

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada
Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana

Ilmu Sosial (S.Sos) Pada Program Studi Administrasi Negara

Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam

Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH :

VEGA SEKARMIATI
NIM. 11775201469

**PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI NEGARA****FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL****UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM****RIAU****2021**

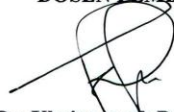
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PERSUTUJUAN SKRIPSI

NAMA : VEGA SEKARMIATI
 NIM : 11775201469
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MUTASI TERHADAP KINERJA
 PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN
 PENDAPATAN DAERAH PROVINSI RIAU

DISETUJUI OLEH:
 DOSEN PEMBIMBING



Dr. Khairunyah Purba, S.Sos, M.Si
 NIP. 19781025 200604 1 002

MENGETAHUI:

DEKAN
 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial



Dr. Mahyarni, SE., MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PRODI
 Administrasi Negara



Dr. Kamaruddin, S.Sos., M.Si
 NIP. 19790101 200710 1 003

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI


NAMA : VEGA SEKARMIATI
NIM : 11775201469
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JURUSAN : ILMU ADMINISTRASI NEGARA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MUTASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN
PENDAPATAN DAERAH PROVINSI RIAU
TANGGAL UJIAN : 16 Juni 2021

Disetujui Oleh:
Ketua Penguji


Dr. Kamaruddin, S.Sos., M.Si
NIP. 19790101 200710 1 003

Mengetahui:

Penguji I


Drs. Almasri, M. Si
NIP. 19670801 200507 1 007

Penguji II


Weni Puji Hastuti, S. Sos., MKP
NIP. 19810505 200604 2 006

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK

**Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan
Pendapatan Daerah Provinsi Riau**

Oleh :

Vega Sekarmiati

Mutasi merupakan sistem pengembangan sumber daya manusia yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 32 responden. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Data yang dikumpulkan melalui angket kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linier sederhana, uji t, dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan aplikasi SPSS 24 for Windows. Dari hasil penelitian didapatkan persamaan analisis regresi linear sederhana $Y = 29,064 + 0,372 X$ diketahui nilai koefisien regresi X bernilai positif sebesar 0,372, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Y dan X. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa mutasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau dengan nilai t hitung ($3,971$) > t tabel ($1,200$) dan Sig. ($0,000$) < $0,05$, hal ini berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Sedangkan nilai dari R Square dalam koefisien Determinasi (R^2) sebesar $0,345$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel mutasi secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar $34,5\%$ terhadap kinerja pegawai, Sedangkan sisanya sebesar $65,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Mutasi dan Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikumwrwb.

Segala puji dan syukur kehadirat *Allah Subhanahu Wa Ta'ala* atas rahmat dan karunia-Nya yang tiada terkira. Semoga kita insan yang *dhoif* ini bisa selalu istiqomah terhadap apa yang telah digariskan-Nya. Semoga kita selalu dalam ridha-Nya. Shalawat beriring salam setulus hati kepada baginda Nabi Muhammad dan ahlulbaitnya (*Shallallâhu 'alaihiwaâlihiwasallam*), sang reformis agung peradaban dunia yang menjadi *inspiring leader* dan *inspiring human* bagi umat di seluruh belahan dunia. Semoga syafa'atnya kelak menaungi kita di hari perhitungan kelak.

Pembuatan Skripsi ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S1) pada Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Adapun Skripsi yang penulis tulis berjudul **“Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau”**.

Selanjutnya, kesempatan ini izinkan penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang selalu memberi motivasi, do'a, dan dukungan serta masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Maka perkenankanlah penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Ayahanda Rosmiadi dan Ibunda Rosmiati, orang tua tercinta yang senantiasa memberikan doa restu, kasih sayang serta memotivasi penulis dalam penyusunan skripsi sehingga dapat berjalan lancar. Serta Vikri Ramadhani dan Vahri Rahmadi, adik tercinta yang senantiasa memberikan dorongan agar saya dapat menjadi panutan mereka kelak.
2. Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Bapak Prof. Dr. Hairunnas Rajab, M. Ag.
3. Bapak Dr. Drs. H. Muh Said HM, M.Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku ketua Jurusan Administrasi Negara.
5. Sekretaris Jurusan Administrasi Negara, Bapak Dr. Jhon Afrizal, SHI, MA.
6. Ibu Virna Museliza, SE., M. Si selaku Pembimbing Akademik (PA).
7. Bapak Dr. Khairunsyah Purba, S.Sos, M.Si selaku pembimbing, yang memberikan masukan dan arahan demi lancarnya penulisan Skripsi yang penulis lakukan.
8. Rekan seperjuangan penulis dan sahabat bertukar pikiran Iin Darwati, Lilis Mahmudah, Maysi Marica, Kiky Fahriza, Yaumil Hasanah, Rifqatul Umi Adzkia, yang selalu memotivasi penulis dalam pembuatan Skripsi ini. Serta teman seperjuangan kos Indriani Agustin dan Silvia Margareta.
9. Seluruh Keluarga Besar Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau yang tidak bisa disebutkan satu persatu.



10. Rekan-rekan Lokal ANA D 2017, sekalian yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang menjadi sumber inspirasi dan semangat kebersamaan selama penyusunan skripsi.
11. Berbagai pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.

Pekanbaru, 7 Juni 2021

Penulis

VEGA SEKARMIATI

NIM.11775201469

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian.....	10
1.5. Sistematika Penulisan.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Mutasi.....	12
2.1.1 Manfaat Mutasi	14
2.1.2 Sebab dan Alasan Mutasi	15
2.1.3 Tujuan Mutasi	19
2.1.4 Macam-macam Mutasi.....	21
2.1.5 Kendala Pelaksanaan Mutasi.....	23
2.1.6 Dasar Pelaksanaan Mutasi	24
2.2 Kinerja Pegawai	26
2.2.1 Indikator Kinerja Pegawai.....	27

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.2.2 Manfaat Kinerja Pegawai.....	29
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	30
2.3 Pegawai Negeri Sipil	32
2.3.1 Pengembangan Pegawai Negeri Sipil	33
2.4 Hubungan Mutasi terhadap Kinerja Pegawai.....	35
2.5 Pandangan Islam terhadap Mutasi Pegawai	37
2.6 Penelitian Terdahulu.....	40
2.7 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	45
2.8 Kerangka Pemikiran	47
2.9 Hipotesis.....	47
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	49
3.2 Jenis dan Sumber Data	49
3.2.1 Jenis.....	49
3.2.2 Sumber Data.....	49
3.3 Teknik Pengumpulan Data	50
3.3.1 Observasi.....	50
3.3.2 Kuesioner / Angket	50
3.3.3 Dokumentasi	51
3.4 Populasi dan Sampel	52
3.4.1 Populasi.....	52
3.4.2 Sampel.....	52
3.5 Uji Kualitas Data	53



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.5.1 Uji Validitas	53
3.5.2 Uji Reliabilitas	53
3.5.3 Uji Normalitas	54
3.5.4 Uji Linieritas	54
3.7 Analisis Regresi Liner Sederhana.....	55
3.8 Uji Hipotesis	55
3.8.1 Uji Parsial (Uji t).....	55
3.8.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	56

BAB IV GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Provinsi Riau	58
4.2 Sejarah Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.....	59
4.2.1 Visi dan Misi Pendapatan Daerah Provinsi Riau	60
4.2.2 Uraian Tugas (<i>Job Description</i>) Bagian / Unit Kerja	61

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden	80
5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	80
5.1.2 Responden Berdasarkan Umur.....	81
5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	81
5.1.4 Responden Berdasarkan Lama Kerja Sebagai PNS	82
5.1.5 Responden Berdasarkan Pangkat / Golongan	82
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	83
5.2.1 Mutasi (X)	83
5.2.2 Kinerja (Y)	86



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5.3 Uji Kualitas Data.....	88
5.3.1 Uji Validitas	88
5.3.2 Uji Reliabilitas	90
5.3.3 Uji Normalitas Data	91
5.3.4 Uji Linieritas	92
5.4 Analisis Regresi Linier Sederhana	93
5.5 Uji Hipotesis	93
5.5.1 Uji Parsial (Uji t).....	94
5.5.2 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	95
5.6 Pembahasan.....	95
5.6.1 Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	95
 BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan	101
6.2 Saran.....	102

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Jumlah Pegawai Mutasi Masuk dan Keluar Tahun 2019-2021..	5
Tabel 2.1 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian	46
Tabel 3.1 Klasifikasi Alat Ukur	51
Tabel 3.2 Sampel.....	52
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	80
Tabel 5.2 Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Umur.....	81
Tabel 5.3 Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	81
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Lama Kerja Sebagai PNS	82
Tabel 5.5 Responden Berdasarkan Pangkat / Golongan	82
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Mutasi (X).....	84
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja (X).....	86
Tabel 5.8 Rekapitulasi Uji Validitas	88
Tabel 5. 9 Rekapitulasi Uji Reliabilitas	90
Tabel 5.10 Rekapitulasi Uji Linieritas	92
Tabel 5. 11 Nilai Koefisien Regresi.....	92
Tabel 5.12 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	94
Tabel 5.13 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R ²)	95

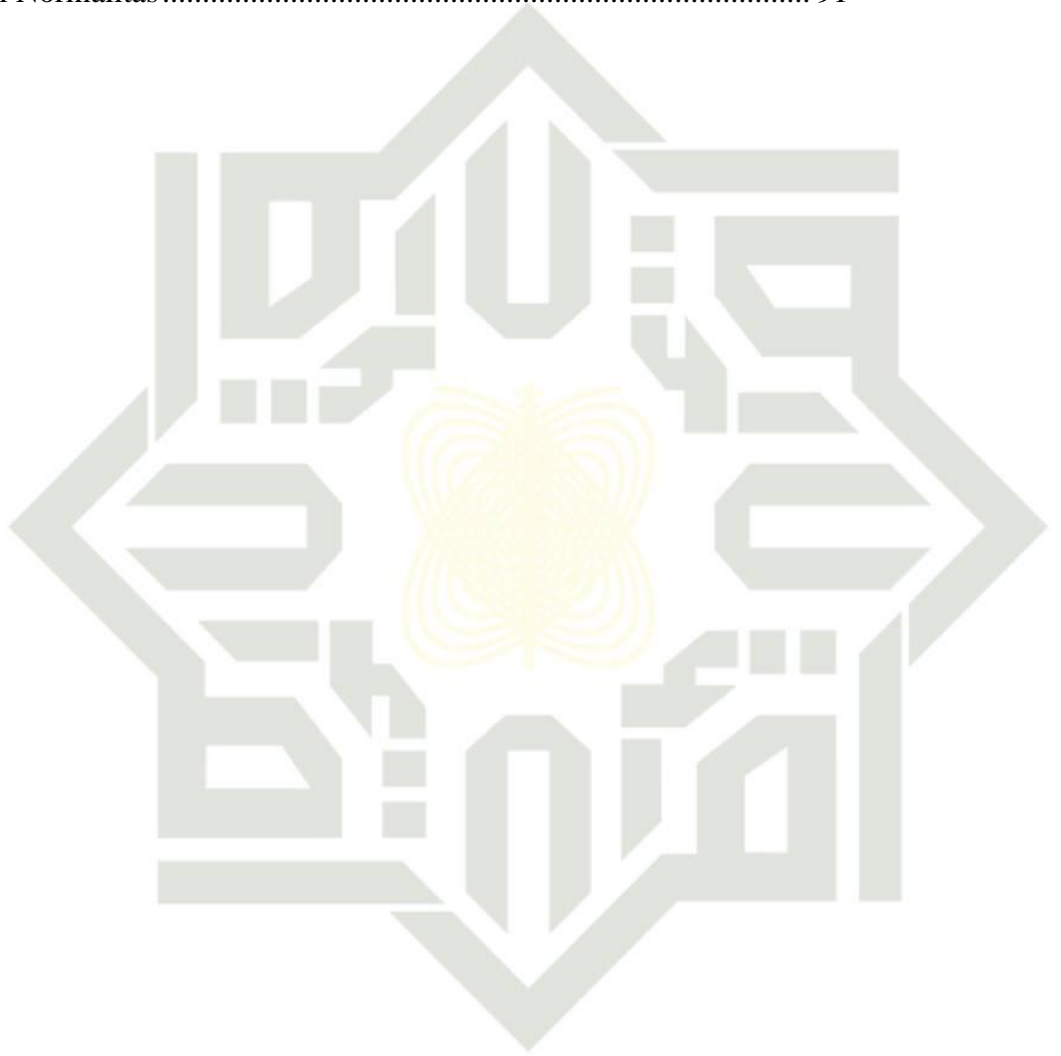
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	47
Gambar 5.1 Uji Normalitas	91



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pemerintah merupakan aktor utama dalam pembaharuan dan pemberdayaan masyarakat. Aparatur pemerintah sebagai perumus dan pelaksana kebijakan yang berfungsi sebagai motivator dan fasilitator guna tercapainya pembangunan yang adil dan merata disegala bidang. Mengutamakan kepentingan negara diatas kepentingan golongan atau kepentingan pribadi.

Sebuah instansi pemerintahan akan berjalan secara baik dan berkualitas jika semua stakeholder menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya. Sistem yang dibangun dalam lembaga pemerintahan diatur sedemikian rupa untuk menghasilkan kualitas kinerja yang maksimal dan sesuai dengan harapan masyarakat. (Hayat, 2017:124)

Untuk itu pegawai dituntut untuk mempunyai *skill, knowlegde, ability*, (keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan) serta dedikasi terhadap pekerjaan serta *human relation* yang baik harus dapat diwujudkan (Monika,2017:2). Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, adapun bentuk serta tujuannya organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi.

Secara global permasalahan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam birokrasi pemerintah adalah berkenaan dengan Sumber Daya Manusia. Sumber Daya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Manusia yang dimaksud adalah Pegawai Negeri Sipil yang ditempatkan dan bekerja dilingkungan birokrasi, untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagaimana telah ditetapkan. Oleh karena itu sangat diperlukan pegawai negeri sipil yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan UUD 1945. Pemerintah yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bersih, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawab sebagai unsur aparatur pemerintah, abdi negara, dan abdi masyarakat.

Mutasi pegawai tidak terlepas dari alasan untuk mengurangi rasa bosan pegawai kepada pekerjaan serta meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai, selain itu untuk memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing dimana dalam kegiatan pelaksanaan mutasi kerja sering disalah tafsirkan orang yaitu sebagai hukuman jabatan atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dengan bawahan. Dalam pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas indeks prestasi yang dicapai oleh karyawan mengingat sistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para pegawai negeri sipil untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya (Hanum Nst, 2017:121).

Kebijakan mutasi dapat membantu organisasi untuk mengidentifikasi pegawai yang tepat untuk pekerjaan yang tepat dan juga mampu mengidentifikasi potensi yang ada dalam diri pegawai Selanjutnya penting bagi organisasi untuk menerapkan kebijakan mutasi yang kondusif dan terjangkau untuk mengembangkan bakat pegawai melalui program pelatihan dan menyebarkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pegawai berbakat ketempat yang tepat untuk mencapai efektivitas organisasi (Saranya & Chandran, 2020: 3171).

