagai ancaman yang dapat mengganggu. Seperti persaingan, perubahan zaman dan lain-lain. Oleh sebab itu, organisasi perlu melakukan berbagai inovasi dan terus meningkatkan kinerja agar dapat mensejajarkan diri atau menempatkan diri pada situasi dan kondisi yang sedang

³⁵*Ibid.* hlm.169-170

³⁶*Ibid.* hlm, 171

³⁷Timotius Duha, *Perilaku Organisasi*, Deepublish, Yogyakarta, 2018, hlm.7-8

berlangsung. Contoh, melakukan penerapan kerja berbasis teknologi.

5. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pergerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.³⁸

a. Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia

Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia meliputi:³⁹

- 1) Perencanaan tenaga kerja, yaitu upaya untuk merencanakan jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan organisasi. Fungsi ini mulai analisis pekerjaan, rekrutmen, penempatan sampai pada orientasi pekerjaan.
- 2) Pengembangan tenaga kerja, yaitu suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan kualitas tenaga kerja sehingga dapat mengurangi ketergantungan organisasi untuk menarik karyawan baru.
- 3) Penilaian prestasi kerja, merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan adanya penilaian prestasi kerja, maka dapat diketahui karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik maupun yang kurang. Hal ini akan berdampak pada pemberian kompensasi.
- 4) Pemberian kompensasi, meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada para karyawan. Kegiatan disini meliputi penentuan sistem kompensasi yang mampu mendorong prestasi karyawan, dan juga menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh masing-masing pekerja secara adil.
- 5) Pemeliharaan tenaga kerja, pemeliharaan tenaga kerja ada pelaksanaan aspek ekonomis dan non ekonomis yang diharapkan dapat memberikan ketenangan kerja dan konsentrasi penuh bagi

³⁸I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,... hlm.5

³⁹Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung, 2016, hlm.12-13

pekerja guna menghasilkan prestasi kerja yang diharapkan oleh organisasi. Aspek ekonomis berhubungan dengan pemberian kompensasi yang berupa gaji dan bonus yang sebanding dengan hasil kerjanya. Aspek non ekonomis berupa adanya jaminan kesehatan, kesejahteraan dan keamanan serta kenyamanan dalam bekerja.

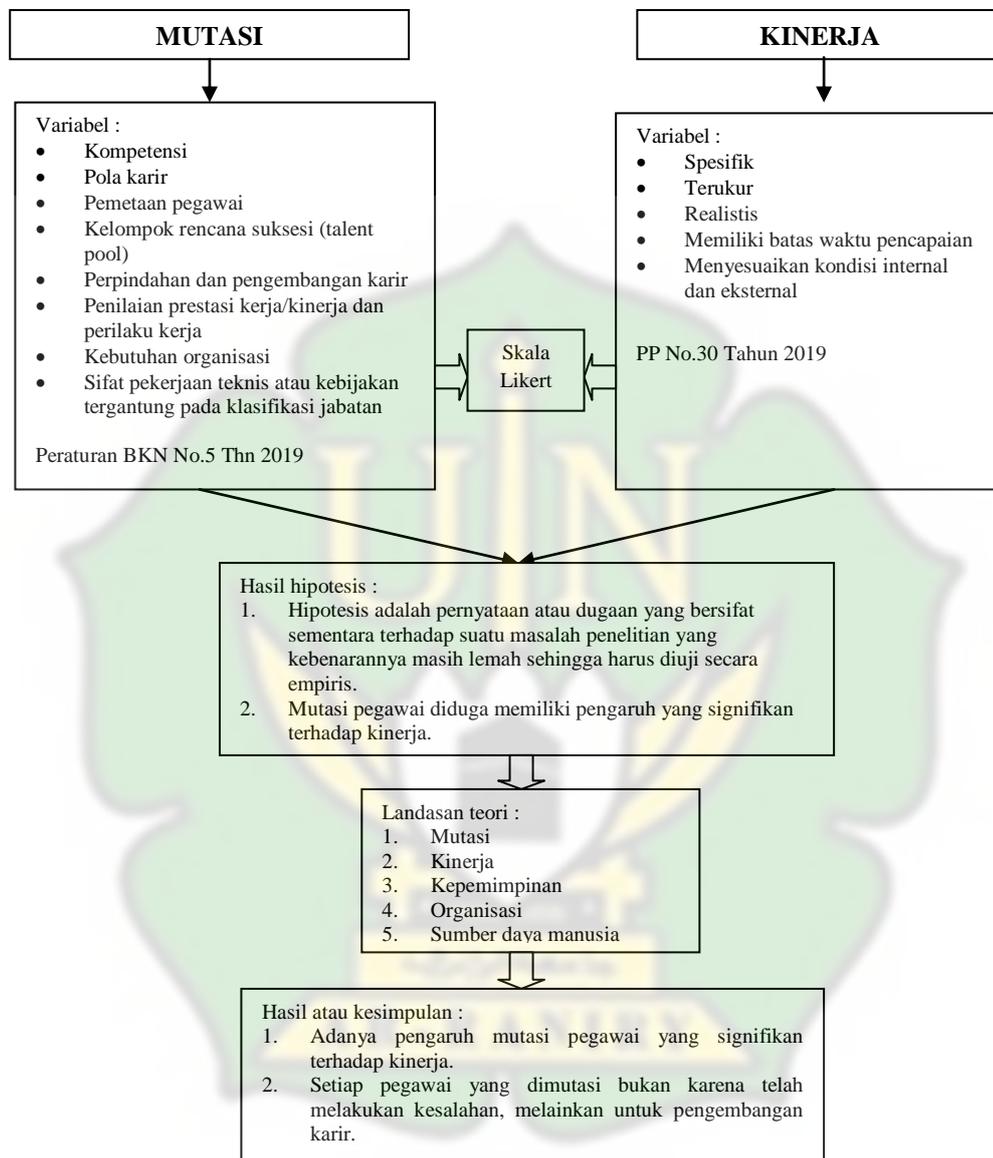
B. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan sebuah model konseptual mengenai bagaimana seseorang berteori mengenai hubungan-hubungan antara beberapa faktor atau konsep untuk menjawab masalah penelitian.⁴⁰



⁴⁰Zulganef, *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2013, hlm.46.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



C. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah sehingga

harus diuji secara empiris.⁴¹ Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.⁴²

Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori, maka dapat disusun suatu hipotesis, sebagai berikut :

H_0 : tidak ada pengaruh antara mutasi pegawai terhadap kinerja

H_1 : adanya pengaruh antara mutasi pegawai terhadap kinerja

⁴¹Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hlm.31

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung, 2017, hlm. 70

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.⁴³ Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu suatu metode penelitian yang bersifat objektif mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik.⁴⁴

Penelitian ini bersifat deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan yang ada pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues berdasarkan data dan fakta yang dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis yang selanjutnya dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dijadikan objek penelitian oleh peneliti adalah Kantor Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues yang beralamat di Sentang, Blangkejeren, Aceh 24653. Waktu penelitian dilakukan selama kurang lebih satu bulan, dimulai pada 1 s/d 26 November 2019.

C. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan suatu upaya menerjemahkan konsep mengenai variabel yang bersangkutan ke dalam bentuk indikator perilaku. Konsep mengenai variabel biasanya sangat abstrak, oleh karenanya

⁴³Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*,... hlm. 1

⁴⁴Asep Hermawan dan Husna Leila Yusran, *Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif*, Kencana, Depok, 2017, hlm. 5-6

sebelum dioperasionalkan akan sulit bagi peneliti untuk menyusun instrumen yang menanyakan variabel tersebut.⁴⁵ Operasionalisasi variabel bermaksud untuk mengetahui hubungan pengukuran variabel-variabel penelitian. Dalam penelitian ini dikemukakan dua variabel yang akan diteliti yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).⁴⁶ Adapun yang menjadi variabel bebas adalah Mutasi Pegawai.

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja.

Agar dapat memperlancar dalam pengumpulan data dan pengukurannya maka masing-masing variabel dan sub variabel dalam penelitian ini akan didefinisikan secara rinci untuk kemudian dijabarkan ke dalam masing-masing indikator serta skala pengukurannya.

Dari kedua variabel (X dan Y) di atas, maka dirancang kuesioner mengenai mutasi pegawai dan kinerja pegawai. Indikator-indikatornya dapat dilihat dalam tabel operasionalisasi variabel pada tabel 3.1 berikut ini:

⁴⁵Wagiran, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Teori dan Implementasi*, Deepublish, Yogyakarta, 2019, hlm,43

⁴⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, ... hlm.39

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Mutasi (X)	1) Kompetensi	1) Ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan bidang keilmuan 2) Mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan	Likert
	2) Pola karir	3) Ditempatkan pada jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya 4) Ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan potensi dan kompetensi yang dimiliki	Likert
	3) Pemetaan pegawai	5) Kompetensi dinilai sebelum dimutasi 6) Dengan penilaian kinerja akan diketahui keunggulan dan kelemahan pegawai	Likert
	4) Kelompok rencana suksesi (<i>talent pool</i>)	7) Pegawai yang memiliki kompetensi atau potensi ditempatkan pada jabatan-jabatan kunci/strategis 8) Lebih giat bekerja dengan adanya <i>talent pool</i>	Likert
	5) Perpindahan dan pengembangan karir	9) Dimutasi pada jabatan yang setara dengan sebelumnya 10) Dimutasi pada jabatan yang lebih tinggi	Likert
	6) Penilaian prestasi	11) Mampu	Likert

	kerja/kinerja dan perilaku kerja	menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu 12) Mampu mencapai target instansi 13) Bertanggungjawab terhadap jabatan	
	7) Kebutuhan organisasi	14) Pelaksanaan mutasi atas dasar faktor kebutuhan instansi 15) Menentukan kuota pegawai yang dibutuhkan dengan analisis jabatan	Likert
	8) Sifat pekerjaan teknis atau kebijakan tergantung pada klasifikasi jabatan	16) Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti 17) Tugas dan pekerjaan sesuai dengan jabatan	Likert
Kinerja (Y)	9) Spesifik	18) Lebih giat bekerja 19) Lebih semangat bekerja	Likert
	10) Terukur	20) Bekerja secara optimal sepanjang jam kerja 21) Selalu hadir tepat waktu di tempat kerja 22) Bekerja dengan profesional sesuai dengan Tupoksi pegawai	Likert
	11) Realistis	23) Mengerjakan tugas sesuai dengan target instansi 24) Hasil kerja sesuai dengan harapan instansi	Likert
	12) Memiliki batas waktu pencapaian	25) Menyelesaikan tugas lebih cepat atau sesuai dengan waktu yang ditentukan. 26) Memiliki rencana penyelesaian	Likert

		pekerjaan.	
	13) Menyesuaikan kondisi internal dan eksternal	27) Berusaha menyesuaikan perilaku sesuai dengan lingkungan pekerjaan yang sekarang. 28) Berusaha berhubungan baik dengan atasan serta rekan kerja	Likert

D. Jenis dan Sumber Data

Peneliti melakukan penelitian ini untuk mendapatkan data mengenai objek yang diteliti, data tersebut dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis data, yaitu:

1. Data Primer

Penelitian ini menggunakan data primer sebagai data utama dan menggunakan data sekunder sebagai data pendukung data utama. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer disebut juga data asli atau data baru.⁴⁷ Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh data dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal lain yang perlu diketahui.⁴⁸

⁴⁷Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hlm.19.