Menurut Peraturan Badan Kepegawaian Negara No 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi, Mutasi adalah perpindahan tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi pusat, antar-Instansi pusat, 1 (satu) Instansi Daerah, antar-Instansi Daerah, antar-Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Indonesia di luar negeri serta atas permintaan sendiri.

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 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.

Bagi para pegawai yang merasa tidak nyaman dengan pekerjaan, jabatan dan lingkungan kerjanya, mutasi adalah sebuah hal tidak menyenangkan. Sedangkan bagi sebagian pegawai lainnya, mutasi merupakan hal yang sangat menyenangkan 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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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 (Susanto, 2017 : 51).

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). Menurut Hussein Fattah (2017 : 25) kinerja pegawai merupakan unjuk kerja seorang pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Dalam penelitian Setiawan dan Kartika (2014:1477) diketahui bahwa pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal, antara lain: pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, pegawai bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di organisasi, pegawai sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, pegawai dapat bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh organisasi.

Berdasarkan hasil observasi dengan melakukan wawancara kepada salah satu pegawai Bapenda menyatakan bahwa Mutasi Pegawai selama dua tahun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

terakhir pada Badan pendapatan Daerah Provinsi Riau tergolong aktif. Adanya mutasi pejabat tiga kali dalam satu tahun, dan mutasi pegawai hampir tiap bulan ada pegawai yang masuk ke Bapenda dan beberapa yang di mutasi keluar Bapenda. Pengaruh mutasi dibeberapa bagian sangat besar pengaruhnya terutama di bidang pajak dan kesamsatan karena apabila kinerja pegawai kurang baik tentunya akan berdampak pada laporan mengenai pemasukan realisasi pendapatan. Badan Pendapatan Daerah dituntut untuk menggali potensi-potensi pajak lainnya, maka setiap pegawai dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal karena kinerja tersebut menjadi tolak ukur reward yang diberikan. Jika pejabat atau pegawai tidak menunjukkan kinerja yang baik maka pimpinan mengusulkan untuk dilakukannya mutasi, karena pimpinan dan Bapenda diberikan target yang tinggi oleh Gubernur.

Tabel 1.1 Data Jumlah Pegawai Mutasi Masuk dan Keluar Tahun 2019-2021

BULAN	TAHUN 2019		TAHUN 2020		TAHUN 2021	
	Mutasi Masuk	Mutasi Keluar	Mutasi Masuk	Mutasi Keluar	Mutasi Masuk	Mutasi Keluar
Januari	13	-	21	-	11	3
Februari	2	-	-	-	11	3
Maret	-	-	-	-	-	-
April	1	-	3	-	-	-
Mei	1	-	-	-	-	-
Juni	-	-	12	7	-	-
Juli	4	-	3	10	-	-
Agustus	3	-	-	12	-	-
September	3	1	-	2	-	-
Oktober	1	1	7	5	-	-



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

November	1	-	1	-	-	-
Desember	-	-	2	-	-	-
JUMLAH	29	2	49	36	22	6

Sumber : Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa frekuensi mutasi pegawai masuk dan keluar pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau cukup sering terjadi hampir tiap bulan, yang mana mutasi masuk dan keluar terbanyak terjadi pada tahun 2020. Keluar masuknya pegawai dapat mempengaruhi keberlangsungan organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini sesuai dengan pendapat Johannes, Edward, dan Rofi'i (2014) mengatakan bahwa terkait turnover dalam hal ini mutasi keluar apabila melebihi dari 10% mengindikasikan bahaya bagi kelangsungan SDM pada organisasi yang bersangkutan karena dapat mengganggu kinerja pegawai.

Selain itu terdapat beberapa pegawai yang dimutasikan merasa kebingungan dengan prosedur kerja pada posisi mereka yang sekarang dikarenakan kurangnya pengetahuan pada bidang pekerjaan mereka yang baru. Serta adanya beberapa pegawai yang dimutasi masuk dan keluar pada tahun yang sama, yaitu mutasi masuk pada bulan januari lalu sudah dimutasi keluar dari Bapenda pada bulan oktober. Hal ini tidak sesuai dengan peraturan yang dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia No 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi, yang mana dalam peraturan ini disebutkan dalam pasal 2 ayat (4) Mutasi dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Mutasi ini tidak terlepas untuk memenuhi kebutuhan organisasi, dengan adanya mutasi yang terlalu sering ini dapat mempengaruhi kinerja para pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Bila pegawai yang diberikan jabatan atau tugas dalam beberapa bulan tidak menunjukkan kinerja yang optimal atau mencapai target kerja yang diberikan yang mana berdampak pada keberlangsungan organisasi maka akan di usulkan untuk di mutasikan ke bidang lain atau instansi lain sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Jika pegawai yang dimutasikan menunjukkan kinerja yang bagus dan sesuai target maka pegawai tersebut akan tetap pada jabatannya atau dilakukan mutasi promosi. Jika hal tersebut terus berlangsung maka suatu posisi atau jabatan akan terus berpindah tangan dalam waktu dekat yang mana hal itu akan mengakibatkan pekerjaan tersebut terhambat.

Keberhasilan instansi pemerintahan dalam mencapai tujuan tidak bisa lepas dari kinerja pegawai. Salah satu instansi pemerintahan yang kesuksesannya ditentukan oleh kinerja pegawainya adalah Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau, karena apabila kinerja pegawainya kurang baik tentunya akan berdampak pada pelaporan realisasi pendapatan yang merupakan PAD (Pendapatan Asli Daerah) Provinsi Riau.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dara Sinta (2020) menyatakan bahwa mutasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja artinya terdapat hubungan yang positif dan pengaruh yang signifikan antara variabel Mutasi dan variabel Kinerja. Persentase sumbangan pengaruh variabel mutasi pegawai terhadap variabel kinerja sebesar 81,2%, sedangkan sisanya sebesar 18,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pendapatan Daerah menunjukkan bahwa adanya mutasi promosi (kenaikan pangkat/jabatan) yang berjumlah 5 orang, mutasi dengan jabatan yang sama berjumlah 22 orang dan mutasi demosi (penurunan pangkat/jabatan) berjumlah 5 orang. Terdapat beberapa jabatan yang dimutasi tidak sesuai dengan jabatan sebelumnya atau background pendidikan, yang mana dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan kestabilan dalam pelaksanaan tugasnya. Hambatan atau kendala juga dirasakan oleh sebagian Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan baru setelah dimutasi, mereka harus beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru dan mempelajari dari awal tugas pokok dan fungsi (tupoksi) pekerjaan mereka sehingga membuat pekerjaan terbengkalai.

Dengan adanya mutasi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, bila ditempatkan dengan jabatan atau beban kerja yang tidak sesuai dengan keahlian atau kompetensi yang dimilikinya. Selain itu dampak dari mutasi ini membuat para pegawai harus bekerja lebih ekstra dikarenakan beban jabatan yang baru, menyesuaikan dengan lingkungan kerja dan menciptakan hubungan yang baik dengan atasan dan sesama pegawai lainnya agar dapat terciptanya kerjasama yang baik kedepannya. Bagi pegawai yang dimutasi mereka harus memindahkan barang-barang dari kantor yang lama ke kantor yang baru, ini membutuhkan waktu yang lumayan lama apalagi jika mutasi antar instansi sehingga membuat pekerjaan pada jabatan barunya tertunda.

Berangkat dari salah satu fungsi mutasi yaitu untuk meningkatkan kinerja. Peneliti sangat tertarik melakukan penelitian yang berkaitan dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai. 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 fenomena yang timbul dan penulis uraikan sebelumnya dari hasil pengamatan terlihat maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau”**.

12. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang diungkapkan pada latar belakang, maka penulis dalam penelitian merumuskan masalah adalah sebagai berikut :

- 1 Apakah Mutasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau?
- 2 Seberapa besar mutasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau ?

13. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis dalam penelitian ini membuat tujuan penelitian yaitu :

- Untuk mengetahui apakah mutasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada badan pendapatan daerah provinsi riau
- Untuk mengetahui seberapa besar mutasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis

- a) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengetahuan serta pemikiran yang bermanfaat bagi ilmu administrasi negara.
- b) Penelitian ini dapat memberikan informasi sebagai literatur maupun referensi yang dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

Manfaat Praktis

- a) Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam memberi masukan serta tambahan pengetahuan bagi pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti.
- b) Penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini adapun sistematikanya sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari : latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Bab ini membahas teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas, definisi konsep, referensi, konsep operasional, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik pengolahan dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang sejarah Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau, visi dan misi organisasi, tugas pokok dan fungsi organisasi, serta struktur organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan mendeskripsikan hasil penelitian, membahas mengenai Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini penulis akan mengemukakan kesimpulan dari pembahasan serta saran-saran yang dapat disumbangkan.

UIN SUSKA RIAU

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Mutasi

Mutasi adalah suatu perubahan posisi/ jabatan/ tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) didalam satu organisasi (S.P.Hasibuan, 2008 :102). Mutasi atau transfer adalah proses perpindahan seseorang ke posisi baru dengan tingkatan (level) dan kompensasi yang sama, mutasi bisa dilakukan di lingkup internal bagian, antar bagian, atau antar unit dalam satu induk perusahaan yang secara geografis berada di lokasi yang berbeda (Edison dkk, 2018:230)

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2002 : 247) mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mutasi diartikan sebagai perubahan mengenai atau pemindahan kerja/ jabatan lain dengan harapan pada jabatan baru dia akan lebih berkembang.

Menurut Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi, Mutasi adalah perpindahan tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi Pusat, antar-Instansi Pusat, 1 (satu) Instansi Daerah, antar-Instansi Daerah, antar-Instansi Pusat dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Indonesia di luar negeri serta atas permintaan sendiri.

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

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

Sedangkan mutasi yang dimaksud oleh Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, adalah Pemindahan dan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam pangkat dan jabatan-jabatan tertentu, yang didasarkan atas prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang telah ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat-syarat lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan. Sedangkan untuk lebih menjamin objektivitas dalam mempertimbangkan pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkat diadakan suatu penilaian terhadap prestasi kerja.

Landasan hukum pelaksanaan mutasi, pengangkatan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil adalah :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1999, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaga Negara Tahun 1999 Nomor 16 Tambahan Lembaran Negara Nomor 3890).

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia nomor 5 tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi

Ketiga peraturan perundang-undangan tersebut merupakan pedoman pelaksanaan mutasi kepegawaian disetiap instansi pemerintah umum dan daerah.

2.1.1 Manfaat Mutasi

Menurut Simamora (2000:66) manfaat pelaksanaan mutasi adalah:

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

Menurut Siagian (2001:172) melalui mutasi para karyawan sesungguhnya memperoleh manfaat yang tidak sedikit, antara lain dalam bentuk :

- Pengalaman baru.
- Cakrawala pandangan yang lebih luas.
- Tidak terjadinya kejenuhan atau kebosanan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

4. Perolehan pengetahuan dari keterampilan baru.
5. Perolehan prospektif baru mengenai kehidupan organisasional.
6. Persiapan untuk menghadapi tugas baru, misalnya karena promosi.
7. Motivasi dan keputusan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi.

Sejalan dengan hal tersebut mutasi ini adalah suatu kegiatan memindahkan pegawai dari unit atau bagian lain yang kekurangan tenaga kerja yang lebih memerlukan. Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa mutasi ini sangat dibutuhkan dalam kegiatan kepegawaian.

Ada beberapa segi positif yang bisa diperoleh melalui mutasi, antara lain :

1. Mutasi adalah usaha untuk mempertahankan pegawai pada pekerjaan dan jabatan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya.
2. Mutasi adalah usaha untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja pegawai.

Mutasi adalah salah satu usaha untuk meningkatkan persaingan yang sehat diantara pegawai (Sudjana, 2000 : 28).

2.1.2 Sebab dan Alasan Mutasi

Alasan-alasan dilakukannya mutasi karena :

1. Pegawai merasa bosan dengan pekerjaan yang telah dilakukan selama ini
2. Pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan keinginan
3. Pegawai merasa tidak betah berada dilingkungan pekerjaan
4. Pegawai ingin mengikuti keluarganya ditempat yang baru (I.G Warasanto, 2001 : 65).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

Lebih lanjut I.G Warsanto mengatakan bahwa mutasi dapat terjadi karena

dua hal yaitu :

1) Keinginan pegawai itu sendiri

- a) Pegawai bersangkutan merasa tidak sesuai dengan bidang dan tugasnya.
- b) Pegawai bersangkutan merasa tidak bisa bekerja sama dengan rekan kerja atau atasannya.
- c) Pegawai bersangkutan merasa bahwa tempat atau lingkungan tidak sesuai kondisi fisik atau lingkungan.

2) Keinginan perusahaan

- a) Perusahaan ingin menunjukkan kepada pegawai yang bersangkutan bahwa mutasi bukan hukuman, melainkan upaya untuk menjamin kelangsungan pekerjaan pegawai yang bersangkutan.
- b) Perusahaan ingin menakutkan pegawai bahwa ia tidak diberhentikan karena kurang mampu atau kurang cakapan pegawai yang bersangkutan.
- c) Perusahaan ingin menghindari rasa jenuh pegawai pada jenis pekerjaan, jabatan maupun tempat kerja yang sama.

Sebab dan alasan mutasi ada 2 (dua) yaitu:

Permintaan sendiri

Mutasi atas permintaan sendiri adalah mutasi yang dilakukan atas keinginan sendiri atau pegawai yang bersangkutan dan dengan mendapat persetujuan dari pimpinan organisasi. Mutasi permintaan sendiri pada umumnya hanya perpindahan kepada jabatan yang peringkatnya sama baik,

antar bagian maupun pindah ke tempat lain. Peringkatnya sama artinya kekuasaan dan tanggung jawab maupun besarnya balas jasa tetap sama. Caranya pegawai mengajukan permohonan dengan megemukaan alasan-alasannya kepada pimpinan organisasi tersebut. Alasan-alasannya sebagai berikut :

- a. Kesehatan : misalnya fisik pegawai kurang mendukung untuk melaksanakan pekerjaan. Misalnya dinas luar, mohon dimutasi menjadi dinas dalam.
- b. Keluarga : misalnya untuk merawat orangtua yang sudah lanjut usianya.
- c. Kerjasama : misalnya tidak dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya karena terjadi pertengkaran atau perselisihan.

2. Alih tugas produktif (ATP)

Alih tugas produktif (ATP) adalah mutasi karena kehendak pimpinan organisasi untuk meningkatkan produktifitas kerja dengan menempatkan pegawai bersangkutan kejabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kecakapannya. ATP didasarkan pada hasil penilaian prestasi kerja pegawai. Pegawai yang berprestasi baik di promosikan, sedang pegawai yang tidak berprestasi dan tidak disiplin didemosikan (S.P Hasibuan, 2009 : 104-105).

Mutasi tidak dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi, maka mutasi yang dijalankan tersebut tidak lagi memiliki arti, bahkan justru akan dapat merugikan, untuk itu dalam melaksanakan mutasi harus didasarkan pada pertimbangan yang matang. Sebab bila tidak demikian mutasi atau pemindahan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

yang dilaksanakan itu bukannya merupakan tindakan yang menguntungkan malah dapat merugikan (Nitisemito, 2008 : 118).

Dari pendapat tersebut jelaslah bahwa untuk melaksanakan suatu mutasi haruslah didasarkan pada pertimbangan yang matang. Untuk melaksanakan suatu mutasi dapat didasarkan pada beberapa alasan antara lain :

- 1) Kemampuan kerja
- 2) Rasa tanggung jawab
- 3) Kesenangan kerja (Nitisemito, 2008 : 118).

Selanjutnya yang menyebabkan terjadinya mutasi adalah, *pertama* karena keinginan pegawai yang pada umumnya hanya mutasi pada jabatan yang sama. *Kedua* mutasi karena keinginan organisasi. Dimana hal ini dilakukan untuk menjamin kepercayaan pegawai bahwa mereka tidak diberhentikan karena kekurangan dalam jabatan yang lama dan untuk meniadakan rasa bosan bagi pegawai (Manulang, 2003 : 111).

Unsur-unsur yang mempengaruhi mutasi menurut Malayu S. P. Hasibuan (2010:103) :

1. Pengalaman

Pegawai memiliki pengalaman sesuai dengan bidangnya, mempunyai sejumlah pengalaman yang mendukung pekerjaannya, dan mempunyai jam terbang yang tinggi.

2. Pengetahuan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Pegawai memahami dengan baik tugas pokok dan fungsi, mengetahui kebijakan-kebijakan tentang mutasi dan memahami mengenai tujuan dari mutasi

c. Kebutuhan

Adanya kebutuhan pada instansi tertentu, adanya kesesuaian mutasi dengan kebutuhan, dan kebutuhan sesuai dengan bidangnya.

d. Kecakapan

Pegawai memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya, memiliki kecakapan pada bidang lainnya, dan memiliki *skill* yang mampu diandalkan

e. Tanggung Jawab

Pegawai memiliki tanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya, bertanggung jawab terhadap segala keputusan.

2.1.3 Tujuan Mutasi

Selain itu tujuan mutasi yang terkandung dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1999, tentang pokok-pokok Kepegawaian adalah sebagai berikut:

- a. Peningkatan produktivitas kerja.
- b. Pendayagunaan pegawai.
- c. Pengembangan karier.
- d. Penambahan tenaga-tenaga ahli pada unit-unit yang membutuhkan.
- e. Pengisian jabatan-jabatan lowongan yang belum terisi.
- f. Sebagai hukuman.

Dilakukan mutasi dimaksudkan untuk :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

- 1) Untuk menempatkan pegawai pada tempatnya.
- 2) Agar pegawai mempunyai kepuasan yang tinggi dalam bekerja.
- 3) Untuk dapat menghasilkan prestasi kerja yang tinggi (Manulang, 2003 : 111).

Adapun tujuan pelaksanaan mutasi yaitu :

- 1) Menempatkan pegawai pada tempatnya.
- 2) Meningkatkan semangat/gairah kerja.
- 3) Perolehan keterampilan baru.
- 4) Menciptakan persaingan sehat.
- 5) Memenuhi peraturan dan kebijakan yang ditetapkan (Nitisemito, 2001 : 118).

Sedangkan tujuan pelaksanaan mutasi menurut (S.P Hasibuan, 2009 : 102)

yaitu:

- 1) Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 2) Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.
- 3) Untuk memperluas atau menambah pengetahuan pegawai.
- 4) Untuk menghilangkan rasa bosan/ jemu terhadap pekerjaannya.
- 5) Untuk memberikan perangsang agar pegawai mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi.
- 6) Untuk pelaksanaan hukuman / sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukannya.
- 7) Untuk memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasinya.
- 8) Untuk alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka
- 9) Untuk tindakan pengamanan yang lebih baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- b) Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik pegawai.
- c) Untuk mengatasi perselisihan antara sesama pegawai.

2.1.4 Macam-macam Mutasi

Selanjutnya mutasi ada tiga macam yakni :

Mutasi pegawai karena keinginan organisasi, hal ini dapat terjadi karena beberapa sebab yaitu :

- a) Kebutuhan untuk menyesuaikan sementara, misalnya seseorang tidak masuk kerja.
 - b) Mengatasi keadaan darurat karena fluktuasi volume pekerjaan.
 - c) Kebutuhan latihan, misalnya rotasi jabatan.
 - d) Kebutuhan ploeg pekerjaan.
2. Mutasi dapat digolongkan atas dasar maksud/ tujuan dari mutasi, atas dasar tujuan mutasi, dimaksudkan mutasi perlu dilakukan akan kebutuhan organisasi tidak terjadi penumpukkan jumlah pegawai, hal ini dapat dibedakan menjadi:
 - a) *Production transfers* merupakan mutasi pegawai dari jabatan satu ke jabatan yang sama dalam lingkungan organisasi yang berbeda.
 - b) *Replacement transfer* yakni mutasi pegawai yang sudah lama dinasnya kepada jabatan yang sama di departement yang lain untuk menggantikan pegawai yang sedikit masa dinasnya dan diberhentikan.
 - c) *Versatility transfer* merupakan mutasi pegawai agar pegawai yang bersangkutan dapat melakukan pekerjaan atau ahli dalam berbagai lapangan pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

d) *Remedial transfer* adalah mutasi pegawai dari suatu jabatan ke jabatan yang lain atau yang sama dalam departemen yang berlainan dengan maksud ia dapat bekerja sama dengan rekan-rekan sepekerjaannya atau atasannya.

Mutasi dapat digolongkan atas dasar lamanya pegawai tersebut memegang jabatannya yang baru. Berdasarkan hal ini mutasi dapat digolongkan kepada dua macam yaitu:

- a) *Temporary transfer* atau mutasi sementara yaitu mutasi yang dilakukan hanya untuk sementara saja. Pegawai bersangkutan akan ditempatkan kembali pada jabatan / pekerjaannya semula. *Temporary transfer* sering dilakukan karena seran pejabat berhalangan atau tidak hadir (sakit), agar tidak terbengkalai untuk sementara pekerjaannya dipindahkan ke pegawai lain.
- b) *Permanent transfer* artinya mutasi seorang pegawai untuk memegang jabatan yang baru untuk selama-lamanya sampai tiba waktunya pegawai tersebut dimutasikan ketempat yang lain atau dipromosikan ke jabatan yang baru (Hadari Nawawi, 2003 : 138).

Ada dua cara mutasi yang dilakukan di dalam suatu organisasi :

Cara tidak ilmiah

- Tidak didasarkan kepada norma/standar kriteria tertentu
- Berorientasi semata-mata kepada masa kerja dan ijazah, bukan atas prestasi atau faktor-faktor riil



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Berorientasi kepada banyaknya anggaran yang tersedia, bukan atas kebutuhan riil karyawan
- Berdasarkan *spoil system*

Cara ilmiah

- Berdasarkan norma atau standar kriteria tertentu, seperti analisis pekerjaan
- Berorientasi pada kebutuhan yang riil/nyata
- Berorientasi pada formasi riil kepegawaian
- Berorientasi kepada tujuan yang beraneka ragam
- Berdasarkan objektivitas yang dapat dipertanggungjawabkan (S.P Hasibuan, 2009 :103-104)

2.1.5 Kendala Pelaksanaan Mutasi

Sastrohadiwiryo (2002:214) mengemukakan ada tiga jenis penolakan pegawai terhadap mutasi pegawai, yaitu:

1. Faktor Logis atau Rasional

Penolakan ini dilakukan dengan pertimbangan waktu yang diperlukan untuk menyesuaikan diri, upaya ekstra untuk belajar kembali, kemungkinan timbulnya situasi yang kurang diinginkan seperti penurunan tingkat keterampilan karena formasi jabatan tidak memungkinkan, serta kerugian ekonomi yang ditimbulkan oleh perusahaan.

Faktor Psikologis

Penolakan berdasarkan faktor psikologis ini merupakan penolakan yang dilakukan berdasarkan emosi, sentimen, dan sikap seperti kekhawatiran akan sesuatu yang tidak di ketahui sebelumnya. Rendahnya toleransi terhadap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

perubahan, tidak mempunyai pimpinan atau agen perubahan yang lain, rendahnya kepercayaan terhadap pihak lain, kebutuhan akan rasa aman.

Faktor Sosiologis (kepentingan kelompok)

Penolakan terjadi karena beberapa alasan antara lain konspirasi yang bersifat politis, bertentangan dengan nilai kelompok, kepentingan pribadi, dan keinginan mempertahankan hubungan (relation ship) yang terjalin sekarang.

2.1.6 Dasar Pelaksanaan Mutasi

Dalam melaksanakan mutasi ada beberapa hal yang dapat dipertimbangkan yang di anggap objektif dan rasional, yaitu:

1. Kebijakan mutasi di sebabkan oleh peraturan.
2. Kebijakan mutasi atas dasar prinsip *the right man on thr right place*.
3. Kebijakan mutasi sebagai dasar untuk meningkatkan modal kerja.
4. Kabijakan mutasi sebagai media kompetisi yang maksimal.
5. Kebijakan mutasi sebagai langkah untuk promosi.
6. Kebijakan mutasi untuk mengurangi *labour turn over*.
7. Kebijakan mutasi harus terkoordinasi (Siswanto, 2006 : 221).

Prinsip mutasi adalah memutasikan kepada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai, agar semangat dan produktifitas kerjanya meningkat. Dasar mutasi adalah dasar yang digunakan untuk menentukan mutasi pegawai diantaranya adalah lamanya masa kerja di suatu bidang pekerjaan, kebutuhan organisasi, pemyegaran organisasi, pengetahuan, dan keterampilan serta alasan khusus (misalnya ikut suami) (Thoha, 2005 : 57).

Ada 3 sistem yang menjadi dasar pelaksanaan mutasi pegawai yaitu:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1) Merit system

Merit system adalah mutasi pegawai yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif, dan hasil prestasi kerjanya. Merit system atau career system ini merupakan dasar mutasi yang baik karena :

- a. Output dan produktifitas 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

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

3) Spoil system

Spoil system adalah mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan. Sistem mutasi seperti ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka tidak suka (S. P Hasibuan, 2009 : 102-103).

Pada umumnya mutasi dilakukan atas dasar beberapa pertimbangan, yaitu:

Penyegaran, dimaksudkan agar tidak terjadi kejenuhan kerja yang telah dijalani bertahun-tahun atau karena diperlukan penyegaran secara fisik yang telah diatur berdasarkan kebijakan manajemen. Hal ini sering terjadi pada pramugari/pramugara, resepsionis, dan pemasaran.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2. *Kompetensi*, dimaksudkan agar penempatan pegawai didasari pengetahuan dan keahlian yang dimilikinya.

Reorganisasi, karena organisasi melakukan perampingan atau perluasan usaha, sehingga perlu promosi dan mutasi sesuai dengan kebutuhan (Edison dkk, 2018:230-231).

2.2 Kinerja Pegawai

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2010:172).

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi / unit sesuai dengan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan Perilaku Kerja.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang melekat dalam diri masing-masing, dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika yang ada (Hayat, 2017:59).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sedangkan Mathis dan Jackson dalam (Ellyzar dkk, 2017:36) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Dari definisi kinerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam sebuah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi.

2.2.1 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Setiawan (2012:428) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan
- 2) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 3) Tingkat Kehadiran pegawai dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu organisasi selama periode tertentu.
- 4) Kerjasama antar pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Beberapa indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja pegawai menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil diantaranya :

1. Spesifik
2. Terukur
3. Realistis
4. Memiliki batas waktu pencapaian
5. Menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi

Menurut Robbins Indikator dalam (Ellyzar dkk, 2017:36-37) untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam (6) indikator, yaitu:

1. Kualitas; Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas; Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
Ketepatan waktu; Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas; Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian; Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Komitmen kerja; Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2.2.2 Manfaat Kinerja Pegawai

Adapun secara terperinci manfaat penilaian kinerja pegawai bagi organisasi menurut Rivai (2011:554) diantaranya:

1) Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi pegawai dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja pegawai.

2) Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian ganti rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikan upah, bonus dan kompensasi lainnya.

3) Keputusan penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

4) Pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

5) Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier pegawai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Sutrisno (2010:93-94), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2) Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin pegawai yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi tercapai apabila kinerja individual maupun kelompok ditingkatkan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan

organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif pegawai yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Mahmudi (2010:20) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor yang dipersonal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam suatu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau insfrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situsional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Dalam penelitian Setiawan dan Kartika (2014:1477) diketahui bahwa pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal, antara lain: pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, pegawai bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di organisasi, pegawai sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, pegawai dapat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh organisasi.

2.3 Pegawai Negeri Sipil

Menurut Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pegawai adalah seorang yang diangkat oleh pemerintah dimana sebelumnya telah melalui proses penyeleksian oleh pemerintah dalam tes kemudian diangkat oleh pemerintah dan diberi tugas dan tanggung jawab. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pegawai diberikan pelatihan dan pendidikan untuk menunjang tugas pokok mereka. Adapun tujuan pengaturan pendidikan serta pengaturan penyelenggaraan pelatihan jabatan bagi pegawai negeri sipil adalah agar terjamin adanya keserasian pembinaan Pegawai Negeri Sipil. Pengaturan penyelenggaraan pelatihan sebuah jabatan meliputi kegiatan perencanaan anggaran, penentuan standar, pemberian akreditasi, penilaian dan pengawasan.

Kedudukan Pegawai Negeri Sipil adalah mengenai hubungan Pegawai Negeri Sipil dengan Negara dan Pemerintah serta mengenai loyalitas kepada Pancasila, Undang Undang Dasar 1945. Didasari bahwa kedudukan Pegawai Negeri Sipil pada khususnya Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu penentu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kelancaran penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional.

2.3.1 Pengembangan Pegawai Negeri Sipil

Pengembangan (*development*) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan (S.P. Hasibuan, 2009:69). Tujuan pengembangan hakikatnya menyangkut hal-hal berikut:

a. Produktifitas Kerja

Dengan pengembangan, produktifitas kerja pegawai akan meningkatkan, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill, human skill, dan managerial skill* pegawai yang semakin baik.

b. Efisiensi

Pengembangan pegawai bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, dan waktu.

Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari pegawai kepada masyarakat.

Moral

Dengan pengembangan, moral pegawai akan lebih baik karena keahlian dan keterampilan sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Karier

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier pegawai semakin besar, karena keahlian, keterampilan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiahnya biasanya didasarkan pada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

Konseptual

Dengan pengembangan, pimpinan semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill*-nya lebih baik.

Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manager akan lebih baik, *human relations*-nya akan luwes, motivasi lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

h. Balas jasa

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah insentif, dan benefits) pegawai akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

Konsumen

Pengembangan pegawai akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat karena mereka akan memperoleh pelayanan yang lebih bermutu (S.P. Hasibuan, 2003 : 70-72).

Pengembangan pegawai adalah program yang khusus dirancang oleh suatu organisasi dengan tujuan membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan memperbaiki sikapnya. Berbagai aktivitas yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi untuk pengembangan tenaga kerja, yaitu:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- 1. Pelatihan/pendidikan
- 2. Rotasi jabatan
- 3. Delegasi tugas
- 4. Promosi
- 5. Pemindahan
- 6. Konseling
- 7. Penugasan dalam keanggotaan sesuatu panitia, dan
- 8. Konferensi (Manullang, 2012: 202-203).

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 menekankan pada pelaksanaan *merit system* secara konsekuen. Sistem ini menekankan pada kompetensi dan profesionalitas calon yang direncanakan menduduki jabatan yang sama atau selaras dengan kompetensi jabatannya. Selain itu, moralitas dari calon juga menjadi pertimbangan dalam proses pengangkatan dan promosi. Jalur pengembangan karier ditentukan secara terbuka dan didasarkan *merit system* atas dasar kompetensi individual calon yang sesuai dengan kompetensi jabatan yang diduduki tersebut. Jika dasar kompetensi ini tidak dipenuhi, maka cara rekrutmen maupun promosi berarti melanggar *merit system*. Selain itu, pengangkatannya didasarkan hasil seleksi dari tim yang dibentuk untuk keperluan itu. Komisi Aparatur Sipil Negara berwenang mengevaluasi pelaksanaan *merit system* tersebut (Phoha, 2014: 279).

2.4 Hubungan Mutasi terhadap Kinerja Pegawai

Mutasi merupakan suatu kegiatan yang lazim dan rutin dalam suatu organisasi. Mutasi dalam pengertian luas dapat diartikan sebagai suatu proses

perubahan status kepegawaian seseorang pegawai, baik disebabkan oleh adanya pemindahan tempat tugas, perubahan status pernikahan, kelahiran anak, kenaikan pangkat dan sebagainya. Dalam pengertian yang lebih sempit, Wirawan (2013:69) menyebutkan mutasi sebagai proses perpindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan yang lain, baik yang masih berada dalam satu wilayah ataupun dalam wilayah yang berbeda. Semakin sempit rentang kendali organisasi, maka pengaruh yang ditimbulkan dari mutasi ini relatif lebih kecil, sebaliknya semakin luas rentang kendali suatu organisasi, maka pengaruh yang ditimbulkan akan semakin besar.

Menurut Simamora (2004:641) mengemukakan penilaian mutasi yang ideal menggunakan tiga indikator yang meliputi: promosi, keusangan pegawai, dan demosi. Promosi adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi disertai dengan wewenang, dan tanggung jawab yang lebih besar. Keusangan pegawai menekankan pada strategi dimana pemindahan pegawai dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial. Demosi, pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih rendah dalam suatu organisasi, sehingga wewenang, tanggung jawab, pendapatan, dan statusnya pun lebih rendah.

Sabari (2014) mengemukakan bahwa mutasi berpengaruh positif terhadap kinerja, artinya melalui program mutasi pegawai mampu melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Dengan demikian program mutasi harus dilaksanakan secara tepat sehingga pegawai dapat memberikan sikap yang baik dan positif juga lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Penanganan mutasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

yang baik akan memberikan dampak yang baik pula pada pegawai bahkan terhadap instansi. Penempatan atau perubahan posisi jabatan atau tempat kerja seseorang pegawai sebaiknya diperhatikan, agar tujuan dari mutasi kerja pegawai berdampak pada peningkatan kinerja.

2.5 Pandangan Islam terhadap Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menempatkan seseorang sesuai dengan keahliannya merupakan salah satu karakteristik profesionalisme Islam. Rasulullah dan para sahabat benar-benar mengimplementasikan nilai-nilai mulia ini dalam kepemimpinannya. Rasulullah memilih Mu'adz bin Jabbal menjadi gubernur di Yaman karena kepemimpinannya yang baik, kecerdasan dan akhlaknya. Beliau memilih Umar bin Khattab mengatur sedekah karena adil dan tegasnya, memilih Khalid bin Walid menjadi panglima karena kemahirannya berperang, dan memilih Bilal menjaga Baitulmaal karena amanah. Perspektif Islam dalam hal mutasi atau penempatan pegawai juga dapat kita lihat dalam ayat ayat suci al-qur'an dan hadits rasulullah saw di antaranya sebagai berikut :

QS. Al Anfal Ayat : 27

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya : *“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui”*.

Dari ayat tersebut kita dapat menyimpulkan bahwa dalam hal penempatan pegawai, bahwa seseorang tidak boleh berkhianat dan harus



melaksanakan amanat yang di berikan kepadanya. Jadi dalam proses pelaksanaan tugas seorang pegawai harus menyelesaikannya dengan baik dan benar karena tugas ataupun tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya merupakan suatu amanat yang harus dilaksanakan dengan sebaik- baiknya.

QS. An Nissa' Ayat : 58

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya : *“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat”.*

Ayat diatas menjelaskan tentang sebuah amanat yang wajib disampaikan kepada yang berhak menerimanya, yaitu orang yang benar-benar mempunyai keahlian dibidang tersebut. Jadi dalam penempatan seorang pegawai juga harus dilihat dari kemampuan dan keahlian seorang pegawai tersebut, sehingga apabila seorang pegawai ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya maka ia akan lebih mudah dan cepat dalam menjalankan dan menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya, sehingga tujuan awal atau visi akan lebih mudah tercapai.

Hadits

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian-Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Berikut beberapa penelitian yang masih dijadikan acuan dalam penelitian ini antara lain yaitu penelitian yang dilakukan oleh :

Farida Hanum Nst (2017) dalam Jurnal yang berjudul “Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan”. Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif yaitu menggambarkan objek penelitian, menafsirkan (interpretasi) dan mencatat yang sebelumnya telah penulis rumuskan yaitu : tentang Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan. Adapun populasi dari penelitian ini adalah berupa pegawai negari sipil pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan yang berjumlah 21 orang. Teknik Pengumpulan data yang dilakukan adalah melalui pengamatan (observasi), wawancara dan penyebaran angket (kuesioner). Berdasarkan hasil penelitian maka diketahui bahwa mutasi yang dilakukan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan berpengaruh pada kinerja pegawai negari sipil, hal ini dapat dilihat pada hasil penelitian dimana 75 % responden yang berpendapat demikian dan dapat disimpulkan bahwa mutasi menentukan kinerja pegawai.

Bungaran Saing (2017) dalam Jurnal yang berjudul “Pengaruh Mutasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Mutasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan kota Bekasi.



Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner dan dilaksanakan pada 90 pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 17. Teknik sampling yang dipakai adalah metode purposive sampling dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis koefisien korelasi sederhana, uji reliabilitas dengan alpha cronbach, analisis koefisien determinasi, analisa korelasi ganda, analisa rentang kriteria, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai adalah: Mutasi dan pelatihan, dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai t hitung sebesar $+ 2,357$ dan $+3,647$ atau lebih besar dari t tabel sebesar $+1,987$. Sehingga diperlukan peranan pimpinan dalam Mutasi untuk seluruh Pegawai Dinas Perhubungan secara berkala untuk peningkatan karier yang dilakukan oleh seluruh pegawai untuk meningkatkan kinerja. Implikasi pada penelitian ini adalah Mutasi dan Pelatihan memiliki peran yang sangat penting baik secara individu atau secara bersama sama dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai.

Ela Suparinah (2018) dalam Jurnal yang berjudul “Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Waru Kaltim Plantation di Penajam Paser Utara”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji & menganalisis hubungan Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Waru Kaltim Plantation di Penajam Paser Utara. Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel, yakni variabel

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Mutasi (X1) dan Promosi Jabatan (X2) sebagai variabel bebas. Variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 responden. Untuk memperoleh data dalam bentuk statistik menggunakan software SPSS versi 20. Hasil pengolahan data diperoleh bahwa hasil koefisien $Y = 7.719 + 0.602X_1 + 0.190X_2$, menunjukkan Mutasi ($b_1 = 0.602$), dan Promosi Jabatan ($b_2 = 0.190$) nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 64,9% dan korelasi determinan sebesar 42.2%. Pengujian hipotesis secara keseluruhan Uji F (Uji Simultan) dengan memperlihatkan nilai F hitung adalah 24.431 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena pada perhitungan dengan tingkat nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga membuktikan hipotesis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka (H_0 ditolak dan H_a diterima). Hasil pengujian hipotesis dengan uji t diketahui bahwa Mutasi merupakan faktor yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Dengan memperlihatkan nilai t hitung variabel Mutasi adalah 4.377. Dengan nilai tingkat signifikansi adalah 0.000. Nilai ini lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ (0,05). Hal ini berarti Mutasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis secara parsial diterima H_0 ditolak dan H_a diterima.

Patricia Runtuwene, Bernhard Tewel, Christoffel Mintardjo (2016) dalam Jurnal yang berjudul “Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Bank SulutGo Manado”. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah beban kerja, penempatan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kerja, dan mutasi berpengaruh pada produktifitas karyawan PT. Bank SulutGo (Manado) dengan sampel sebanyak 68 orang karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah Surver dengan cara menyebarkan kuisisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja, mutasi, dan beban kerja secara simultan atau secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulutGo (Manado). Hasil dari penelitian ini menunjukkan pihak Bank SulutGo Manado harus terus menerus meningkatkan penempatan kerja yang sesuai dengan karyawan, mutasi kerja yang objektif, serta beban kerja yang sesuai dengan kaidah yang berlaku.

5. Wafa 'Urwatul Wutsqo (2017) dalam Skripsi yang berjudul "Pengaruh Mutasi dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Pelayanan Pajak Penanaman Modal Asing Lima Jakarta)". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai KPP PMA Lima (2) pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai KPP PMA Lima (3) pengaruh mutasi dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai KPP PMA Lima. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik sampel acak sederhana. Populasi penelitian ini adalah 131 orang pegawai KPP PMA Lima. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) mutasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0,451$;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

$p=0,000$; $\Delta R^2 = 20,1\%$), (2) pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0,546$; $p=0,000$; $\Delta R^2 = 28,7\%$); dan (3) pengaruh mutasi dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai (variabel mutasi $\beta = 0,320$; $p=0,000$; variabel pemberian insentif $\beta = 0,450$; $p=0,001$; dan $\Delta R^2 = 37,8\%$).

Dara Sinta (2020) dalam Skripsi yang berjudul “Pengaruh Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja pada Dinas Syariat Islam Kabupaten Gayo Lues”. 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%.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sedangkan sisanya sebesar 18,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tidak dibahas dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil beberapa analisis tersebut maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah mutasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja.

2.7 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Konsep operasional adalah suatu penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, sehingga melalui pengukuran ini dapat diketahui indikator-indikator apa saja sebagai pendukung untuk analisa dari variabel tersebut. Sugiyono (2014:38) menyatakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. 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 perubahan yang timbul terhadap variabel terikat, atau adanya hubungan klausul yang dapat mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas mempunyai posisi bebas mempengaruhi variabel lain dalam penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini adalah mutasi (X).

2. Variabel terikat (Variabel Dependen)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, dan konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013:39-40).



Variabel terikat adalah variabel yang terjadi akibat pengaruh dari variabel bebas, variabel ini bisa berubah tergantung variabel lainnya. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y).

Tabel 2.1 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Penelitian
1	Mutasi (X)	Mutasi adalah suatu perubahan posisi / jabatan / tempat / pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi / demosi) didalam suatu organisasi (S.P.Hasibuan, 2008 :102).	1. Pengalaman 2. Pengetahuan 3. Kebutuhan 4. Kecakapan 5. Tanggung Jawab (S. P. Hasibuan 2010:103)	Skala Likert
	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang melekat dalam diri masing-masing, dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan dan etika yang ada (Hayat, 2017:59).	1. Ketepatan penyelesaian tugas 2. Kesesuaian jam kerja 3. Tingkat kehadiran pegawai 4. Kerjasama antar pegawai (Setiawan, 2012:428)	Skala Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

--	--	--	--	--

2.8 Kerangka Pemikiran

Untuk mendapatkan gambaran umum terhadap pokok permasalahan penelitian dengan aspek yang akan diteliti, maka peneliti perlu menentukan kerangka berpikir secara tepat, guna menemukan realitas atau bukti empiris di lapangan. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir (Sugiyono, 2016:128). Secara skematis kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

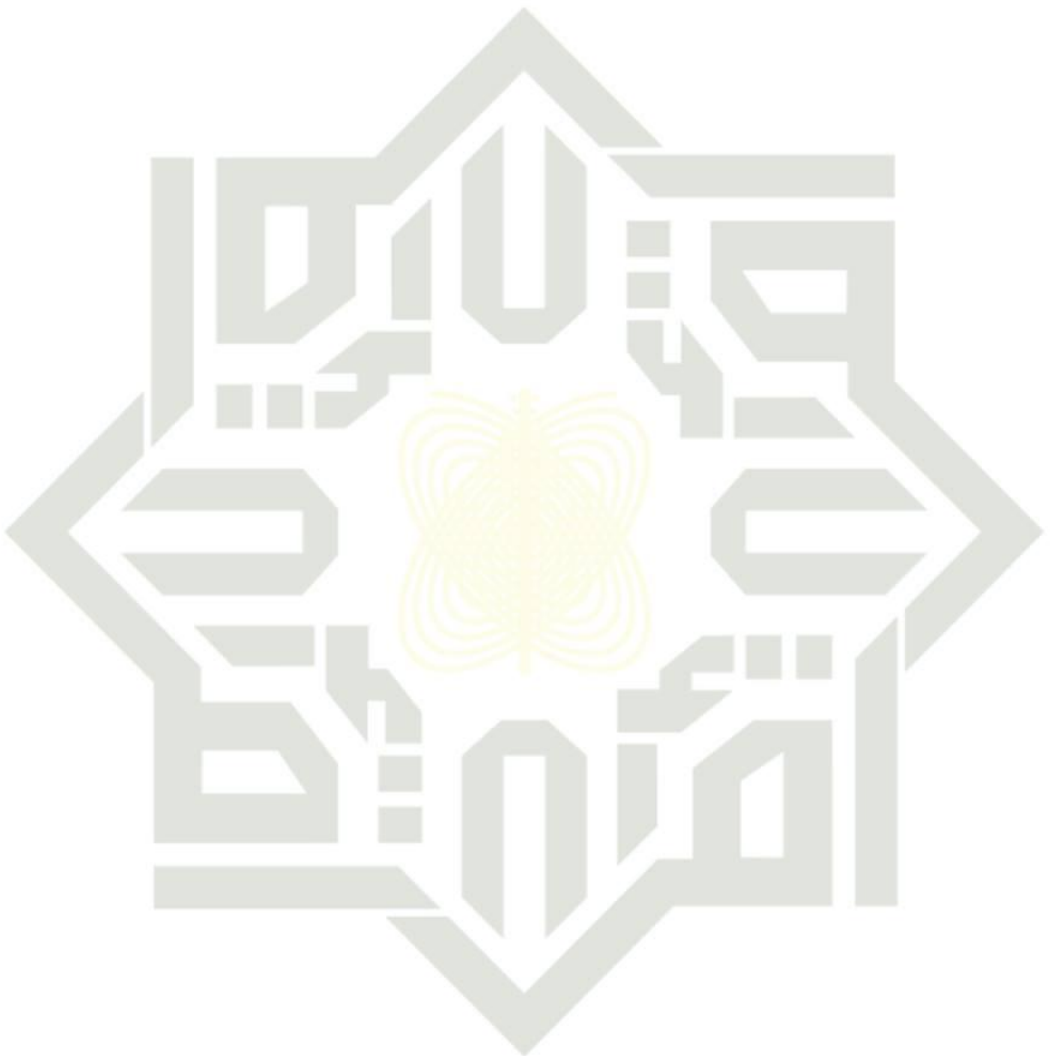
2.9 Hipotesis

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 berdasarkan fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2016:134) . Maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

: Diduga tidak ada pengaruh secara signifikan antara mutasi terhadap kinerja pegawai

: Diduga adanya pengaruh secara signifikan antara mutasi terhadap kinerja pegawai



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian proposal ini peneliti melakukan penelitian yang dilaksanakan di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau yang terletak di Jln. Jend. Sudirman No. 6 Simpang Tiga Pekanbaru. Pada kurun waktu Desember 2020 sampai dengan Mei 2021.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis

Adapun jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu suatu metode penelitian yang bersifat objektif mencakup pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik (Hermawan dan Yusran, 2017:5-6).