⁴⁸*Ibid.* hlm.16.

2. Data Sekunder

Data sekunder biasanya digunakan sebagai pendukung data primer, oleh karena itu penelitian tidak dapat hanya menggunakan data sekunder sebagai satu-satunya sumber data untuk menyelesaikan masalah penelitian. Menurut Iqbal Hasan, data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan penelitian terdahulu.⁴⁹ Dalam penelitian ini peneliti memperoleh data sekunder dari buku, jurnal, skripsi, dokumen dan website.

E. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵⁰ Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues yaitu sebanyak 24 pegawai. Sedangkan, sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁵¹ Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.⁵² Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak

⁴⁹*Ibid.* hlm.19

⁵⁰Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi*, ... hlm.90.

⁵¹*Ibid.* hlm.91

⁵²*Ibid.* hlm.91

20 responden. Seluruh sampel tersebut merupakan pegawai Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues dengan kriteria pernah dimutasi dalam lima tahun terakhir.

Tabel 3.2
Nama Pegawai yang Pernah Dimutasi (2015-2019)

No	Nama	Jabatan Sekarang	Jabatan Sebelumnya	Tahun Mutasi
1	Andi Projoastowo, SE	Sekretaris	Sekretaris	2019
2	Hamdan	JFU UPT Pembinaan Dayah	JFU Dispora	2016
3	Drs. Zainal Abidin	Kabid Dakwah Peribadatan	JFU PP	2019
4	Ilyas, S.Ag	Pelaksana	Sekretaris Baitul Mal	2018
5	M. Yaqub, S.Pd	Kabid Bina Hukum	Irban III Inspektorat	2019
6	Istiana, S.Ag	Kasi Pengembangan Materi dan Wawasan	Kasubag Keuangan	2019
7	Bintang Murni, S.Pd.I	Kasi Penataan Sarana Peribadatan	Pelaksana	2019
8	Yuswarni	Pelaksana UPTD Dayah	Pelaksana	2018
9	Juliati, S.Sos.i	Kasi Pembinaan Sumber Daya	Staf Satpol PP dan WH	2018
10	Rosdiana, S.Pd.i	Kasi Perundang-undangan	Staf Satpol PP dan WH	2018
11	Andi Putra	Kabid PSDSI	Kasubag MPU	2019
12	Syamsudin, S.Pd	Kasi Dakwah dan Syiar	KTU SMP N 1 Blangkejeren	2019
13	H. Ahmad, S.Pd	Kasubag Kepegawaian	Guru SD	2018
14	Khairullah, S.Hi	Kabid Pengembangan Sumber Daya	Pelaksana	2018
15	Zainudin, SE	Bendahara	Kasubag Keuangan	2016
16	Almad Nursyah	Kasi Kerjasama	Kasi DPKD	2016
17	Abdul Latif, S.Ag	Kasubag Perencanaan, Keuangan dan Aset	Kasi Disdikbud	2018
18	Ridwan, S.Pd	Pelaksana	Guru SMP	2019
19	Dahniar	Pelaksana	Staf Pelaksana MPU	2019
20	Yusi Darma Susanti S.Sos.i	Pelaksana	Staf Satpol PP dan WH	2016

Sumber: Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues 2019

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah bagian instrumen pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian.⁵³ Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Teknik angket (kuesioner) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.⁵⁴ Angket tersebut ditujukan kepada responden guna memperoleh data yang dibutuhkan oleh peneliti. Peneliti akan memberikan daftar pertanyaan (kuesioner) yang bersifat tertutup kepada responden yaitu kuesioner yang sudah disediakan alternatif jawaban, sehingga responden tinggal memilih pada kolom yang disediakan dengan memberi tanda (√).

Selanjutnya kuesioner tersebut dianalisis dengan menggunakan pedoman Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.⁵⁵ Dalam penelitian ini skala yang digunakan dengan rentang poin 1-5, dengan skala sebagai berikut:

Tabel 3.3
Bobot Kriteria Jawaban Skala Likert

Keterangan	Arti	Angka
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3

⁵³Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Kencana, Jakarta, 2005, hlm. 133

⁵⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*,... hlm. 162

⁵⁵*Ibid.* hlm.107

TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono 2017

2. Dokumentasi

Bahan dokumenter pada penelitian ini berupa buku profil Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues dan struktur organisasi Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues.

G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Teknik Pengolahan Data

a) Uji Validitas

Uji validitas adalah mengukur koefisien korelasi antara skor suatu pertanyaan atau indikator yang diuji dengan skor total pada variabelnya. Untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak adalah dengan melakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$), yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikansi terhadap skor total item.⁵⁶

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Terkait pengujian validitas, pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 17.

⁵⁶ Vivi Herlina, *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*, Elex Media Kumpotindo, Jakarta, 2019, hlm. 58

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relatif konsisten dari waktu ke waktu.⁵⁷ Reliabilitas merupakan keajekan (konsistensi) bila mana tes tersebut diuji berkali-kali hasilnya relatif sama, artinya setelah hasil tes yang pertama dengan tes yang berikutnya dikorelasikan terdapat hasil korelasi yang signifikan.⁵⁸ Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap kuesioner stabil dari waktu ke waktu.

Metode yang digunakan untuk menguji keandalan suatu alat ukur pada penelitian ini adalah metode *Alpha Croanbach*. Kuesioner dapat dikatakan reliabel ketika nilai koefisien *Alpha Croanbach* $> 0,6$.

c) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak.⁵⁹ Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas Shapiro Wilk. Shapiro Wilk adalah salah satu metode yang dianjurkan apabila jumlah sampel kecil, yaitu kurang dari atau sama dengan 50 sampel. Karena sampel dalam penelitian ini

⁵⁷ Sunjoyo dkk, *Aplikasi SPSS untuk Smart Riset*, Alfabeta, Bandung, 2013, hlm.41

⁵⁸ Febri Endra, *Pengantar Metodologi Penelitian (Statistika Praktis)*, Zifatama Jawa, Sidoarjo, 2017, Hlm. 141.

⁵⁹ Sunjoyo dkk, *Aplikasi SPSS untuk Smart Riset*,... hlm. 59

hanya 20 maka uji normalitas yang cocok digunakan adalah Shapiro-Wilk.

d) Uji Linieritas

Linieritas adalah keadaan dimana hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen bersifat linier (garis lurus) dalam range variabel independen tertentu.⁶⁰ Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai *Deviation from Linearity Sig* > 0,05 maka ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y. Namun jika nilai *Deviation from Linearity Sig* < 0,05 maka tidak ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

2. Teknik Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Disebut regresi sederhana (*simple regression*) jika hanya terdapat satu variabel independen yang memengaruhi variabel dependen.⁶¹ Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan proses dengan menggunakan program SPSS versi 17. Linier disini dapat diartikan hubungannya bersifat positif atau negatif. Adapun persamaan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah:

⁶⁰Singgih Santoso, *Statistik Multivariat*, Elex Media Komputindo, Jakarta, 2010, hlm. 52

⁶¹Sunjoyo, *Aplikasi SPSS untuk Smart Riset*,... hlm. 154

$$Y = \alpha + \beta X$$

Dimana :

Y = variabel dependen (kinerja)

X = variabel independen (mutasi)

α = konstanta

β = koefisien regresi

b. Uji Hipotesis (Uji T)

Uji hipotesis digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel koefisien regresi sederhana signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan pengujian melalui uji t.

Langkah-langkah dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh secara signifikan antara mutasi pegawai terhadap kinerja.

H_1 : ada pengaruh secara signifikan antara mutasi pegawai terhadap kinerja.

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (0,05).

3. Kriteria penolakan H_0

$$t_{hitung} > t_{tabel}$$

Adapun rumus yang digunakan untuk melihat nilai t_{tabel} adalah :

$$t_{tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1)$$

Keterangan :

α = toleransi kesalahan (5% atau 0,05)

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independen

4. Statistik uji

5. Keputusan

6. Kesimpulan

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang merupakan hasil pangkat dua dari koefisien korelasi (R^2). Rumus untuk menghitung koefisien determinasi adalah :

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

K_d = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues

1. Sejarah Singkat Pembentukan Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues

Penegakan Syariat Islam di Aceh menurut pandangan para praktisi hukum baru pertama kali dilakukan pasca kemerdekaan negara Republik Indonesia. Walaupun di Indonesia berlaku hukum positif namun bagi masyarakat Aceh pelaksanaan Syariat Islam bukan suatu hal yang asing, karena secara sosiologis Syariat Islam sudah mendarah daging dalam jiwa masyarakat Aceh, sehingga dalam sejarahnya Aceh dikenal dengan sebutan Serambi Mekah.⁶²

Untuk menjalankan Syariat Islam lebih terencana dan sistematis maka dibentuklah Dinas Syariat Islam Tingkat Provinsi dan Kabupaten yang mempunyai kewenangan untuk mengurus perjalanan Syariat Islam di Aceh. Demikian juga di Kabupaten Gayo Lues untuk memastikan berjalannya Syariat Islam dengan baik pada awalnya dibentuk kantor Syariat Islam pada tahun 2003-2007 sebagai realisasi dari amanat Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2000 tentang Pelaksanaan Syariat Islam di Provinsi Daerah Istimewa Aceh.⁶³

⁶²Profil Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues Tahun 2011, hlm. 5

⁶³*Ibid.* hlm.7

Pembentukan Dinas Syariat Islam di Gayo Lues menjadi penting setelah melihat peningkatan perkembangan penyelenggaraan Pemerintah dan pembangunan daerah, maka untuk lebih mendayagunakan pelaksanaan dan pelayanan umum Pemerintah serta pembangunan dalam rangka penyelenggaraan otonomi daerah yang luas dapat diimbangi dengan pembangunan mental, spiritual dan akhlak mulia, sehingga pelaku pembangunan bertanggung jawab sesuai dengan kewenangan dalam Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah.⁶⁴