Dalam menganalisis data yang diperoleh, penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu suatu cara yang dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau berdasarkan data dan fakta yang dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis yang selanjutnya dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan.

3.2.2 Sumber Data

Dalam setiap penelitian untuk dapat mendukung proses dan hasil penelitian tersebut, maka dibutuhkan data-data yang pasti dan nyata dari objek



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

penelitian. Menurut Sugiyono (2014:193) sumber data yang akan menjadi bahan analisis dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari objeknya, yang mana data primer disini diperoleh melalui angket / kuesioner.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang didapat dari instansi yang bersangkutan, yang mana data sekunder disini diperoleh melalui catatan atau data yang dimiliki oleh instansi, serta media internet yang mendukung penelitian ini.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa :

3.3.1 Observasi

Menurut Sugiyono (2009:166) Observasi adalah pengamatan dan pencatatan terhadap gejala-gejala yang diteliti. Observasi yang dilakukan adalah observasi langsung, untuk mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.

3.3.2 Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016 :230). Angket tersebut ditujukan kepada responden

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

guna memperoleh data yang dibutuhkan oleh peneliti. Peneliti akan memberikan daftar pernyataan (angket) yang bersifat tertutup kepada responden yaitu angket yang sudah disediakan alternatif jawaban, sehingga responden tinggal memilih pada kolom yang disediakan dengan memberi tanda

Selanjutnya angket tersebut dianalisis dengan menggunakan pedoman Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Bungin, 2005:107). Dalam penelitian ini skala yang digunakan dengan rentang poin 1- 5, dengan skala sebagai berikut:

Tabel 3.1 Klasifikasi Alat Ukur

Klasifikasi	Keterangan	Skor	Interval
SS	Sangat Setuju/S. Memuaskan	5	80%-100%
S	Setuju/Memuaskan	4	60%-79,99%
KS	Kurang Setuju/Cukup	3	40%-59,99%
TS	Tidak setuju/T. Memuskan	2	20%-39,99%
STS	Sangat Tidak Setuju/S.T. Memuaskan	1	<20%

Sumber: Sudjana(2005:101)

3.3.3 Dokumentasi

Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data melalui bahan-bahan tertulis melalui bahan-bahan tertulis yang diterbitkan oleh lembaga-lembaga yang menjadi objek penelitian, baik berupa prosedur, peraturan-peraturan, gambar, laporan hasil pekerjaan serta berupa foto ataupun dokumen elektronik (Moleong, 2005:217)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai jumlah dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk analisis dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:148).

Berdasarkan pengertian diatas, penulis dapat mengambil keputusan bahwa populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang di mutasi masuk pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau sebanyak 32 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016:149), Sampel adalah sebagian dari kuantitas populasi yang mencerminkan dari keseluruhan polulasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yaitu suatu teknik penarikan sampel digunakan apabila keseluruhan anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampling ini adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

Tabel 3.2 Sampel

No	Keterangan	Jumlah	
		Populasi	Sampel
1	Pegawai Negeri Sipil yang di mutasi masuk pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi	32	32

Sumber data: Data olahan Tahun 2020

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.5 Uji Kualitas Data

3.5.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2008:3) valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner responder benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai *Corrected Item – Total Correlation* atau nilai r_{hitung} harus berada diatas 0.3. hal ini dikarenakan jika r_{hitung} lebih kecil dari 0.3. berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2007 : 42).

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2008:3) reliabilitas adalah derajat konsistensi data dalam interval waktu tertentu. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.5.3 Uji Normalitas

Pengujian Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *Scatter Plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arus garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2006:110).

3.5.4 Uji Linieritas

Linieritas adalah keadaan dimana hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen bersifat linier (garis lurus) dalam range variabel independen tertentu (Santoso,2010:52). 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.

Apabila dari hasil uji linieritas diperoleh kesimpulan yang linier atau signifikan maka dapat mempermudah dalam mengambil keputusan pada tahap analisis regresi linier sederhana dan bisa digunakan untuk memprediksikan hubungan variabel x (bebas) dan variabel y (terikat).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3.6 Analisis Regresi Linier Sederhana

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

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

Dimana :

Y = variabel dependen (kinerja)

X = variabel independen (mutasi)

α = konstanta

β = koefisien regresi

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2005: 134) uji secara parsial (Uji t) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka :
 - a) H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
 - b) H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ maka :

- a) H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.
- b) H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

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

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

Keterangan :

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

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independen

3.7.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2005:83) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

Menurut Iqbal (2005:233) koefisien korelasi merupakan indeks atau bilangan yang digunakan untuk mengukur keeratan (kuat, lemah, atau tidak ada) hubungan antar variabel. Untuk menentukan keeratan dari hubungan atau korelasi antar variabel, dapat di lihat pada ketentuan di bawah ini:

1. $0 < R \leq 0,10$, Korelasi sangat rendah/lemah sekali
2. $0,20 < R \leq 0,40$, Korelasi rendah/lemah tapi pasti

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. $0,40 < R \leq 0,70$, Korelasi yang cukup berarti
4. $0,70 < R \leq 0,90$, Korelasi yang tinggi, kuat
5. $0,90 < R \leq 1,00$, Korelasi sangat tinggi, kuat sekali, dapat diandalkan
6. $R = 1$, Korelasi Sempurna.

Rumus untuk menghitung koefisien determinasi adalah :

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

Keterangan :

K_d = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB IV**GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN****4.1 Gambaran Umum Provinsi Riau**

Berdasarkan portal resmi pemerintah Provinsi Riau, Provinsi Riau terdiri dari daerah daratan dan perairan, letak wilayah Provinsi Riau membentang dari lereng Bukit Barisan hingga Selat Malaka dengan luas lebih kurang 8.915.016 Ha (89.150 Km²), terletak antara 01° 05' 00" Lintang Selatan - 02° 25' 00" Lintang Utara atau antara 100° 00' 00" - 105° 05' 00" Bujur Timur. Disamping itu sesuai Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 terdapat wilayah lautan sejauh 12 mil dari garis pantai. Di daratan terdapat 15 sungai, diantaranya ada 4 sungai besar yang mempunyai arti penting sebagai sarana perhubungan seperti Sungai Siak (300 Km) dengan kedalaman 8 -12 m, Sungai Rokan (400 Km) dengan kedalaman 6-8 m, Sungai Kampar (400 Km) dengan kedalaman lebih kurang 6 m dan Sungai Indragiri (500 Km) dengan kedalaman 6-8 m. Ke 4 sungai yang membelah dari pegunungan daratan tinggi Bukit Barisan bermuara di Selat Malaka dan Laut Cina Selatan itu dipengaruhi pasang surut laut.

Adapun batas-batas Provinsi Riau bila dilihat posisinya dengan negara tetangga dan provinsi lainnya adalah sebagai berikut:

- Sebelah Utara : Selat Malaka dan Provinsi Sumatera Utara
- Sebelah Selatan : Provinsi Jambi dan Provinsi Sumatera Barat
- Sebelah Timur : Provinsi Kepulauan Riau dan Selat Malaka

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Sebelah Barat : Provinsi Sumatera Barat dan Sumatera Utara.

Daerah Riau beriklim tropis basah dengan rata-rata curah hujan berkisar antara 2000-3000 mm/tahun yang dipengaruhi oleh musim kemarau serta musim hujan. Rata-rata hujan pertahun sekitar 160 hari. Provinsi Riau memiliki 12 kabupaten/kota yaitu :

- a. Indragiri Hulu
- b. Kuantan Singingi
- c. Indragiri Hilir
- d. Pelalawan
- e. Kampar
- f. Siak
- g. Bengkalis
- h. Rokan Hilir
- i. Rokan Hulu
- j. Kepulauan Meranti
- k. Pekanbaru, dan
- l. Dumai.

4.2 Sejarah Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau

Dinas Pendapatan Provinsi Riau di bentuk berdasarkan surat Gubernur Riau Nomor : KPTS 29/1/1974 tanggal 13 Januari 1974 tentang pembentukan Dinas Pajak dan Pendapatan Provinsi Riau. Kemudian sejalan dengan perkembangan keadaan dan untuk meningkatkan penyelenggaraan pungutan daerah serta dalam rangka pelaksanaan Pasal 49 Ayat (2) Undang-Undang Nomor

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

5 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Pemerintahan Di Daerah, maka ditetapkan pembentukan susunan organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendapatan Provinsi Riau. Dengan adanya Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 1979 yang di sahkan oleh Menteri Dalam Negeri dengan Surat Keputusan Nomor : PEM.061.341.24/127 Tanggal 12 April 1980, dengan berpedoman kepada Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : KUPD 7/7/39-29 Tanggal 31 Maret 1978 Tentang Pembentukan Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Pendapatan Provinsi Tingkat I Riau Dan Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor : KUPD 7/7/34-26 Tanggal 31 Maret 1978 Dan Pelaksanaannya Diatur Dalam Surat Keputusan Gubernur Tingkat I Riau Nomor : KPTS.286/XI/1980 Tanggal 27 Nopember 1980.

Dinas Pendapatan Provinsi Riau adalah dinas yang menjadi aparat pelaksanaan pemerintah daerah sebagaimana yang telah di tetapkan dalam Pasal 49 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Pemerintahan di Daerah.

4.2.1 Visi dan Misi Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau

Visi Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau yaitu : Terwujudnya pendapatan asli daerah sebagai pendukung utama kelancaran roda penyelenggaraan pemerintahan provinsi riau secara professional. Untuk mewujudkan dan merealisasikan visi yang telah disepakati, maka ditetapkan Misi dinas pendapatan provinsi riau yang terdiri dari tiga Misi utama, antara lain :

1. Meningkatkan intensifikasi dan ekstensifikasi pendapatan asli daerah secara optimal.
2. Menyelenggarakan dan meningkatkan pelayanan public secara professional.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Memperoleh dana perimbangan secara adil sesuai dengan potensi yang dimiliki.

4.2.2 Uraian Tugas (*Job Description*) Bagian / Unit Kerja

1. Kepala Badan

Kepala Badan Pendapatan Daerah mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah pada bidang Pendapatan Daerah. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Badan Pendapatan Daerah menyelenggarakan fungsi penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan tugas dukungan teknis, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis, pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan Daerah, dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsi pada Badan Pendapatan Daerah.

2. Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Subbagian Perencanaan Program, Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah, dan Subbagian Kepegawaian dan Umum. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Sekretaris menyelenggarakan fungsi:

- Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Sekretariat;
- Penyelenggaraan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Sekretariat;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Badan Pendapatan Daerah; dan

Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

Kepala Subbagian Perencanaan Program

Kepala Subbagian Perencanaan Program mempunyai tugas:

Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Perencanaan Program;

b. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Perencanaan Program;

c. Menyiapkan bahan dan menghimpun usulan rencana program/kegiatan dari masing-masing bidang;

d. Melaksanakan penyusunan Rencana Strategis, Rencana Kerja Pemerintah Daerah, Perjanjian Kinerja, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah unit kerja;

Melaksanakan koordinasi penyusunan Standar Operasional Prosedur;

Mempersiapkan bahan-bahan untuk pra-rapat koordinasi dan rapat koordinasi musyawarah perencanaan pembangunan daerah serta rapat koordinasi teknis;

Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbagian Perencanaan Program; dan

Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kepala Subbagian Keuangan, Perlengkapandan Pengelolaan Barang Milik Daerah

Kepala Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang

Milik Daerah mempunyai tugas:

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah;
- b. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah;
- c. Melakukan urusan perbendaharaan dan akuntansi keuangan dan aset;
- d. Mengelola keuangan dan penyiapan pembayaran gaji pegawai;
- e. Melakukan pembinaan dan memberikan petunjuk teknis pengelolaan keuangan dan aset;
- f. Menyiapkan dokumen rencana kebutuhan dan penganggaran barang milik daerah;
- g. Melakukan urusan pengurusan barang milik daerah yang berada pada penguasaan Badan Pendapatan Daerah;
- h. Melaksanakan penyelesaian tindak lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan atau pemutakhiran data hasil pemeriksaan pelaksanaan kegiatan;
- i. Melaksanakan proses administrasi Tuntutan Perbendaharaan dan Tuntutan Ganti Rugi;
- j. Melaksanakan verifikasi dan pertanggungjawaban anggaran;
- k. Melaksanakan penyusunan laporan pertanggungjawaban dan pencatatan aset;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Melakukan fasilitasi rencana umum pengadaan barang dan jasa unit kerja;
 Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan secara berkala pada Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah; dan
 Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

Kepala Subbagian Kepegawaian dan Umum

Kepala Subbagian Kepegawaian dan Umum mempunyai tugas:

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbagian Kepegawaian dan Umum;
 - b. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbagian Kepegawaian dan Umum;
 - c. Mengagendakan dan mendistribusikan surat menyurat;
 - d. Melaksanakan fasilitasi administrasi kepegawaian;
- Melaksanakan koordinasi penyusunan Analisa Beban Kerja, Analisa Beban Kerja, peta jabatan, proyeksi kebutuhan pegawai, standar kompetensi, dan evaluasi jabatan;
- Melaksanakan proses penegakan disiplin pegawai;
- Membuat laporan perkembangan kepegawaian;
- Menyelenggarakan urusan kehumasan;
- Melaksanakan pengelolaan kearsipan dan dokumentasi;
- Melaksanakan dan mengatur fasilitas rapat, pertemuan dan upacara, serta melakukan kegiatan keprotokolan dan administrasi perjalanan dinas;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Melaksanakan pengadaan sarana dan prasarana kantor setelah berkoordinasi dengan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah;

Melaksanakan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor, kebersihan, keindahan, keamanan dan ketertiban kantor;

Mengumpulkan, menyusun dan mengolah bahan data informasi untuk kepentingan masyarakat;

Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbagian Kepegawaian dan Umum; dan

o. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

3. Kepala Bidang Pajak Daerah

Kepala Bidang Pajak Daerah mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Subbidang Penerimaan Pajak Kendaraan Bermotor dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor, Subbidang Penerimaan Pajak Daerah Lainnya, dan Subbidang Verifikasi dan Pelaporan Pajak Daerah.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Bidang menyelenggarakan fungsi:

a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Pajak Daerah;

b. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Pajak Daerah;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Badan Pendapatan Daerah; dan

Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

Kepala Subbidang Penerimaan Pajak Kendaraan Bermotor dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor

Kepala Subbidang Penerimaan Pajak Kendaraan Bermotor dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor mempunyai tugas:

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Penerimaan Pajak Kendaraan Bermotor dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor;
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbidang Penerimaan Pajak Kendaraan Bermotor dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor;
 - Melakukan optimalisasi potensi sumber-sumber Pajak Kendaraan Bermotor dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor;
 - Melakukan evaluasi terhadap perhitungan pengenaan Pajak Kendaraan Bermotor dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor;
 - Menetapkan target penerimaan Pajak Kendaraan Bermotor dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor;
 - Melakukan koordinasi, pembinaan, bimbingan teknis dan evaluasi terhadap Nilai Jual Kendaraan Bermotor;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Melakukan evaluasi terhadap realisasi penerimaan Pajak Kendaraan Bermotor dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor secara berkala;

Melakukan koordinasi dengan instansi terkait dalam mengelola dan mengembangkan pelayanan Kantor Bersama Samsat untuk peningkatan penerimaan Pajak Kendaraan Bermotor dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor;

Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbidang Penerimaan Pajak Kendaraan Bermotor dan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor; dan

- j. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

B. Kepala Subbidang Penerimaan Pajak Daerah Lainnya

Kepala Subbidang Penerimaan Pajak Daerah Lainnya mempunyai tugas:

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Penerimaan Pajak Daerah Lainnya;
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbidang Penerimaan Pajak Daerah Lainnya;
- c. Melakukan optimalisasi potensi sumber-sumber Penerimaan Pajak Daerah Lainnya;
- d. Melakukan evaluasi terhadap perhitungan Pajak Daerah Lainnya;
- e. Menetapkan target Penerimaan Pajak Daerah Lainnya sesuai dengan potensi dan kondisi objektif daerah;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- f. Melakukan evaluasi terhadap realisasi Penerimaan Pajak Daerah Lainnya secara berkala;
- g. Melakukan koordinasi dengan instansi lainnya yang terkait dalam rangka peningkatan Penerimaan Pajak Daerah Lainnya;
- h. Melakukan optimalisasi potensi sumber-sumber Penerimaan Pajak Daerah Lainnya;
- i. Melakukan evaluasi untuk penyesuaian perhitungan penyesuaian penerimaan Pajak Daerah Lainnya;
- j. Menetapkan target Penerimaan Pajak Daerah Lainnya sesuai dengan potensi dan kondisi objektif daerah;
- k. Melakukan evaluasi terhadap realisasi Penerimaan Pajak Daerah Lainnya secara berkala;
- l. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbidang Penerimaan Pajak Daerah Lainnya; dan
- m. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

Kepala Subbidang Verifikasi dan Pelaporan Pajak Daerah

Kepala Subbidang Verifikasi dan Pelaporan Pajak Daerah mempunyai tugas:

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Verifikasi dan Pelaporan Pajak Daerah;
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbidang Verifikasi dan Pelaporan Pajak Daerah;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Melakukan rekonsiliasi penerimaan Pajak Daerah berkoordinasi dengan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah;

Menyusun perhitungan target dan realisasi bagi hasil Pajak Daerah ke Kabupaten/Kota;

Menghimpun dan menverifikasi penerimaan Pajak Daerah untuk penyusunan laporan realisasi penerimaan Pajak Daerah;

Melakukan rekonsiliasi, koordinasi dan penyaluran bagi hasil Pajak Daerah dengan instansi terkait dan Kabupaten/Kota;

g. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbidang Verifikasi dan Pelaporan Pajak Daerah; dan

h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

4. Kepala Bidang Retribusi, Pendapatan Asli Daerah Lainnya dan Dana Bagi Hasil

Kepala Bidang Retribusi, Pendapatan Asli Daerah Lainnya dan Dana Bagi Hasil mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi tugas pada Subbidang Penerimaan Retribusi dan Pendapatan Asli Daerah Lainnya, Subbidang Penerimaan Dana Bagi Hasil Pajak, dan Subbidang Penerimaan Dana Bagi Hasil Bukan Pajak.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Bidang menyelenggarakan fungsi:

a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Retribusi, Pendapatan Asli Daerah Lainnya dan Dana Bagi Hasil;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Retribusi, Pendapatan Asli Daerah Lainnya dan Dana Bagi Hasil;

Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan secara berkala kepada Kepala Badan Pendapatan Daerah; dan

Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

A. Kepala Subbidang Penerimaan Retribusi dan Pendapatan Asli Daerah Lainnya

Kepala Subbidang Penerimaan Retribusi dan Pendapatan Asli Daerah Lainnya mempunyai tugas:

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Penerimaan Retribusi dan Pendapatan Asli Daerah Lainnya;
 - Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbidang Penerimaan Retribusi dan Pendapatan Asli Daerah Lainnya;
 - Melakukan pendataan dan inventarisasi terhadap subjek dan objek potensi Retribusi Daerah dan Pendapatan Asli Daerah Lainnya;
 - Melakukan pengkajian, evaluasi dan penyesuaian perhitungan pengenaan tarif Retribusi Daerah dan Pendapatan Asli Daerah Lainnya;
 - Melakukan Koordinasi dengan instansi pemungut Retribusi Daerah dan Pendapatan Asli Daerah Lainnya;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Menetapkan Retribusi Daerah dan Pendapatan Asli Daerah Lainnya;

Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbidang Penerimaan Retribusi dan Pendapatan Asli Daerah Lainnya; dan

Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

B. Kepala Subbidang Penerimaan Dana Bagi Hasil Pajak

Kepala Subbidang Penerimaan Dana Bagi Hasil Pajak mempunyai tugas:

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Penerimaan Dana Bagi Hasil Pajak;
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbidang Penerimaan Dana Bagi Hasil Pajak;
- c. Melakukan pengkajian potensi sumber-sumber Dana Bagi Hasil Pajak dalam peningkatan pendapatan daerah;

Menetapkan target Dana Bagi Hasil Pajak;

Menerima laporan, meneliti serta mencocokkan jumlah penerimaan yang berasal dari Dana Bagi Hasil Pajak pada rekening kas umum daerah;

Melakukan koordinasi penerimaan Dana Bagi Hasil Pajak;

Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbidang Penerimaan Dana Bagi Hasil Pajak; dan

Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

Kepala Subbidang Penerimaan Dana Bagi Hasil Bukan Pajak.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Kepala Subbidang Penerimaan Dana Bagi Hasil Bukan Pajak mempunyai tugas:

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Penerimaan Dana Bagi Hasil Bukan Pajak;
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbidang Penerimaan Dana Bagi Hasil Bukan Pajak;
- c. Melakukan pengkajian potensi sumber-sumber Dana Bagi Hasil Bukan Pajak dalam peningkatan pendapatan daerah;
- d. Menetapkan target Dana Bagi Hasil Bukan Pajak;
- e. Menerima laporan, meneliti serta mencocokkan jumlah penerimaan yang berasal dari Dana Bagi Hasil Bukan Pajak;
- f. Melakukan koordinasi penerimaan Dana Bagi Hasil Bukan Pajak;
- g. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbidang Penerimaan Dana Bagi Hasil Bukan Pajak; dan
- h. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

5. Kepala Bidang Pengolahan Data dan Pengembangan Pendapatan

Kepala Bidang Pengolahan Data dan Pengembangan Pendapatan mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi tugas pada Subbidang Pengembangan Sistem Informasi, Subbidang Pengembangan Pendapatan, dan Subbidang Pengolahan Data Pendapatan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Bidang menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Pengolahan Data dan Pengembangan Pendapatan;
- b. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Pengolahan Data dan Pengembangan Pendapatan;
- c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Badan Pendapatan Daerah; dan
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

A. Kepala Subbidang Pengembangan Sistem Informasi

Kepala Subbidang Pengembangan Sistem Informasi mempunyai tugas:

- Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Pengembangan Sistem Informasi;
- Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbidang Pengembangan Sistem Informasi;
- Melakukan kajian kebijakan teknis Pengelolaan Data/Informasi, Infrastruktur Sistem dan Aplikasi Pendapatan;
- Melakukan koordinasi, bimbingan, pengendalian, serta fasilitasi di bidang Pengelolaan Data/Informasi, Infrastruktur Sistem dan Aplikasi Pendapatan;



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Melakukan kajian petunjuk teknis di bidang Pengelolaan Data/Informasi, Infrastruktur Sistem dan Aplikasi Pendapatan;

Menyelenggarakan tugas teknis Penyelenggaraan kegiatan teknis penunjang tertentu dan sebagian kegiatan teknis operasional Badan, sesuai urusan pemerintahan Daerah Provinsi di bidang Pengelolaan Data/Informasi, Infrastruktur Sistem dan Aplikasi Pendapatan;

Menyelenggarakan fasilitasi kegiatan pelayanan publik dan administrasi dari aspek Pengelolaan Data/Informasi, Infrastruktur Sistem dan Aplikasi Pendapatan;

h. Menyelenggarakan Sistem Teknologi Informasi di bidang Pengelolaan Data/Informasi, Infrastruktur Sistem dan Aplikasi Pendapatan;

i. Menyelenggarakan pengendalian, monitoring, evaluasi, pelaporan dan koordinasi di bidang Pengelolaan Data/Informasi, Infrastruktur Sistem dan Aplikasi Pendapatan;

Melakukan pengkajian, perencanaan, penyusunan dan perancangan infrastruktur Teknologi Informasi Pendapatan;

Melaksanakan pembangunan dan pengadaan infrastruktur Teknologi Informasi Pendapatan;

Melakukan pengembangan infrastruktur Teknologi Informasi Pendapatan;

Melaksanakan pengendalian, pengelolaan dan keamanan infrastruktur Teknologi Informasi Pendapatan;

Melaksanakan optimalisasi infrastruktur pelayanan Teknologi Informasi Pendapatan;



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbidang Pengembangan Sistem Informasi; dan

Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

B. Kepala Subbidang Pengembangan Pendapatan

Kepala Subbidang Pengembangan Pendapatan mempunyai tugas:

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Pengembangan Pendapatan;
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbidang Pengembangan Pendapatan;
- c. Melakukan Pengembangan Pelayanan dan Pendapatan;
- d. Melakukan penelitian dan pengembangan potensi Pajak Daerah, Retribusi Daerah, sistem dan prosedur pendapatan daerah;
- e. Menyusun standar administrasi dan pelayanan pemungutan Pendapatan daerah;

Melakukan evaluasi produk hukum bidang pendapatan;

Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbidang Pengembangan Pendapatan; dan

melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

C. Kepala Subbidang Pengolahan Data Pendapatan

Kepala Subbidang Pengolahan Data Pendapatan mempunyai tugas:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- d. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Pengolahan Data Pendapatan;
- e. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbidang Pengolahan Data Pendapatan;
- f. Menginventarisasi, mempelajari dan menghimpun data/informasi untuk menyusun target tahunan Pendapatan Daerah untuk masing-masing Unit Pelaksana Teknis Dinas dan Unit Pelayanan Teknis;
- g. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan teknis Pengolahan Data Pendapatan;
- h. Melakukan tertib pengolahan administrasi dan teknis dibidang Pengolahan Data Pendapatan;
- i. Membuat laporan realisasi pendapatan/penerimaan mingguan, bulanan, triwulan, semester dan tahunan;
- j. Menyusun target pendapatan/Penerimaan Daerah periode tahunan, jangka menengah dan jangka panjang;
- k. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbidang Pengolahan Data Pendapatan; dan
- l. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

Kepala Bidang Pembukuan, Pengawasan dan Pembinaan

Kepala Bidang Pembukuan, Pengawasan dan Pembinaan mempunyai tugas menyelenggarakan Subbidang Pembukuan dan Pelaporan, Subbidang Pengawasan dan Penerimaan Daerah, dan Subbidang Tindak Lanjut Pengawasan dan Pembinaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Bidang menyelenggarakan fungsi:

- c. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Pembukuan, Pengawasan dan Pembinaan;
- d. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Pembukuan, Pengawasan dan Pembinaan;
- e. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Badan Pendapatan Daerah; dan
- d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

A. Kepala Subbidang Pembukuan dan Pelaporan

Kepala Subbidang Pembukuan dan Pelaporan mempunyai tugas:

- a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Pembukuan dan Pelaporan;
- b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbidang Pembukuan dan Pelaporan;
- c. Melakukan pencatatan dan pembukuan terhadap semua transaksi penerimaan Pendapatan Daerah yang disetor ke Kas Daerah;
- d. Melakukan koordinasi dengan Kas Daerah dan Bidang Teknis Intern;
- e. Menyiapkan konsep dan rumusan tentang tata cara pembukuan penerimaan Pendapatan Daerah;

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbidang Pembukuan dan Pelaporan; dan

Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

B. Kepala Subbidang Pengawasan dan Penerimaan Daerah

Kepala Subbidang Pengawasan dan Penerimaan Daerah mempunyai tugas:

a. Merencanakan program/kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Pengawasan dan Penerimaan Daerah;

b. Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbidang Pengawasan dan Penerimaan Daerah;

c. Melakukan pengawasan dan pemeriksaan terhadap pelaksanaan pemungutan pajak daerah secara berkala pada Unit Pelaksana Teknis/Unit Pelaksana Pendapatan;

d. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbidang Pengawasan dan Penerimaan Daerah; dan

e. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

C. Kepala Subbidang Tindak Lanjut Pengawasan dan Pembinaan

Kepala Subbidang Tindak Lanjut Pengawasan dan Pembinaan mempunyai tugas:

Merencanakan program / kegiatan dan penganggaran pada Subbidang Tindak Lanjut Pengawasan dan Pembinaan;



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Membagi tugas, membimbing, memeriksa dan menilai hasil pelaksanaan tugas bawahan di lingkungan Subbidang Tindak Lanjut Pengawasan dan Pembinaan;

Memfasilitasi Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan baik eksternal maupun internal;

Melakukan pemutakhiran Tindak Lanjut Hasil Pemeriksaan secara berkala;

Memfasilitasi Sistem Pengendalian Internal;

Melakukan koordinasi dengan instansi dan bidang terkait lainnya terhadap temuan dan tindak lanjut hasil pemeriksaan;

g. Melakukan pembinaan terhadap pelaksanaan pemungutan pajak daerah pada Unit Pelaksana Teknis/Unit Pelaksana Pendapatan;

h. Melakukan pemantauan, evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas dan kegiatan pada Subbidang Tindak Lanjut Pengawasan dan Pembinaan; dan melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai tugas dan fungsinya.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

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

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana dengan persamaan $Y = 29,064 + 0,372 X$, maka dapat diketahui bahwa nilai Y (Kinerja) akan sebesar 29,064 apabila X (Mutasi Pegawai) bernilai 0 atau tidak ada. Setiap peningkatan satu persen X (Mutasi Pegawai), maka jumlah Y (Kinerja) akan meningkat sebesar 0,372. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan signifikan antara Y (Kinerja) dan X (Mutasi Pegawai), semakin naik nilai X (Mutasi Pegawai) maka akan semakin meningkat nilai Y (Kinerja).