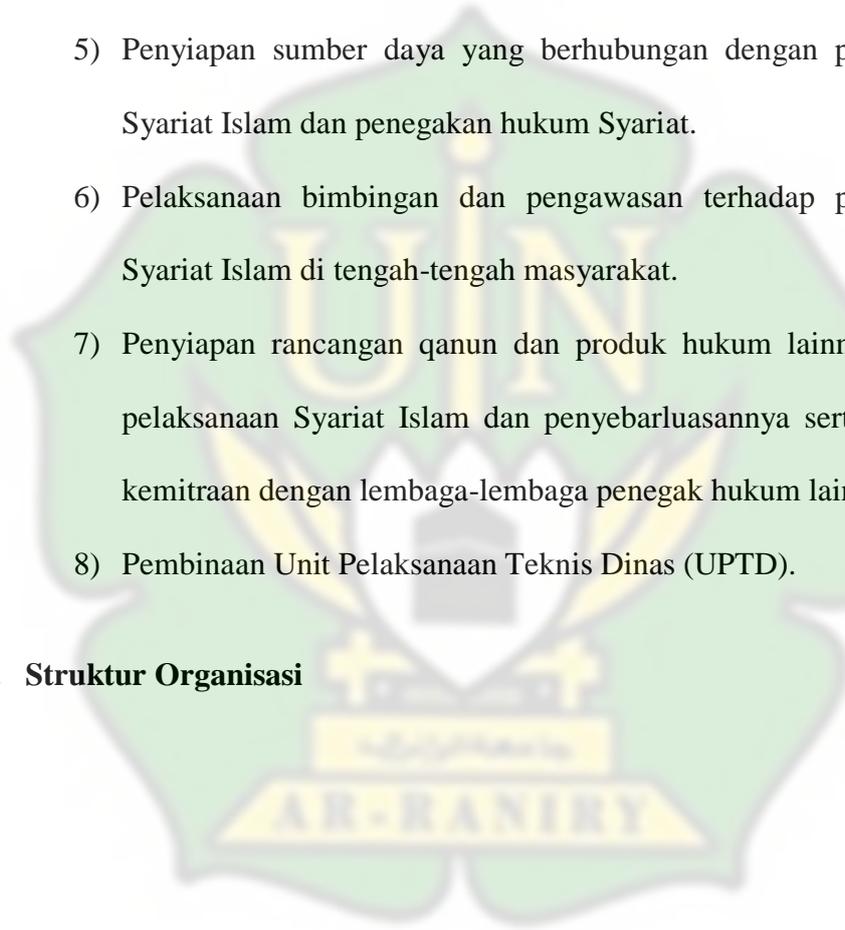
2. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi

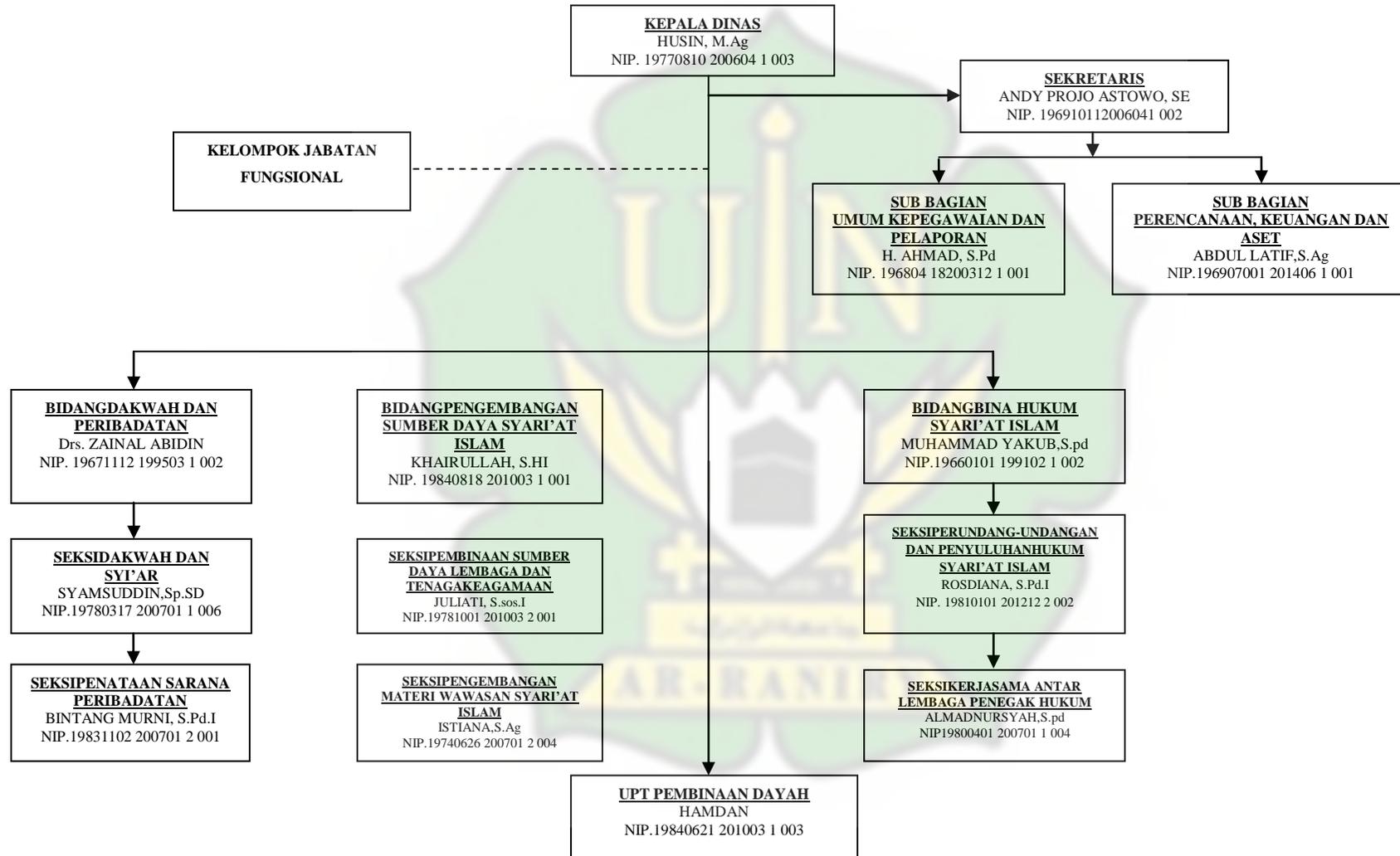
- a. Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten.
- b. Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues mempunyai tugas melaksanakan kewenangan Pemerintah Kabupaten dalam bidang Syariat Islam.
- c. Untuk menyelenggarakan tugas Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues mempunyai fungsi :
 - 1) Pelaksanaan urusan ketatausahaan dinas.
 - 2) Penyusunan program kerja tahunan, jangka menengah dan jangka panjang.

⁶⁴*Ibid.* hlm.7-8

- 3) Pelaksanaan tugas penelitian, pemantauan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan Syariat Islam.
- 4) Pelaksanaan kelancaran ketertiban peribadatan, penataan sarana ibadah dan dakwah, penyemarakan syi'ar Islam, pengembangan serta pembinaan lembaga-lembaga keagamaan Islam.
- 5) Penyiapan sumber daya yang berhubungan dengan pelaksanaan Syariat Islam dan penegakan hukum Syariat.
- 6) Pelaksanaan bimbingan dan pengawasan terhadap pelaksanaan Syariat Islam di tengah-tengah masyarakat.
- 7) Penyiapan rancangan qanun dan produk hukum lainnya tentang pelaksanaan Syariat Islam dan penyebarluasannya serta menjalin kemitraan dengan lembaga-lembaga penegak hukum lainnya.
- 8) Pembinaan Unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD).

3. Struktur Organisasi





B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Untuk melengkapi data penelitian ini maka peneliti mengambil langkah menyebarkan angket kepada Pegawai Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues sebanyak 20 responden. Adapun karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut :

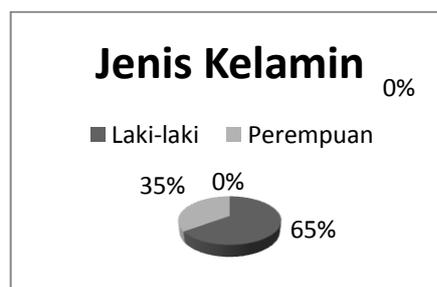
Tabel 4.1
Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis_kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	13	65.0	65.0	65.0
	perempuan	7	35.0	35.0	100.0
Total		20	100.0	100.0	

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 13 responden dengan persentase 65% dan jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 7 responden dengan angka persentase 35% dengan total keseluruhan yaitu 20 responden.

Pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada diagram berikut :



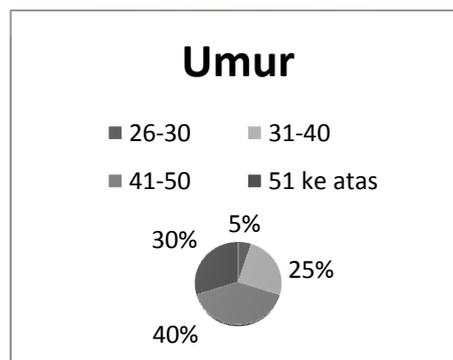
Tabel 4.2
Pengelompokan Responden Berdasarkan Umur

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-30	1	5.0	5.0	5.0
	31-40	5	25.0	25.0	30.0
	41-50	8	40.0	40.0	70.0
	>51	6	30.0	30.0	100.0
Total		20	100.0	100.0	

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat perbandingan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dengan jumlah keseluruhan responden 20. Jumlah responden yang berumur 26 s/d 30 tahun sebanyak 1 responden dengan persentase 5%, responden dengan umur 31 s/d 40 tahun berjumlah 5 responden dengan persentase 25%, responden yang berumur 41 s/d 50 tahun sebanyak 8 responden dengan persentase 40% dan responden dengan umur di atas 51 tahun sebanyak 6 responden dengan persentase 30%.

Perbandingan responden berdasarkan umur ditunjukkan melalui diagram berikut :



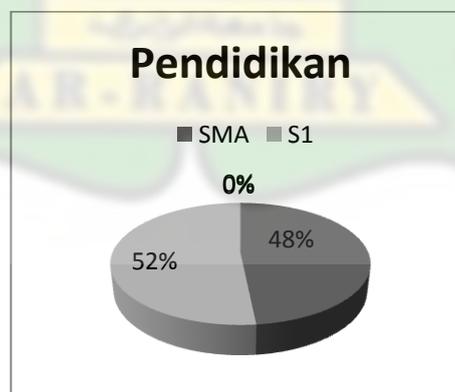
Tabel 4.3
Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	3	15.0	15.0	15.0
	S1	17	85.0	85.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah tahun 2019

Pengelompokan responden berdasarkan pendidikan dengan jumlah keseluruhan responden sebanyak 20 maka berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas (SMA) ialah sebanyak 3 responden dengan persentase 15% dan responden dengan pendidikan terakhir Strata 1 (S1) sebanyak 17 responden dengan persentase 85%.

Perbandingan responden berdasarkan pendidikan terakhir ditunjukkan pada diagram berikut :

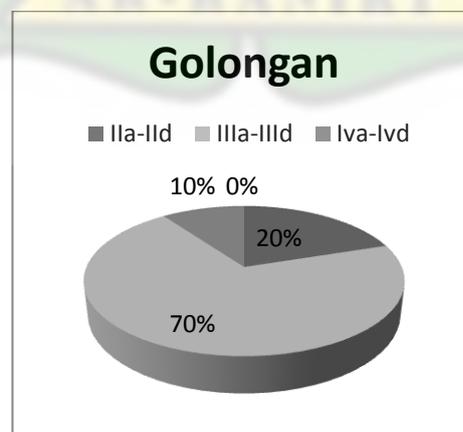


Tabel 4.4
Pengelompokan Responden Berdasarkan Golongan

		Golongan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ila-Ild	4	20.0	20.0	20.0
	IIla-IIId	14	70.0	70.0	90.0
	IVa-IVd	2	10.0	10.0	100.0
Total		20	100.0	100.0	

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah tahun 2019

Tabel di atas menunjukkan perbandingan jumlah responden berdasarkan golongan dengan jumlah keseluruhan responden 20. Responden dengan golongan Ila – IId sebanyak 4 responden dengan persentase 20%, responden dengan golongan IIla – IIId sebanyak 14 responden dengan persentase 70% dan responden dengan golongan IVa – IVd sebanyak 2 responden dengan jumlah persentase 10%. Perbandingan responden berdasarkan golongan ditunjukkan melalui diagram berikut :



2. Uji Validitas

1. Uji Validitas Variabel X (Mutasi Pegawai)

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel X (Mutasi Pegawai)

Variabel X (Mutasi Pegawai)					
Item	r_{xy}	r_{tabel}	Sig	α	Keterangan
X1	0,623	0,468	0,003	0,05	Valid
X2	0,697	0,468	0,001	0,05	Valid
X3	0,713	0,468	0,000	0,05	Valid
X4	0,308	0,468	0,187	0,05	Tidak Valid
X5	0,727	0,468	0,000	0,05	Valid
X6	0,760	0,468	0,000	0,05	Valid
X7	0,134	0,468	0,573	0,05	Tidak Valid
X8	0,445	0,468	0,049	0,05	Tidak Valid
X9	0,083	0,468	0,729	0,05	Tidak Valid
X10	0,483	0,468	0,031	0,05	Valid
X11	0,301	0,468	0,197	0,05	Tidak Valid
X12	0,027	0,468	0,910	0,05	Tidak Valid
X13	0,625	0,468	0,003	0,05	Valid
X14	0,881	0,468	0,000	0,05	Valid
X15	0,815	0,468	0,000	0,05	Valid
X16	0,387	0,468	0,092	0,05	Tidak Valid
X17	0,677	0,468	0,001	0,05	Valid
17 item					Valid: 10
					Tidak Valid: 7

Tabel di atas menunjukkan tingkat korelasi tinggi atau lemah hubungan setiap item. Dengan menggunakan taraf nyata 5% (0,05) dan jumlah responden = 20 dengan menggunakan rumus $df = n - 2$, $df = 20 - 2$, $df = 18$ maka diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,468$. Nilai tersebut menjadi patokan dimana nilai hasil korelasi tidak boleh rendah dari nilai r_{tabel} tersebut. Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa terdapat 7 item pernyataan pada variabel X yang tidak valid atau nilai hasil korelasi lebih rendah dari pada nilai r_{tabel} . Sehingga ketujuh item pernyataan tersebut dihilangkan.

Berikut ini hasil uji validitas setelah 7 item pernyataan yang tidak valid dihilangkan.

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel X Setelah 7 Item Pernyataan Dihilangkan

Variabel X (Mutasi Pegawai)					
Item	r_{xy}	r_{tabel}	Sig	α	Keterangan
X1	0,623	0,468	0,003	0,05	Valid
X2	0,697	0,468	0,001	0,05	Valid
X3	0,713	0,468	0,000	0,05	Valid
X5	0,727	0,468	0,000	0,05	Valid
X6	0,760	0,468	0,000	0,05	Valid
X10	0,483	0,468	0,031	0,05	Valid
X13	0,625	0,468	0,003	0,05	Valid
X14	0,881	0,468	0,000	0,05	Valid
X15	0,815	0,468	0,000	0,05	Valid
X17	0,677	0,468	0,001	0,05	Valid
10 item					

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan semua item pernyataan yang diajukan dalam kuesioner sudah valid, karena r_{xy} setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,468). Serta nilai signifikansi dari masing-masing item pernyataan lebih kecil dari nilai α .

2. Uji Validitas Variabel Y (Kinerja)

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Y (Kinerja)

Variabel Kinerja					
Item	r_{xy}	r_{tabel}	Sig	α	Keterangan
Y1	0,776	0,468	0,000	0,05	Valid
Y2	0,904	0,468	0,000	0,05	Valid
Y3	0,213	0,468	0,367	0,05	Tidak Valid
Y4	0,603	0,468	0,005	0,05	Valid
Y5	0,106	0,468	0,656	0,05	Tidak Valid
Y6	0,375	0,468	0,104	0,05	Tidak Valid

Variabel Kinerja					
Item	r_{xy}	r_{tabel}	Sig	α	Keterangan
Y7	a	a	a	a	a
Y8	a	a	a	a	a
Y9	0,501	0,468	0,025	0,05	Valid
Y10	0,617	0,468	0,004	0,05	Valid
Y11	0,727	0,468	0,000	0,05	Valid
11 item					Valid : 6
					Tidak Valid: 5

Tabel di atas menunjukkan tingkat korelasi tinggi atau lemah hubungan setiap item. Dengan menggunakan taraf nyata 5% (0,05) dan jumlah responden = 20 dengan menggunakan rumus $df = n - 2$, $df = 20 - 2$, $df = 18$ maka diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,468$. Nilai tersebut menjadi patokan dimana nilai hasil korelasi tidak boleh rendah dari nilai r_{tabel} tersebut. Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa terdapat 3 item pernyataan pada variabel Y yang tidak valid atau nilai hasil korelasi lebih rendah dari pada nilai r_{tabel} dan terdapat 2 item pernyataan yang tidak dapat di definisikan karena nilainya konstan. Sehingga terdapat lima item pertanyaan dihilangkan. Berikut ini hasil uji validitas setelah 5 item pertanyaan dihilangkan.

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Kinerja setelah 5 Item Pertanyaan dihilangkan

Variabel Kinerja					
Item	r_{xy}	r_{tabel}	Sig	α	Keterangan
Y1	0,776	0,468	0,000	0,05	Valid
Y2	0,904	0,468	0,000	0,05	Valid
Y4	0,603	0,468	0,005	0,05	Valid
Y9	0,501	0,468	0,025	0,05	Valid
Y10	0,617	0,468	0,004	0,05	Valid
Y11	0,727	0,468	0,000	0,05	Valid
6 item					

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan semua item pernyataan yang diajukan dalam kuesioner sudah valid, karena nilai r_{xy} setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai r_{tabel} . Serta nilai signifikansi dari masing-masing item pernyataan lebih kecil dari nilai α .

Setelah data valid selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan data yang telah valid. Berikut merupakan hasil dari uji reliabilitas untuk variabel X (Mutasi Pegawai) dan variabel Y (Kinerja).

3. Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Variabel X (Mutasi Pegawai)

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas Variabel X (Mutasi Pegawai)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.865	10

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh yaitu 0,865. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X (Mutasi Pegawai) memiliki nilai reliabilitas yang sangat kuat. Maka dapat disimpulkan item kuesioner untuk variabel X dinyatakan reliabel atau konsisten untuk digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.786	6

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh yaitu 0,786. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Y (Kinerja) memiliki nilai reliabilitas yang sangat kuat. Maka dapat disimpulkan item kuesioner untuk variabel Y dinyatakan reliabel atau konsisten untuk digunakan dalam penelitian.

4. Uji Normalitas

1. Uji Normalitas Variabel X (Mutasi Pegawai)

Untuk mengetahui apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak, dapat dilihat dari pengujian berikut ini.

- Hipotesis
 - H_0 : Terdistribusi normal
 - H_1 : Tidak terdistribusi normal
- Taraf signifikansi
 - $\alpha = 0,05$
- Kriteria penolakan H_0
 - $P_{\text{value}} < \alpha$
- Statistik uji

Tabel 4.11
Uji Normalitas Variabel X (Mutasi Pegawai)

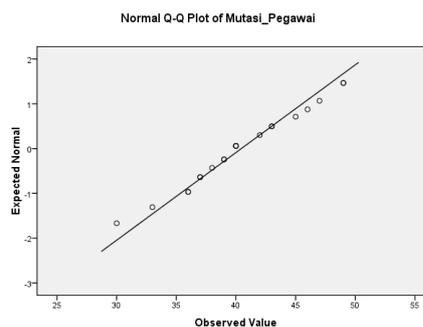
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Mutasi_Pegawai	.135	20	.200 [*]	.974	20	.827

a. Lilliefors Significance Correction

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

- Keputusan
Karena $p_{\text{value}} > \alpha$ atau $(0,827 > 0,05)$ sehingga tidak dapat menolak H_0 .
- Kesimpulan
Berdasarkan keputusan di atas dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.
- Menggunakan Grafik
 - Normal Q-Q Plot

Grafik 4.1
Normal Q-Q Plot Variabel Mutasi Pegawai



Berdasarkan grafik di atas dapat diketahui distribusi data melalui penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal. Apabila titik-titik tersebut berada disekitar garis diagonal, maka data tersebut terdistribusi normal. Sedangkan apabila titik-titik tersebut tidak berada disekitar garis diagonal atau agak jauh dari garis diagonal tersebut, maka data dikatakan tidak terdistribusi normal. Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik umumnya berada disekitar garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X (Mutasi Pegawai) terdistribusi normal.

2. Uji Normalitas Variabel Y (Kinerja)

Untuk mengetahui apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak, dapat dilihat dari pengujian berikut ini.

- Hipotesis

H_0 : Terdistribusi normal

H_1 : Tidak terdistribusi normal

- Taraf signifikansi

$\alpha = 0,05$

- Kriteria penolakan H_0

$P_{\text{value}} < \alpha$

- Statistik uji

Tabel 4.12
Uji Normalitas Variabel Y (Kinerja)

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja	.138	20	.200 [*]	.969	20	.731

a. Lilliefors Significance Correction

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

- Keputusan

Karena $p_{\text{value}} > \alpha$ atau $(0,731 > 0,05)$ sehingga tidak dapat menolak H_0 .

- Kesimpulan

Berdasarkan keputusan di atas dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

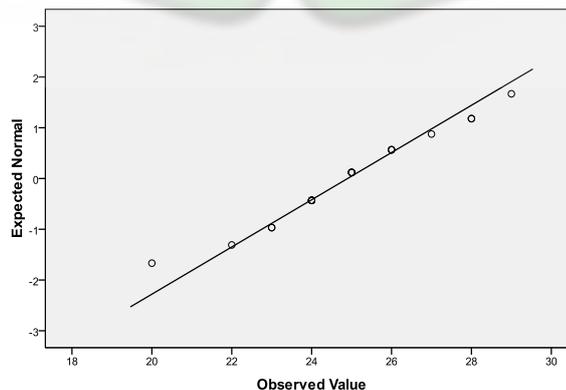
• Menggunakan Grafik

- Normal Q-Q Plot

Grafik 4.2

Normal Q-Q Plot Variabel Kinerja

Normal Q-Q Plot of Kinerja



Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui distribusi data melalui penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal. Apabila titik-titik tersebut berada disekitar garis diagonal, maka data tersebut terdistribusi normal. Sedangkan apabila titik-titik tersebut tidak berada disekitar garis diagonal atau agak jauh dari garis diagonal tersebut, maka data dikatakan tidak terdistribusi normal. Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik umumnya berada disekitar garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Y (Kinerja) terdistribusi normal.