2. Hipotesis penelitian yang berbunyi “adanya pengaruh secara signifikan antara mutasi terhadap kinerja pegawai” pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau dapat diterima. Hal ini terbukti dari hasil uji t antara kedua variabel dengan diketahui t hitung (3,971) > t tabel (1,200) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya Mutasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Nilai korelasi (R) yang dihasilkan dari Pengujian Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebesar 0,587. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang cukup berarti antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Sedangkan nilai R Square sebesar 0,345. Hal ini menunjukkan bahwa variabel mutasi secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 34,5 % terhadap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kinerja pegawai, Sedangkan sisanya sebesar 65,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang di peroleh dalam penelitian ini, maka penulis mengusulkan saran-saran sebagai berikut :

Sebaiknya penempatan atau perubahan posisi jabatan atau tempat kerja seorang pegawai sebaiknya diperhatikan, agar tujuan dari mutasi kerja pegawai tidak berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Jumlah mutasi yang selalu berubah dari tahun ke tahun dapat mempengaruhi hasil kinerja kerja pegawai yang dilakukan beberapa tahun terakhir. Karena masih ada pegawai yang setelah dimutasi belum mampu menyelesaikan pekerjaannya sendiri. Serta dalam penempatan sebaiknya ditempatkan sesuai dengan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki pegawai itu sendiri. Sehingga melihat permasalahannya dalam mutasi masih dinilai kurang tepat dalam melaksanakan kebijakannya. Mutasi harus dilaksanakan secara tepat sehingga pegawai dapat memberikan sikap yang baik dan positif juga lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.

Diharapkan kepada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau menggunakan absensi berbasis fingerprint agar pegawai dapat datang dan pulang tepat waktu sehingga tidak ada yang memanfaatkan waktu bersantai-santai karena memakai absen manual yang tidak mencatat waktu kedatangan dan pulang.



Dalam penelitian ini yang diteliti hanya sebatas pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai. 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.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



UIN SUSKA RIAU

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an. *Al Anfal* Ayat 27
- Al-Qur'an. *An Nissa'* Ayat 58
- Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana
- Ellyzar, Nova., Yunus, Mukhlis., & Amri. 2017. Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah Volume 1, No. 1*.
- Fattah, Hussein. 2017. *Kepuasan Kinerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta : Elmatara.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang: Badan Penerbit Undip
- Hanum Nst, Farida. 2017. Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan. *Jurnal Publik UNDHAR MEDAN Volume III No.2*.
- Hasan, M. Iqbal. 2005. *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hayat. 2017. *Manajemen Pelayanan Publik*. Jakarta : Rajawali pers
- Herlina, Vivi. 2019. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta : Elex Media Kumpotindo
- Hermawan, Asep dan Yusran, Husna Leila. 2017. *Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif*. Depok : Kencana.
- Husein, Umar. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Jhannes, Edward, Rofi'i, M. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Dinamika Manajemen, 2 (2): 141-152*.
- Manullang. 2003. *Dasar-dasar Mutasi*. Jakarta. Grafindo

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Manullang. 2012. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Manullang, Marihot. 2006. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Monika, R.Rona. 2017. Politisasi Birokrasi Penataan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2012- 2014. *JOM FISIP Vol. 4 No. 2*.
- Nawawi, Hadari, Dkk . 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis dan Komptitif*. Yokyakarta: Gajah Mada Universitas Press.
- Niti Semito, Alex. S. 2008. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Niti Semito,Alex. S. 2001. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Aini, Nur dan Tulus, 2015. Analisis Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMTS Anda Salatiga. *Jurnal Muqtasid Institut Agama Islam Salatiga Volume 6, Nomor 1*.
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia No. 5 tahun 2019 *Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang *Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*
- PP. No. 43 Tahun 1999 *Tentang Pokok-pokok kepegawaian*.
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Riantuwene, Patricia; Bernhard Tewal; Christoffel Mintardjo. 2016. Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Bank SulutGo Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 01*.
- Sabari, Muhammad .2014. *Pengaruh Mutasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Talang DukuH Jambi*. Tugas Akhir Program Magister (TAMP), Program Magister Manajemen, Universitas Terbuka, Jakarta
- Sing, Bungaran. 2017. Pengaruh Mutasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi. *Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah Lemlit, Vol. 2, No. 2*.
- Saranya, S., & Chandran, M. (2020). Dampak Kebijakan Transfer Terhadap Tunjangan Karyawan Dan Kebutuhan Organisasi - Studi Kasus di Sebuah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Industri di Chennai. *International Journal of Advanced Science and Technology* Vol. 29, No. 7s.

Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2006. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: Bumi Aksara

Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung: PT. Refika Aditama

Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 3 (5).

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

Sinta, Dara. 2020. *Pengaruh Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja pada Dinas Syariah Islam Kabupaten Gayo Lues*. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.

Sudjana. 2005. *Metode Statistik*. Bandung: Tarsito.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen Pendekatan: Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan, dan Penelitian Evaluasi*. Bandung : Alfabeta

Suparinah, Ela. 2018. Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Waru Kaltim Plantation di Penajam Paser Utara. *eJournal Administrasi Bisnis, Volume 6, Nomor 2*.

Sasanto, Yohanes. 2017. *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta : Deepublish.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenada Media Group.

Thoha, Miftah. 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil Indonesia*. Jakarta: Prenada Media.

Thoha, Miftah. 2014. *Manajemen Kepegawaian Sipil Indonesia Edisi Kedua*. Jakarta: Prenada Media.

Undang-undang No. 5 Tahun 2014 *Tentang Aparatur Sipil Negara*.

Wirawan. 2013. *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga, Cetakan keempat*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Lembar Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Pegawai BAPENDA Provinsi Riau

Jln Jend. Sudirman No. 6 Simpang Tiga Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb / Salam Sejahtera

Puji syukur saya hadiahkan kepada tuhan YME atas limpahan karunia, kesejahteraan dan pengetahuan sehingga saya dapat melaksanakan penelitian dengan baik. Semoga keselamatan, rahmat dan barokah Allah selalu dicurahkan kepada kita semua.

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Kuliah (Skripsi) Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/-i untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau”**. Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/-i mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/-i masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan.

Atas perhatian, kerjasama dan kesediaan Bapak / Ibu / Saudara/-i menjawabnya dengan sejujurnya dan sebaik-baiknya saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya. Jika ada pertanyaan lebih lanjut, dapat menghubungi saya dengan CP berikut 082189364721 dan sekarmiativega@gmail.com.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekanbaru, 10 Maret 2021

Peneliti

Vega Sekarmiati

11775201469

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 keatas
5. Pendidikan : ()

a. Sekolah Dasar	e. Sarjana (S1)
b. Sekolah Menengah Pertama	f. Master (S2)
c. Sekolah Menengah Atas	g. Doktor (S3)
d. Diploma	
6. Lama bekerja sebagai PNS : _____ Tahun _____ Bulan
7. Pangkat / Golongan : ()
 - a. Ia s/d Id
 - b. IIa s/d IIId
 - c. IIIa s/d IIIId
 - d. IVa s/d IVd

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

A. Variabel Mutasi (X)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
A. Pengalaman						
1	Saya memiliki pengalaman sesuai dengan bidang pekerjaan saya yang baru					
2	Saya telah bekerja dibidang ini (jabatan sejenis) cukup lama					
	Saya mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan yang dapat mendukung pekerjaan saya yang baru					
	Saya memiliki jam terbang yang tinggi dalam bidang pekerjaan saya					
	Saya senantiasa mengalami mutasi pada jabatan linier (berdasarkan kompetensi saya)					
B. Pengetahuan						
	Saya memahami dengan baik tugas pokok dan fungsi pekerjaan yang baru					
	Saya memahami hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan seperti ketentuan, sistem dan prosedur kerja					
	Saya selalu mngupgrade (meningkatkan) pengetahuan					
	Jabatan baru yang saya duduki saat ini sangat relevan dengan keilmuan yang saya miliki					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

C. Kebutuhan					
15	Saya mengetahui bahwa mutasi dilaksanakan atas dasar faktor kebutuhan instansi				
16	Keahlian saya dibutuhkan pada bidang pekerjaan saya saat ini				
17	Saya dimutasi untuk mengisi jabatan yang kosong				
18	Keberadaan saya di bidang / jabatan saat ini memiliki pengaruh besar terhadap kesuksesan pada bidang institusi				
D. Kecakapan					
19	Saya memiliki kompetensi yang dapat mendukung pekerjaan				
20	Saya memiliki skill yang mampu diandalkan untuk bidang pekerjaan saya				
21	Saya mahir menggunakan perangkat teknologi yang mendukung pekerjaan saya				
E. Tanggung Jawab					
22	Saya bertanggung jawab atas jabatan dan tugas yang diberikan				
23	Saya bertanggung jawab terhadap segala keputusan yang saya ambil				
24	Saya senantiasa siap menanggung resiko bila terjadi kesalahan dalam pekerjaan				
25	Saya membuat laporan secara jujur / transparan kepada atasan berkaitan dengan jabatan / pekerjaan saya				
26	Saya tetap menyampaikan setiap kesalahan pekerjaan (bila terjadi) kepada atasan				

B. Variabel Kinerja (Y)

	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
A. Ketepatan Penyelesaian Tugas						
	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu					
	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja					
	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan target Instansi					

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

B. Kesesuaian Jam Kerja

	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan					
	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan					
	Saya selalu ada dikantor pada saat jam kerja					

C. Tingkat Kehadiran

	Saya selalu datang dan pulang tepat waktu					
	Saya termasuk sebagai pegawai yang memiliki tingkat kehadiran yang tinggi ditempat kerja					

D. Kerjasama Antar Pegawai

	Saya bisa bekerja sama dengan rekan kerja saya					
10	Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja					
11	Saya mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi					
12	Saya berusaha menghindari konflik kerja dengan rekan lain yang menyebabkan perpecahan					
13	Saya menyampaikan informasi dengan baik mengenai agenda dan tugas yang harus diselesaikan bersama					
	Saya berpartisipasi aktif mengungkapkan pendapat terkait pekerjaan bersama					

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

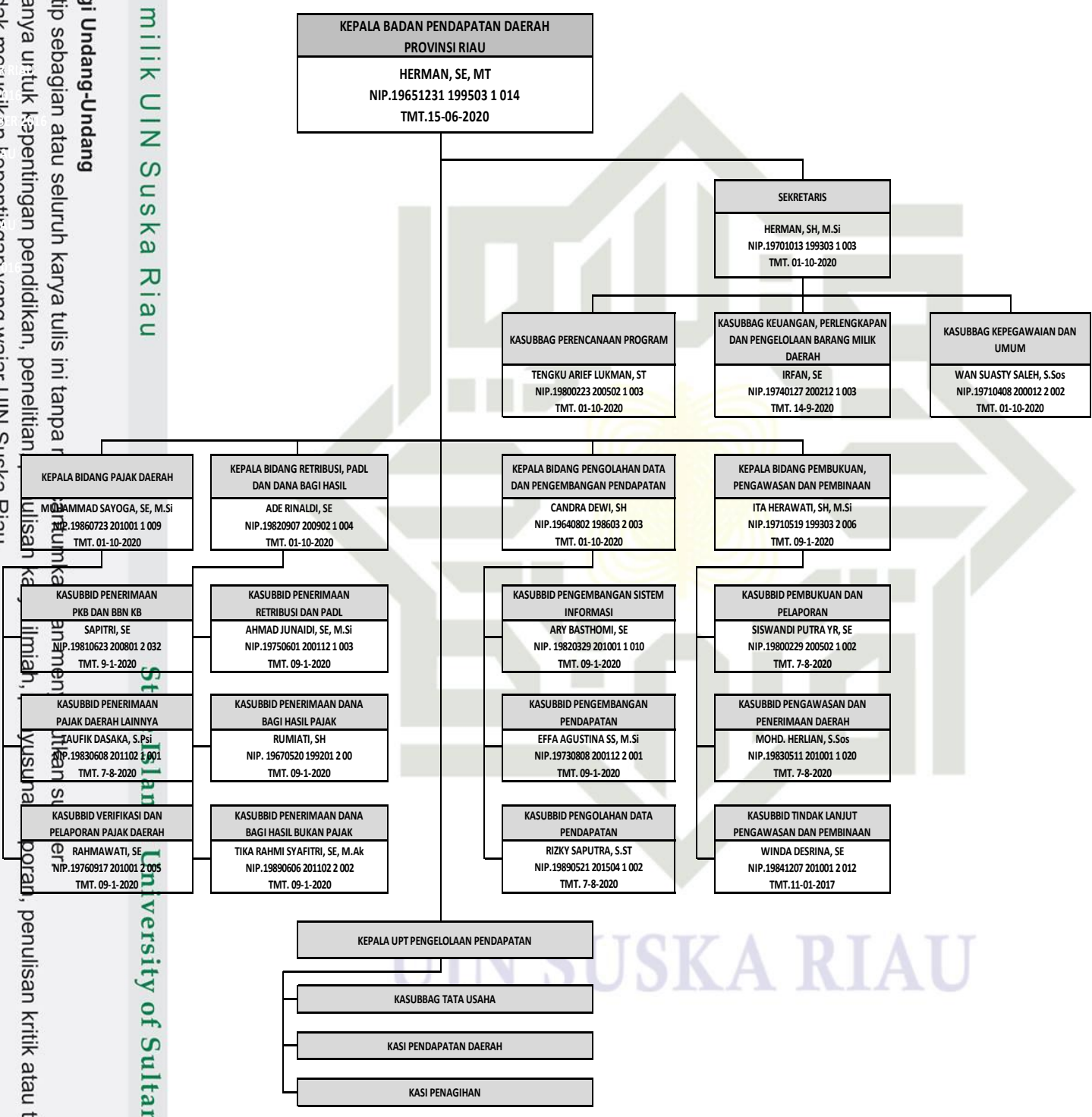
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

Lampiran 2

Struktur Organisasi Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau Tahun 2020

STRUKTUR ORGANISASI BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menyalin atau menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa izin penerbit.

a. Pengutipan untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah, yang wajar di lingkungan perguruan tinggi dan lembaga penelitian.

b. Pengutipan untuk keperluan pengajaran dan penelitian di lingkungan perguruan tinggi dan lembaga penelitian.