5. Uji Linieritas

Tabel 4.13
Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Mutasi_Pe gawai	Between Groups	(Combined)	77.633	12	6.469	4.454	.028
		Linearity	71.333	1	71.333	49.115	.000
		Deviation from Linearity	6.300	11	.573	.394	.919
	Within Groups		10.167	7	1.452		
	Total		87.800	19			

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel di atas diketahui nilai *Sig – Deviation from Linearity* sebesar $0,919 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara mutasi pegawai dengan kinerja.

6. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.14
Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.544	1.752		5.447	.000
Mutasi_Pegawai	.380	.043	.901	8.830	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas maka persamaan regresinya adalah

$$Y = 9,544 + 0,380 X$$

Berdasarkan model yang diperoleh tersebut dapat diketahui bahwa nilai Y (Kinerja) akan sebesar 9,544 apabila X (Mutasi Pegawai) bernilai 0 atau tidak ada. Setiap peningkatan satu persen X (Mutasi Pegawai), maka jumlah Y (Kinerja) akan meningkat sebesar 0,380. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Y (Kinerja) dan X (Mutasi Pegawai), semakin naik nilai X (Mutasi Pegawai) maka akan semakin meningkat nilai Y (Kinerja).

7. Uji Hipotesis (Uji T)

- Hipotesis

- K

H_0 : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara X (Mutasi Pegawai) dan Y (Kinerja)

H_1 : Ada pengaruh secara signifikan antara X (Mutasi Pegawai) dan Y (Kinerja)

- Taraf signifikansi

$$\alpha = 0,05$$

- Kriteria Penolakan H_0

$$t_{hitung} > t_{tabel}$$

- Statistik uji

Tabel 4.15
Output ANOVA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.333	1	71.333	77.975	.000 ^a
	Residual	16.467	18	.915		
	Total	87.800	19			

a. Predictors: (Constant), Mutasi_Pegawai

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4.16
Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.544	1.752		5.447	.000
	Mutasi_Pegawai	.380	.043	.901	8.830	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

- Keterangan :

$\alpha = 0,05$, $df = n-k-1$ atau $20-1-1 = 18$. Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025). Sehingga diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,101.

- Keputusan

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($5,447 > 2,101$), sehingga H_0 ditolak.

- Kesimpulan

Berdasarkan keputusan di atas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara variabel X (Mutasi Pegawai) dan variabel Y (Kinerja).

8. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.17
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.812	.802	.956

a. Predictors: (Constant), Mutasi_Pegawai

Berdasarkan tabel *model summary* di atas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau *R Square* adalah sebesar 0,812. Hasil tersebut menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (mutasi pegawai) terhadap variabel dependen (kinerja) adalah sebesar 81,2%. Sedangkan sisanya ($100\% - 81,2\% = 18,8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan atau dibahas dalam penelitian ini.

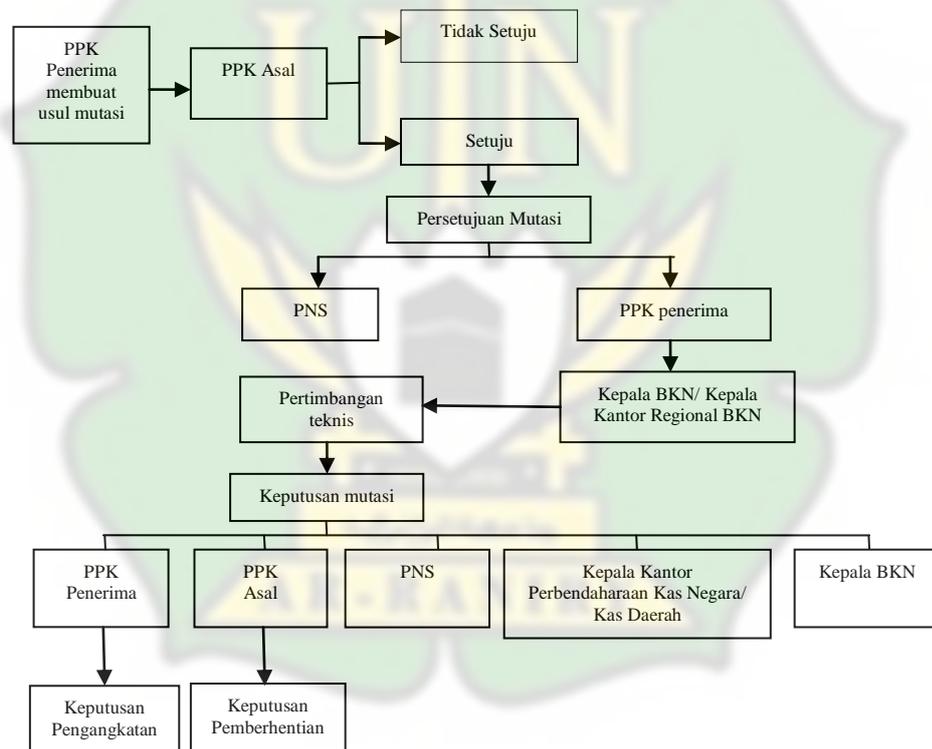
C. Pembahasan

1. Proses Mutasi Pegawai pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues

Lues

Pelaksanaan mutasi pegawai pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues telah sesuai berdasarkan Peraturan BKN Nomor 5 Tahun 2019 dengan alur berikut:

Gambar 4.1
Alur Pelaksanaan Mutasi Pegawai



2. Analisis dan Pembahasan Pengaruh Mutasi Pegawai

Berdasarkan kuesioner yang telah peneliti sebarakan kepada pegawai Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues, maka peneliti akan menganalisis pengaruh mutasi terhadap kinerja yang dapat dilihat dari pengisian kuesioner sebagai berikut :

Tabel 4.18
Tanggapan Responden terhadap Pengaruh Mutasi Pegawai

Variabel Mutasi (X)	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1	4	20	16	80	0	0	0	0	0	0
X2	8	40	12	60	0	0	0	0	0	0
X3	6	30	4	20	3	15	7	35	0	0
X4	3	15	15	75	2	10	0	0	0	0
X5	4	20	13	65	0	0	3	15	0	0
X6	5	25	13	65	1	5	1	5	0	0
X7	7	35	12	60	1	5	0	0	0	0
X8	0	0	17	85	3	15	0	0	0	0
X9	4	20	7	35	3	15	6	30	0	0
X10	4	20	5	25	3	15	8	40	0	0
X11	2	10	18	90	0	0	0	0	0	0
X12	1	5	19	95	0	0	0	0	0	0
X13	12	60	8	40	0	0	0	0	0	0
X14	4	20	15	75	0	0	1	5	0	0
X15	3	15	16	80	0	0	1	5	0	0
X16	1	5	19	95	0	0	0	0	0	0
X17	6	30	14	70	0	0	0	0	0	0

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap variabel pengaruh mutasi pegawai dengan kuesioner yang diarahkan pada pernyataan yang merujuk pada indikator kompetensi, pola karir, pemetaan pegawai, kelompok rencana suksesi (*talentpool*), perpindahan dan pengembangan karir, penilaian prestasi kerja/kinerja dan perilaku kerja, kebutuhan organisasi dan sifat pekerjaan teknis atau kebijakan tergantung pada klasifikasi jabatan. Jawaban responden tertinggi terdapat pada kategori jawaban setuju sebesar 65,58%, sangat setuju sebesar 21,76%, tidak setuju sebesar 7,94%, kurang setuju sebesar 4,70% dan untuk kategori sangat tidak setuju sebesar 0% karena tidak ada yang menjawab.

3. Analisis dan Pembahasan Kinerja Pegawai

Berdasarkan kuesioner yang telah peneliti sebarakan kepada responden, maka peneliti akan menganalisa kinerja pegawai Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues yang dapat dilihat dari pengisian kuesioner berikut :

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Variabel Kinerja (Y)	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1	5	25	13	65	2	10	0	0	0	0
Y2	4	20	14	70	2	10	0	0	0	0
Y3	0	0	18	90	2	10	0	0	0	0
Y4	8	40	12	60	0	0	0	0	0	0
Y5	1	5	19	95	0	0	0	0	0	0
Y6	2	10	18	90	0	0	0	0	0	0
Y7	0	0	20	100	0	0	0	0	0	0
Y8	0	0	20	100	0	0	0	0	0	0
Y9	0	0	19	95	1	5	0	0	0	0
Y10	1	5	15	75	3	15	1	5	0	0
Y11	10	50	10	50	0	0	0	0	0	0

Dari data yang diperoleh pada tabel di atas, menunjukkan penyebaran data hasil jawaban responden terhadap variabel kinerja dengan angket yang diarahkan pada pernyataan yang merujuk pada indikator-indikator spesifik, terukur, realistis, memiliki batas waktu pencapaian serta indikator menyesuaikan kondisi internal dan eksternal. Jawaban responden tertinggi terdapat pada kategori jawaban setuju sebesar 80,90%, kategori sangat setuju sebesar 14,09%, kategori jawaban kurang setuju sebesar 4,54%, kemudian untuk kategori jawaban tidak setuju sebesar 0,45%, dan untuk kategori

jawaban sangat tidak setuju adalah 0% karena tidak ada responden yang menjawab.

4. Item-Item Pernyataan pada Variabel Mutasi Pegawai yang Memiliki Pengaruh Positif dan Negatif

a. Item Pernyataan Berpengaruh Positif

- 1) Item X11 dengan pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” sebanyak 90% responden menjawab “Setuju” artinya 18 pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu setelah dimutasi. Selebihnya 10% responden atau 2 pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu setelah dimutasi.
- 2) Item X12 dengan pernyataan “Saya mampu mencapai target instansi” sebanyak 95% responden menjawab “Setuju” artinya terdapat 19 pegawai yang mampu mencapai target pada instansi tempatnya bekerja.
- 3) Item X16 dengan pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti” sebanyak 95% responden menjawab “Setuju” artinya terdapat 19 pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan mereka dengan teliti setelah dimutasi.

b. Item Pernyataan Berpengaruh Negatif

- 1) Item X3 dengan pernyataan “Saya ditempatkan pada jabatan yg lebih tinggi dari sebelumnya” sebanyak 35% responden menjawab

“Tidak Setuju” artinya terdapat 7 pegawai yang dimutasikan pada jabatan yang lebih rendah atau setara dengan jabatan sebelumnya.

- 2) Item X9 dengan pernyataan “Saya dimutasikan pada jabatan yang setara dengan sebelumnya” sebanyak 30% responden menjawab “Tidak Setuju” artinya terdapat 6 pegawai yang dimutasikan pada jabatan yang lebih tinggi atau lebih rendah dari sebelumnya.
- 3) Item X10 dengan pernyataan “Saya dimutasikan pada jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya” Sebanyak 40% responden menjawab “Tidak Setuju” artinya sebanyak 8 pegawai dimutasikan pada jabatan yang lebih rendah atau setara dengan sebelumnya.

5. Item-Item Pernyataan pada Variabel Kinerja yang Memiliki Pengaruh Positif dan Negatif

a. Item Pernyataan Berpengaruh Positif

- 1) Item Y7 dengan pernyataan “Saya menghasilkan hasil kerja sesuai dengan harapan instansi” 100% responden menjawab “Setuju” artinya seluruh pegawai dapat menghasilkan hasil kerja yang baik sesuai harapan instansi setelah mereka dimutasi.
- 2) Item Y8 dengan pernyataan “Saya menyelesaikan tugas lebih cepat atau sesuai dengan waktu yang ditentukan” 100% responden menjawab “Setuju” artinya seluruh pegawai dapat bekerja dan menyelesaikan tugas lebih cepat atau sesuai dengan waktu yang ditentukan setelah mereka dimutasi.

- 3) Item Y3 dengan pernyataan “Saya dapat bekerja secara optimal sepanjang jam kerja” sebanyak 90% responden menjawab “Setuju” artinya 18 pegawai dapat bekerja secara optimal sepanjang jam kerja pada jabatan yang sekarang.
- 4) Item Y5 dengan pernyataan “Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan profesional sesuai dengan Tupoksi pegawai” sebanyak 95% responden menjawab “Setuju” artinya 19 pegawai setelah dimutasi dapat mengerjakan pekerjaan dengan profesional sesuai dengan Tupoksi pegawai.
- 5) Item Y6 dengan pernyataan “Saya mengerjakan tugas sesuai dengan target instansi” sebanyak 90% responden menjawab “Setuju” artinya sebanyak 18 pegawai dapat mengerjakan tugas mereka sesuai dengan target instansi.
- 6) Item Y9 dengan pernyataan “Saya memiliki rencana penyelesaian pekerjaan” sebanyak 95% responden menjawab “Setuju” artinya terdapat 19 pegawai memiliki rencana penyelesaian terhadap pekerjaan mereka.

b. Item Pernyataan Berpengaruh Negatif

- 1) Item Y10 dengan pernyataan “Saya berusaha menyesuaikan perilaku sesuai dengan lingkungan pekerjaan yang sekarang” sebanyak 5% responden menjawab “Tidak Setuju” artinya hanya 1 pegawai yang tidak mau berusaha merubah perilaku dan

menyesuaikannya sesuai dengan lingkungan pekerjaan yang sekarang.

Beberapa hal yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai meningkat setelah dimutasi yakni pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, mampu mencapai target instansi, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, menghasilkan hasil kerja sesuai dengan harapan instansi, menyelesaikan tugas lebih cepat atau sesuai dengan waktu yang ditentukan, dapat bekerja secara optimal sepanjang jam kerja, dapat mengerjakan pekerjaan profesional sesuai dengan Tupoksi pegawai, dan mereka juga memiliki rencana penyelesaian dalam menyelesaikan pekerjaan.

Namun terdapat sebagian kecil pegawai yang dimutasi justru tidak mau berusaha menyesuaikan perilaku sesuai dengan lingkungan pekerjaan yang sekarang. Hal ini dikarenakan pegawai tersebut dimutasikan pada jabatan yang lebih rendah atau setara dengan jabatan sebelumnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana dengan persamaan: $Y = 9,544 + 0,380 X$ maka diketahui nilai Y (kinerja) akan sebesar 9,544 apabila X (mutasi pegawai) bernilai 0. Setiap peningkatan 1% X, maka jumlah Y akan meningkat sebesar 0,380. Nilai koefisien bersifat positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara X (mutasi pegawai) terhadap Y (kinerja).
2. Hipotesis penelitian yang berbunyi “Adanya pengaruh antara mutasi pegawai terhadap kinerja pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues” dapat diterima. Hal ini terbukti dari hasil uji t antara kedua variabel dengan taraf signifikansi 0,05. Diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,447 > t_{tabel} = 2,101$.
3. Besarnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y, ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,812 (81,2%). Angka ini menunjukkan besarnya sumbangan variabel X (mutasi pegawai) terhadap variabel Y (kinerja), sedangkan sisanya 18,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyarankan beberapa hal yang dapat dijadikan perbaikan dalam rangka meningkatkan kinerja setelah adanya mutasi pegawai di Kantor Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues, yaitu :

1. Pelaksanaan mutasi hendaknya dilaksanakan secara objektif dan dengan penempatan dalam jabatan benar-benar direncanakan dan disesuaikan dengan kompetensi dan bidang keilmuan pegawai.
2. Dokumentasi informasi mengenai pegawai yang memuat segala sesuatu yang berhubungan dengan pegawai benar-benar dapat digunakan sebagai acuan dalam penentuan keputusan, sehingga dapat dihindari kesan-kesan yang kurang baik sebelum mutasi dilaksanakan.
3. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues, maka disarankan pelaksanaan mutasi sebaiknya dilaksanakan sesuai dengan bidang pegawainya dan disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta faktor-faktor lain yang mendukung kinerja juga perlu diperhatikan.
4. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya sebatas mutasi pegawai terhadap kinerja. Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai belum dibahas berapa besar pengaruhnya, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menguji faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku dan Jurnal:

- Asep Hermawan dan Husna Leila Yusran. (2017). *Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif*. Depok : Kencana.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media
- Bungin, Burhan. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana
- Duha, Timotius. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Deepublish.
- Endra, Febri. (2017). *Pengantar Metodologi Penelitian (Statistik Praktis)*. Sidoardjo : Zifatama Jawara
- Fachruddin, Andi. (2016). *Manajemen Pertelevisian Modern*. Yogyakarta : Andi
- Fattah, Hussein. (2017). *Kepuasan Kinerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta : Elmatara
- Gavinov, Ivan Tinarbudi. (2016). *Manajemen Perkantoran*. Yogyakarta : Parama Publishing
- Hasibuan, Malayu. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Nurhayani. (2013). *Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Rokan Hulu*. Fakultas Ekonomi. Universitas Pasir Pengaraian. Riau.
- Hasan, Iqbal. (2009). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta : Bumi Aksara
- Herlina, Vivi. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: Elex Media Kumpotindo
- I Komang Ardana, dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Mufaizah, Fika. (2017). *Pengaruh Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Yogyakarta Tahun 2017*. Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Universitas Islam Negeri Sunan

Kalijaga. Yogyakarta.

Mukhlis, Suhardi. (2012). *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta : Leutikaprio

Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta

Nurjaman, Kadar. (2014). *Manajemen Personalia*. Bandung : Pustaka Setia

Profil Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues Tahun 2011

Riani Asri Laksmi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta : Graha Ilmu

Sani, Fathnur. (2018). *Metode Penelitian Farmasi Komunitas dan Eksperimental*. Yogyakarta: Deepublish

Santoso, Singgih. (2010). *Statistik Multivariat*. Jakarta: Elex Media Komputindo

Susanto, Yohanes. (2017). *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta : Deepublish

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta

Sunjoyo, dkk. (2013). *Aplikasi SPSS untuk Smart Riset*. Bandung: Alfabeta

Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta

Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta. Rajawali Pers

Wagiran. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: Deepublish

Wutsqo, Wafa ‘Urwatul. (2017). *Pengaruh Mutasi dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Pelayanan Pajak Penanaman Modal Asing Lima Jakarta)*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.

Zulganef. (2013). *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta : Graha Ilmu

Sumber Undang-Undang:

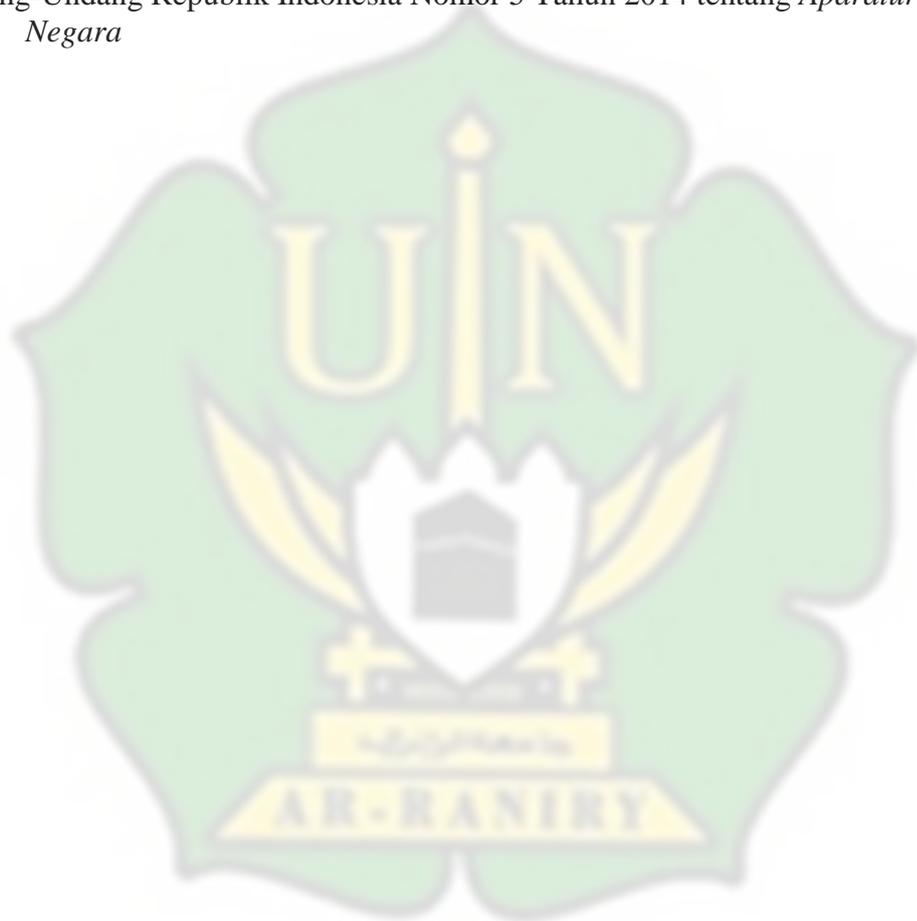
Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2019 tentang *Tata Cara Pelaksanaan Mutasi*

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang
Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Qanun Kabupaten Gayo Lues Nomor 6 Tahun 2016 tentang *Pembentukan dan
Susunan Perangkat Kabupaten Gayo Lues*

Qanun Aceh Nomor 13 Tahun 2016 tentang *Pembentukan dan Susunan
Perangkat Aceh*

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil
Negara*



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIP UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
Nomor : 523/Un.08/FISIP/Kp.07.6/02/2019

TENTANG

**PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

- a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi dan ujian munaqasyah mahasiswa pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi tersebut yang dituangkan dalam Surat Keputusan Dekan;
 - b. Bahwa saudara yang tersebut namanya dalam surat keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai pembimbing skripsi.
1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 2. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
 3. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
 6. Keputusan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
 7. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang Organisasi & Tata Kerja UIN Ar-Raniry;
 8. Peraturan Menteri Agama Nomor 21 Tahun 2015, tentang Statuta UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
 9. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag. RI;
 10. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/KMK.05/2011 tentang Penetapan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai Instansi Pemerintah yang Menerapkan Pengelolaan Badan Layanan Umum;
 11. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor : 02/Un.08/R/Kp.07.5/01/2018 tentang Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Kepada Pejabat di Lingkungan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
- : Keputusan Seminar Proposal Skripsi Prodi Ilmu Administrasi Negara pada tanggal 12 Desember 2018

MEMUTUSKAN

- :
: Menunjuk Saudara :
1. Dr. Said Amirul Kamar, MM, M.Si Sebagai pembimbing pertama
 2. Siti Nur Zalikha, M.Si. Sebagai pembimbing kedua
- Untuk membimbing skripsi :
- Nama : Dara Sinta
NIM : 150802113
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Judul : Pengaruh Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja Pada Dinas Syariah Islam Kabupaten Gayo Lues
- : Pembayaran honorarium pembimbing pertama dan kedua tersebut dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Tahun 2019.
: Surat Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan sampai dengan berakhirnya Semester Ganjil Tahun Akademik 2019/2020 dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 28 Februari 2019
An. Rektor
Dekan,


Ernita Dewi



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH**

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN

Jalan: Syekh Abdu Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh

Telepon: 0651-7552921, 7551857 Fax. 0651-7552921

Homepage: www.ar-raniry.ac.id e-mail: fisip@ar-raniry.ac.id

Nomor : B- 2377/Un.08/FISIP/PP.00.9/11/2019

01 November 2019

Lampiran :-

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
Kepala Dinas Syariat Islam
Kab. Gayo Lues.

di -

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir perkuliahan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh, maka kami mohon kesediaan Bapak/Ibu dan atau yang mewakili agar sudi kiranya meluangkan waktu untuk mahasiswa kami melakukan wawancara dan pengambilan data yang dibutuhkan guna menyelesaikan tugas akhir dimaksud. Adapun data mahasiswa yang akan melaksanakan penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Nama : Dara Sinta

NIM : 150802113

Fakultas / Prodi : FISIP UIN Ar-Raniry Banda Aceh / Ilmu Administrasi Negara

Judul : Pengaruh Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja Pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues.

Lokasi Penelitian: Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues.

Demikian, atas perhatian dan bantuan yang diberikan kami ucapkan terimakasih.

Dekan,


Ernita Dewi



PEMERINTAH KABUPATEN GAYO LUES
DINAS SYARI'AT ISLAM

فمرنته كيو قتين كيولوس دينس شريعة اسلام
BLANGKEJEREN

Jln. Arul Batin No 4 : Telp

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor :451/SKTMP/1096/2019

Kepala Dinas Syariat Islam Dengan ini Menerangkan Bahwa :

Nama : Dara Sinta
NIM : 1508022113
Fakultas : FISIP UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Judul : Pengaruh Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja
Pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo
Lues
Lokasi Penelitian : Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues.
Alamat Sekarang : Darussalam Kec.syiah kuala Banda Aceh

Benar yang tersebut namanya diatas, telah melakukan penelitian dengan judul (Pengaruh Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja Pada Dinas Syariat Islam kab.Gayo lues) Dari tanggal 1 November s/d 26 November 2019.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan dengan seperluanya.

Blangkejeren, 26 November 2019

Kepala Dinas Syariat Islam
Kabupaten Gayo Lues



HUSIN, M. Ag

Nip. 19770810 200604 1 003

Lampiran 4

NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5 %	1 %		5 %	1 %		5%	1 %
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,476	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,564	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Sumber : Sugiyono, 2017

Lampiran 5

NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI t

α untuk uji dua pihak (two tail test)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
α untuk uji satu pihak (one tail test)						
dk	0,25	0,10	0,005	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,606
5	0,727	1,486	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,986	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,165
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,178	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,626	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,132	2,623	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,743	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

X17	Pearson Correlation	.764**	.802**	.465*	.154	.442	.218	.039	-.031	-.127	.232	.145	-.150	.535*	.709**	.601**	.350	1	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.039	.518	.051	.355	.870	.898	.594	.326	.541	.527	.015	.000	.005	.130		.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Total_X	Pearson Correlation	.623	.697**	.713**	.308	.727**	.760**	.134	.445*	-.083	.483	.301	.027	.625**	.881**	.815**	.387	.677**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.000	.187	.000	.000	.573	.049	.729	.031	.197	.910	.003	.000	.000	.092	.001	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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



Lampiran 8

UJI RELIABILITAS VARIABEL X

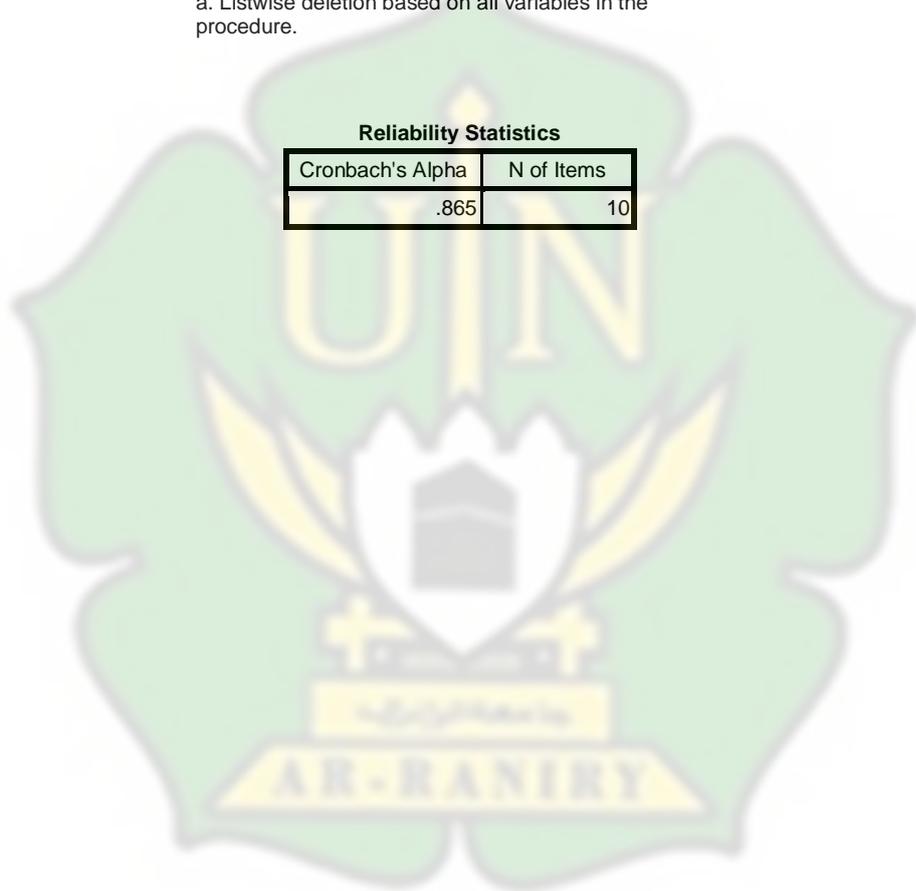
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	10



Lampiran 7

UJI VALIDITAS VARIABEL Y (KINERJA)

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Total_Y
Y1 Pearson Correlation	1	.925**	.379	.321	-.060	.204	.a	.a	.461	.087	.437	.776**
Y1 Sig. (2-tailed)		.000	.100	.168	.801	.389	.	.	.041	.714	.054	.000
Y1 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y2 Pearson Correlation	.925**	1	.371	.417	-.043	.248	.a	.a	.469	.371	.557	.904**
Y2 Sig. (2-tailed)	.000		.107	.067	.858	.293	.	.	.037	.107	.011	.000
Y2 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y3 Pearson Correlation	.379	.371	1	-.068	-.688**	.111	.a	.a	-.076	-.111	.000	.213
Y3 Sig. (2-tailed)	.100	.107		.776	.001	.641	.	.	.749	.641	1.000	.367
Y3 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y4 Pearson Correlation	.321	.417	-.068	1	.281	.068	.a	.a	.187	.272	.408	.603**
Y4 Sig. (2-tailed)	.168	.067	.776		.230	.776	.	.	.429	.246	.074	.005
Y4 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y5 Pearson Correlation	-.060	-.043	-.688**	.281	1	-.076	.a	.a	.053	.076	.229	.106
Y5 Sig. (2-tailed)	.801	.858	.001	.230		.749	.	.	.826	.749	.331	.656
Y5 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y6 Pearson Correlation	.204	.248	.111	.068	-.076	1	.a	.a	.076	.389	.000	.375
Y6 Sig. (2-tailed)	.389	.293	.641	.776	.749		.	.	.749	.090	1.000	.104
Y6 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y7 Pearson Correlation	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a
Y7 Sig. (2-tailed)
Y7 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y8 Pearson Correlation	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a
Y8 Sig. (2-tailed)
Y8 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y9 Pearson Correlation	.461	.469	-.076	.187	.053	.076	.a	.a	1	.306	.229	.501
Y9 Sig. (2-tailed)	.041	.037	.749	.429	.826	.749	.	.		.190	.331	.025
Y9 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y10 Pearson Correlation	.087	.371	-.111	.272	.076	.389	.a	.a	.306	1	.500	.617**
Y10 Sig. (2-tailed)	.714	.107	.641	.246	.749	.090	.	.	.190		.025	.004
Y10 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y11 Pearson Correlation	.437	.557	.000	.408	.229	.000	.a	.a	.229	.500	1	.727**
Y11 Sig. (2-tailed)	.054	.011	1.000	.074	.331	1.000	.	.	.331	.025		.000
Y11 N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Total_Y Pearson Correlation	.776**	.904**	.213	.603**	.106	.375	.a	.a	.501	.617**	.727**	1
Total_Y Sig. (2-tailed)	.000	.000	.367	.005	.656	.104	.	.	.025	.004	.000	
Total_Y N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

a. Cannot be computed because at least one of the variables is constant.

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

Lampiran 9

UJI RELIABILITAS VARIABEL Y

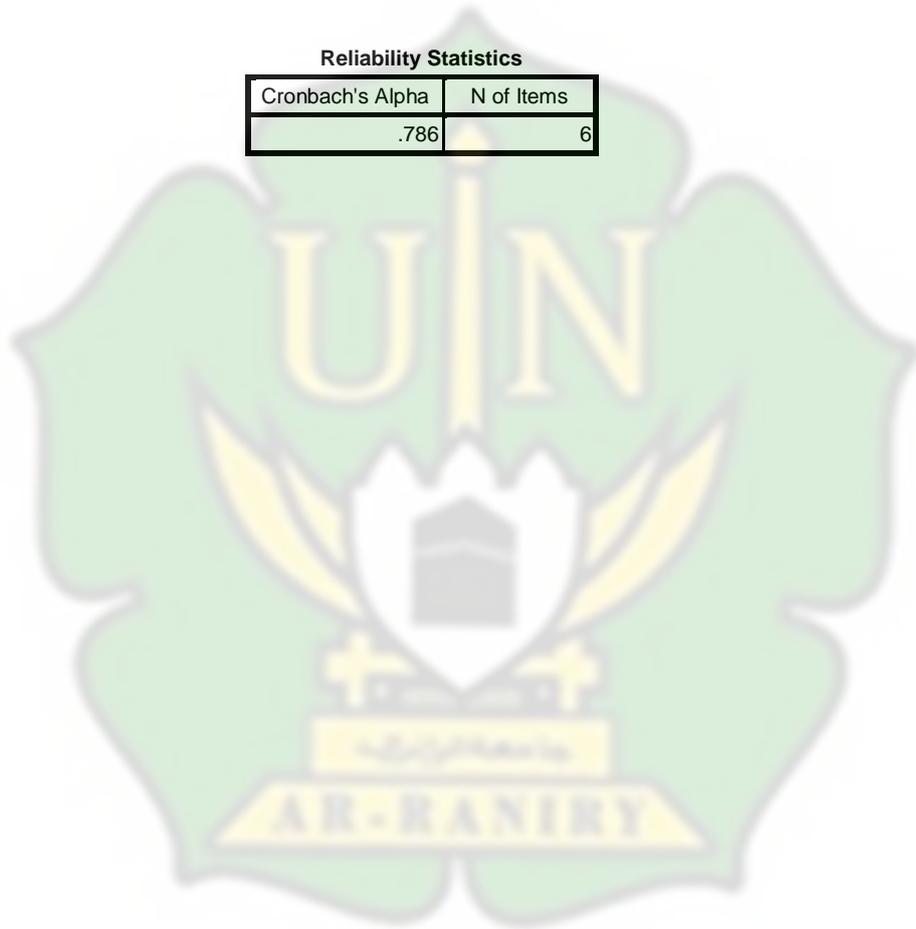
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	6



Lampiran 10

UJI NORMALITAS VARIABEL X

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Mutasi_Pegawai	20	100.0%	0	.0%	20	100.0%

Descriptives

			Statistic	Std. Error
Mutasi_Pegawai	Mean		40.45	1.141
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	38.06	
		Upper Bound	42.84	
	5% Trimmed Mean		40.56	
	Median		40.00	
	Variance		26.050	
	Std. Deviation		5.104	
	Minimum		30	
	Maximum		49	
	Range		19	
	Interquartile Range		8	
	Skewness		.000	.512
	Kurtosis		-.333	.992

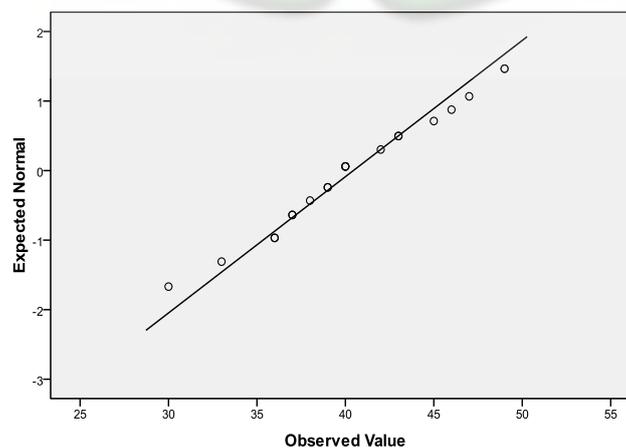
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Mutasi_Pegawai	.135	20	.200	.974	20	.827

a. Lilliefors Significance Correction

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

Normal Q-Q Plot of Mutasi_Pegawai



Lampiran 11

UJI NORMALITAS VARIABEL Y

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja	20	100.0%	0	.0%	20	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error
Kinerja	Mean	24.90	.481
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound 23.89	
		Upper Bound 25.91	
	5% Trimmed Mean	24.94	
	Median	25.00	
	Variance	4.621	
	Std. Deviation	2.150	
	Minimum	20	
	Maximum	29	
	Range	9	
	Interquartile Range	2	
	Skewness	-.104	.512
	Kurtosis	.411	.992

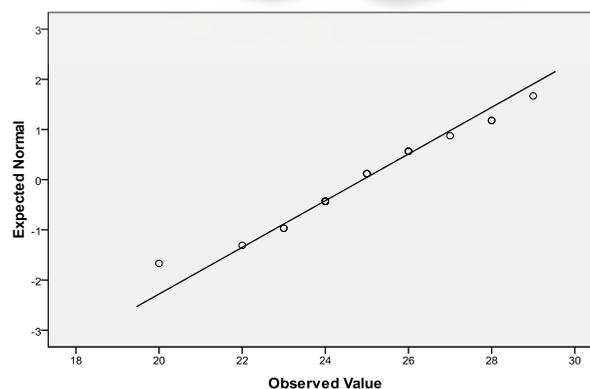
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja	.138	20	.200	.969	20	.731

a. Lilliefors Significance Correction

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

Normal Q-Q Plot of Kinerja



Lampiran 12

UJI LINIERITAS

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * Mutasi_Pegawai	20	100.0%	0	.0%	20	100.0%

Report

Kinerja

Mutasi_Pegawai	Mean	N	Std. Deviation
30	20.00	1	
33	23.00	1	
36	23.50	2	2.121
37	24.00	2	1.414
38	24.00	1	
39	24.00	2	.000
40	24.67	3	1.155
42	25.00	1	
43	25.50	2	.707
45	27.00	1	
46	28.00	1	
47	26.00	1	
49	28.50	2	.707
Total	24.90	20	2.150

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Mutasi_Pegawai	Between Groups (Combined)	77.633	12	6.469	4.454	.028
	Linearity	71.333	1	71.333	49.115	.000
	Deviation from Linearity	6.300	11	.573	.394	.919
	Within Groups	10.167	7	1.452		
	Total	87.800	19			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Mutasi_Pegawai	.901	.812	.940	.884

Lampiran 13

ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Mutasi_Pegawai ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.812	.802	.956

a. Predictors: (Constant), Mutasi_Pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.333	1	71.333	77.975	.000 ^a
	Residual	16.467	18	.915		
	Total	87.800	19			

a. Predictors: (Constant), Mutasi_Pegawai

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.544	1.752		5.447	.000
	Mutasi_Pegawai	.380	.043	.901	8.830	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 14

UJI T

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Mutasi_Pegawai ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.812	.802	.956

a. Predictors: (Constant), Mutasi_Pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.333	1	71.333	77.975	.000 ^a
	Residual	16.467	18	.915		
	Total	87.800	19			

a. Predictors: (Constant), Mutasi_Pegawai

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.544	1.752		5.447	.000
	Mutasi_Pegawai	.380	.043	.901	8.830	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 15

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Mutasi_Pegawai ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.812	.802	.956

a. Predictors: (Constant), Mutasi_Pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.333	1	71.333	77.975	.000 ^a
	Residual	16.467	18	.915		
	Total	87.800	19			

a. Predictors: (Constant), Mutasi_Pegawai

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.544	1.752		5.447	.000
	Mutasi_Pegawai	.380	.043	.901	8.830	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 16

DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Jenis Kelamin : ()
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
4. Umur : ()
 - a. 20 s/d 25 tahun
 - b. 26 s/d 30 tahun
 - c. 31 s/d 40 tahun
 - d. 41 s/d 50 tahun
 - e. 51 tahun ke atas
5. Pendidikan : ()
 - a. Sekolah Dasar
 - b. Sekolah Menengah Pertama
 - c. Sekolah Menengah Atas
 - d. Diploma
 - e. Sarjana (S1)
 - f. Master (S2)
 - g. Doktor (S3)
6. Lama Bekerja : Tahun Bulan
7. Pangkat/Golongan : ()
 - a. Ia s/d Id
 - b. IIa s/d IId
 - c. IIIa s/d IIIId
 - d. Iva s/d IvId

PETUNJUK PENGISIAN

Berikan satu jawaban dengan memberi tanda (√) pada kolom skala penilaian yang paling sesuai untuk masing-masing pernyataan. Responden diminta untuk menilai semua pernyataan.

Keterangan :

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. KS : Kurang Setuju
4. TS : Tidak Setuju
5. STS : Sangat Tidak Setuju

MUTASI PEGAWAI(X)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kompetensi						
1	Saya ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan bidang keilmuan saya.					
2	Saya mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan yang saya miliki.					
Pola Karir						
3	Saya ditempatkan pada jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya.					
4	Saya ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan potensi dan kompetensi yang saya miliki.					
Pemetaan Pegawai						
5	Saya mengetahui bahwa kompetensi saya dinilai sebelum saya dimutasi.					
6	Saya mengetahui bahwa dengan adanya penilaian kinerja tersebut akan diketahui keunggulan dan kelemahan pegawai sehingga akan mudah untuk menentukan jabatan yang sesuai.					
Kelompok Rencana Suksesi (Talent Pool)						
7	Saya mengetahui bahwa pegawai yang memiliki kompetensi atau potensi ditempatkan pada jabatan-jabatan kunci/strategis.					
8	Saya merasa dengan adanya talent pool saya menjadi lebih giat bekerja.					
Perpindahan dan Pengembangan Karir						
9	Saya dimutasikan pada jabatan yang setara dengan sebelumnya.					
10	Saya dimutasikan pada jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya.					
Penilaian Prestasi Kerja/Kinerja Dan Perilaku Kerja						

11	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
12	Saya mampu mencapai target instansi.					
13	Saya bertanggung jawab terhadap jabatan yang saya duduki.					
Kebutuhan Organisasi						
14	Saya mengetahui bahwa mutasi dilaksanakan atas dasar faktor kebutuhan instansi .					
15	Saya mengetahui bahwa terdapat analisis jabatan untuk menentukan kuota pegawai yang dibutuhkan.					
Sifat Pekerjaan Teknis Atau Kebijakan Tergantung Pada Klasifikasi Jabatan						
16	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.					
17	Tugas dan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang saya tempati.					

KINERJA PEGAWAI (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Spesifik						
1	Saya lebih giat bekerja pada pekerjaan yang sekarang.					
2	Saya lebih semangat bekerja pada jabatan yang sekarang.					
Terukur						
3	Saya dapat bekerja secara optimal sepanjang jam kerja.					
4	Saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja.					
5	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan professional sesuai dengan Tupoksi pegawai.					
Realistis						
6	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan target instansi.					
7	Saya menghasilkan hasil kerja sesuai dengan harapan instansi.					
Memiliki Batas Waktu Pencapaian						
8	Saya menyelesaikan tugas lebih cepat atau sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
9	Saya memiliki rencana penyelesaian pekerjaan.					
Menyesuaikan Kondisi Internal Dan Eksternal						
10	Saya berusaha menyesuaikan perilaku sesuai dengan lingkungan pekerjaan yang sekarang.					
11	Saya berusaha berhubungan baik dengan atasan serta rekan kerja di lingkungan pekerjaan yang sekarang.					

Lampiran 17

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama lengkap : Dara Sinta
2. Tempat/Tanggal Lahir : Mangang, 31 Desember 1996
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Kewarganegaraan : Indonesia
5. Agama : Islam
6. Status : Belum Menikah
7. NIM : 150802113
8. Alamat : Dusun Melati 2, Desa Mangang, Kecamatan Rikit Gaib, Kabupaten Gayo Lues

ORANG TUA/WALI

9. Nama Ayah : Safi'i
10. Pekerjaan Ayah : Tani
11. Nama Ibu : Hamidah
12. Pekerjaan Ibu : Tani
13. Alamat Orang Tua : Dusun Melati 2, Desa Mangang, Kecamatan Rikit Gaib, Kabupaten Gayo Lues

RIWAYAT PENDIDIKAN

14. Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh (Masuk Tahun 2015).
15. Siswa Jurusan IPA Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Rikit Gaib (2014).
16. Siswa Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Rikit Gaib (2011).
17. Siswa Sekolah Dasar Negeri Mangang (2008).

Banda Aceh, 13 Januari 2019

Dara Sinta