2. Dilarang menyalin atau menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Daftar Nama Pegawai Mutasi Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau
Tahun Anggaran 2019-2021**

No	NAMA PEGAWAI	JABATAN LAMA	JABATAN BARU	KET
1	Herman, SE.,MT	Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Meranti	Kepala Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau	Mutasi Promosi
2	Herman, SH, M.SI	Sekretaris Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah	Sekretaris Badan Pendapatan Daerah	Mutasi Promosi
3	Muhammad Sayoga, SE, M.Si	Pengawas Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah	Kepala Bidang Pajak Daerah Badan Pendapatan Daerah	Mutasi Promosi
4	Candra Dewi, Sh	Kepala Bidang Akuisisi dan Penyimpanan Arsip Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	Kepala Bidang Pengolahan Data dan Pengembangan Pendapatan Badan Pendapatan Daerah	Mutasi
5	Nursyam, ST	Kustodian Kekayaan Negara pada Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	Kustodian Barang Milik Negara Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah Sekretariat Badan Pendapatan Daerah	Mutasi
	Arnizun, S. IP	Analisis Kependudukan dan Pencatatan Sipil pada Bidang Fasilitasi Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil Dinas Kependudukan, Pencatatan Sipil, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	Pengelola Barang Milik Negara Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah Sekretariat Badan Pendapatan Daerah	Mutasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p>Iskandar Tatang, A.Md</p>	<p>Kepala Subbagian Tata Usaha UPT Pengelolaan Pendapatan Panam Badan Pendapatan Daerah</p>	<p>Pengelola Laporan Data Penerimaan Subbidang Retribusi dan Pendapatan Asli Daerah Lainnya Bidang Retribusi, Pendapatan Asli Daerah Lainnya dan Dana Bagi Hasil Badan Pendapatan Daerah</p>	<p>Mutasi Demosi</p>
<p>8</p>	<p>Suarno</p>	<p>Kepala Cabang Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis</p>	<p>Teknisi Jaringan Instalasi Subbidang Pengembangan Sistem Informasi Bidang Pengolahan Data dan Pengembangan Pendapatan Badan Pendapatan Daerah</p>	<p>Mutasi Demosi</p>
<p>9</p>	<p>Tengku Mukhlis Ermisa, ST</p>	<p>Kepala Seksi Pengembangan Sarana dan Prasarana Industri Non Agro dan Kimia Bidang Industri Non Agro dan Kimia Dinas Perindustrian</p>	<p>Analisis Tindak Lanjut LHP Subbidang Tindak Lanjut Pengawasan dan Pembinaan Bidang Pembukuan, Pengawasan dan Pembinaan Badan Pendapatan Daerah</p>	<p>Mutasi Demosi</p>
<p>10</p>	<p>Junita, S.Sos</p>	<p>Penyusun Laporan Keuangan Subbagian Keuangan Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah Sekretariat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu</p>	<p>Pengelola Kepegawaian Subbagian Kepegawaian dan Umum Sekretariat Badan Pendapatan Daerah</p>	<p>Mutasi</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

<p>11</p> <p>Ade Fahrian, SE</p>	<p>Pengelola Sistem Informasi Administrasi Kependudukan Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil</p>	<p>Pemeriksa Laporan dan Transaksi Keuangan Subbidang Pembukuan dan Pelaporan Bidang Pembukuan, Pengawasan dan Pembinaan Badan Pendapatan Daerah</p>	<p>Mutasi</p>
<p>12</p> <p>Agus Tamar, S.Sos</p>	<p>Pengelola Sistem Informasi Administrasi Kependudukan Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan dan Pemanfaatan Data Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil</p>	<p>Pengelola Laporan Data Penerimaan Subbidang Pembukuan dan Pelaporan Bidang Pembukuan, Pengawasan dan Pembinaan Badan Pendapatan Daerah</p>	<p>Mutasi</p>
<p>13</p> <p>Andreas Novrado, SE</p>	<p>Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Muda Dinas Perhubungan</p>	<p>Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Muda Badan pendapatan Daerah</p>	<p>Mutasi</p>
<p>14</p> <p>Ariyani</p>	<p>Pengadministrasi Umum pada Subbagian Tata Usaha UPT Pelayanan Sosial Tresna Werdha Khusnul Khotimah Dinas Sosial</p>	<p>Pengadministrasi Umum Subbagian Kepegawaian dan Umum Sekretariat Badan Pendapatan Daerah</p>	<p>Mutasi</p>
<p>15</p> <p>Endro Roesdwiymoko</p>	<p>Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Subbagian Keuangan, Perencanaan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Riau</p>	<p>Pengadministrasi Umum Subbagian Kepegawaian dan Umum Sekretariat Badan Pendapatan Daerah</p>	<p>Mutasi</p>

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

<p>16</p> <p>Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p>Muhammad Irfaan Zulyan, SE</p>	<p>Kustodian Barang Milik Negara Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah Sekretariat Badan Penanggulangan Bencana Daerah</p>	<p>Pengelola Kepegawaian Subbagian Kepegawaian dan Umum Sekretariat Badan Pendapatan Daerah</p>	<p>Mutasi</p>
<p>17</p> <p>Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p>Agustia Nugroho, S.Sos</p>	<p>Kepala Subbagian Perencanaan dan Program Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Kepulauan Meranti</p>	<p>Analisis Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan Subbagian Perencanaan Program Sekretariat Badan Pendapatan Daerah</p>	<p>Mutasi Demosi</p>
<p>18</p> <p>Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p>Raja Denri Pramarta, S.STP</p>	<p>Analisis Penegakan Integritas dan Disiplin SDM Bidang Pengembangan Kompetensi Teknis Inti dan Pengembangan Integritas Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia</p>	<p>Verifikator Keuangan Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah Sekretariat Badan Pendapatan Daerah</p>	<p>Mutasi</p>
<p>19</p> <p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>	<p>Mohammad Irsyam, A. Md</p>	<p>Penyusun Program Perencanaan Diklat Eksi Pelatihan Kehutanan Upt Pelatihan Kehutanan Dan Pemberdayaan Masyarakat Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan</p>	<p>Pengelola Pendaftaran Pendataan Pajak Subbag Tata Usaha UPT Pengelolaan Pendapatan Badan Pendapatan Daerah</p>	<p>Mutasi</p>
<p>20</p> <p>Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p>Yusnidar Harahap, SKM</p>	<p>Nutrisionis Madya UPTD Puskesmas Siak Hulu II Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar</p>	<p>Pengelola Pendaftaran, Pendataan Pajak dan Retribusi UPT. SP 3 Badan Pendapatan Daerah</p>	<p>Mutasi</p>
<p>21</p> <p>Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>	<p>Henri Mardani, SH, MH</p>	<p>Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Provinsi Riau</p>	<p>Pengelola Data dan Potensi Pajak, Subbidang Penerimaan Pajak Kendaraan Bermotor dan Bea Balik Nama</p>	<p>Mutasi</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

			Kendaraan Bermotor Badan Pendapatan Daerah	
22	Jumavis Irvia Saputra, SE., M. Ak	Analisis Perbendaharaan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Provinsi Riau	Analisis Pajak, Sub- bidang Verifikasi, Pelaporan dan Pub- likasi Pajak Daerah Badan Pendapatan Daerah	Mutasi
23	Mulyadi. S.Sos, M.Si	Verifikator Keuangan Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah Sekretariat Badan Pendapatan Daerah	Bendahara Subba- gian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah Sekretariat Badan Pendapatan Daerah	Mutasi Promosi
24	Juni Asri, SE	Analisis Perbendaharaan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Provinsi Riau	Penyusun Laporan Keuangan, Subba- gian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah Badan Pendapatan Daerah	Mutasi
25	Heri Damhudi M. Pd	Pelaksana Badan Pemberdayaan daya manusia Sumber	Staff Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah Badan Pendapatan Daerah	Mutasi
26	Yanti S	Pelaksana Badan Pemberdayaan daya manusia Sumber	Pengadministrasi Keuangan, Subba- gian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah Badan Pendapatan Daerah	Mutasi
27	Rudi Syukri Hasan, S. Kom	Analisis SDM Aparatur Subbagian Kepegawaian dan Umum BAPPEDALITBANG Provinsi Riau	Pengelola Sistem dan Jaringan, Sub-bidang Pengembangan Sistem Informasi Badan Pendapatan Daerah	Mutasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

28	Firman Edi, SE	Sekretaris Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Kepulauan Meranti	Analisis Pengelolaan Dana Bagi Hasil Pajak & SDA Subbidang Penerimaan Dana Bagi Hasil Pajak Bidang Retribusi, Pendapatan Asli Daerah Lainnya dan Dana Bagi Hasil Badan Pendapatan Daerah	Mutasi Demosi
29	Mohd. Herlian, S. Sos	Pelaksana Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Meranti	Kasubbid Pengawasan dan Penerimaan Daerah, Bidang Pembukuan, Pengawasan dan Pembinaan Badan Pendapatan Daerah	Mutasi Promosi
30	Maiyurita, S.Sos	Analisis Perencanaan Strategis Subbagian Reformasi Birokrasi Bagian Pengembangan Kinerja Biro Organisasi Sekretariat Daerah	Staf Penyusun Bahan Informasi & Publikasi Subbagian Kepegawaian dan Umum Sekretariat Badan Pendapatan Daerah	Mutasi
31	Yudi Yanto	Pengadministrasi Persuratan Subbagian Tata Usaha Biro Bagian Tata Usaha dan Rumah Tangga Biro Umum Sekretariat Daerah	Pengadministrasi Umum Subbagian Kepegawaian dan Umum Sekretariat Badan Pendapatan Daerah	Mutasi
32	H. Suwarno, S. Sos, M. Si	Fungsional Arsiparis Ahli Madya Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Riau	Fungsional Arsiparis Ahli Madya Subbagian Kepegawaian dan Umum Sekretariat Badan Pendapatan Daerah	Mutasi

Sumber : BAPENDA Provinsi Riau dan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi

Riau 2020

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Lampiran 3

1. Tabel Tabulasi Responden

	Jenis Kelamin	UMUR	PENDIDIKAN	Lama Bekerja Sebagai PNS	Pangkat / Golongan
1	L	51 tahun keatas	Master (S2)	26 tahun	IVa s/d IVd
2	L	41 s/d 50 tahun	Master (S2)	28 tahun	IVa s/d IVd
3	L	31 s/d 40 tahun	Master (S2)	11 tahun	IIIa s/d IIId
4	P	51 tahun keatas	Sarjana (S1)	35 tahun	IVa s/d IVd
5	L	41 s/d 50 tahun	Sarjana (S1)	14 tahun	IIIa s/d IIId
6	P	51 tahun keatas	Sarjana (S1)	23 tahun	IIIa s/d IIId
7	L	51 tahun keatas	Diploma	30 tahun	IIIa s/d IIId
8	L	51 tahun keatas	SMA	34 tahun	IIIa s/d IIId
9	L	31 s/d 40 tahun	Sarjana (S1)	11 tahun	IIIa s/d IIId
10	P	51 tahun keatas	Sarjana (S1)	23 tahun	IIIa s/d IIId
11	L	31 s/d 40 tahun	Sarjana (S1)	10 tahun	IIIa s/d IIId
12	L	41 s/d 50 tahun	Sarjana (S1)	28 tahun	IIIa s/d IIId
13	L	41 s/d 50 tahun	Sarjana (S1)	16 tahun	IIIa s/d IIId
14	P	41 s/d 50 tahun	SMA	25 tahun	IIIa s/d IIId
15	L	51 tahun keatas	Diploma	32 tahun	IIIa s/d IIId
16	L	41 s/d 50 tahun	Sarjana (S1)	19 tahun	IIIa s/d IIId
17	L	31 s/d 40 tahun	Sarjana (S1)	10 tahun	IIIa s/d IIId
18	L	31 s/d 40 tahun	Sarjana (S1)	20 tahun	IVa s/d IVd

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

19	L	41 s/d 50 tahun	Diploma	23 tahun	IIIa s/d IIId
20	P	51 tahun keatas	Sarjana (S1)	30 tahun	IVa s/d IVd
21	L	31 s/d 40 tahun	Master (S2)	11 tahun	IIIa s/d IIId
22	L	31 s/d 40 tahun	Master (S2)	11 tahun	IIIa s/d IIId
23	L	31 s/d 40 tahun	Master (S2)	12 tahun	IIIa s/d IIId
24	L	31 s/d 40 tahun	Master (S2)	16 tahun	IIIa s/d IIId
25	L	31 s/d 40 tahun	Master (S2)	10 tahun	IIIa s/d IIId
26	P	31 s/d 40 tahun	SMA	18 tahun	IIIa s/d IIId
27	L	31 s/d 40 tahun	Master (S2)	10 tahun	IIIa s/d IIId
28	L	41 s/d 50 tahun	Sarjana (S1)	15 tahun	IIIa s/d IIId
29	L	31 s/d 40 tahun	Sarjana (S1)	11 tahun	IIIa s/d IIId
30	P	31 s/d 40 tahun	Sarjana (S1)	21 tahun	IIIa s/d IIId
31	L	31 s/d 40 tahun	Sarjana (S1)	12 tahun	IIa s/d IId
32	L	51 tahun keatas	Master (S2)	32 tahun	IVa s/d IVd

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



2. Tabel Tabulasi Mutasi (X)

MUTASI (X)																					TOTAL
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	89
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	89
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	85
3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	68
5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	86
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	2	3	5	3	5	5	4	4	4	81
5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	86
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	91
4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	95
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	104
4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	80
4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	76
4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	93
5	5	2	2	5	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	84
1	1	1	1	1	4	2	4	1	1	2	1	2	4	3	3	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	76
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	104
4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	86

5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
4	2	1	4	3	5	2	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	76
5	5	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	87
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	79
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	88
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	78
4	4	2	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	93
4	4	2	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	93
4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	79

2. Tabel Tabulasi Kinerja (Y)

KINERJA (Y)														TOTAL
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y
4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	53
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	63
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	59
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	66
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	60

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	67
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	5	3	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53

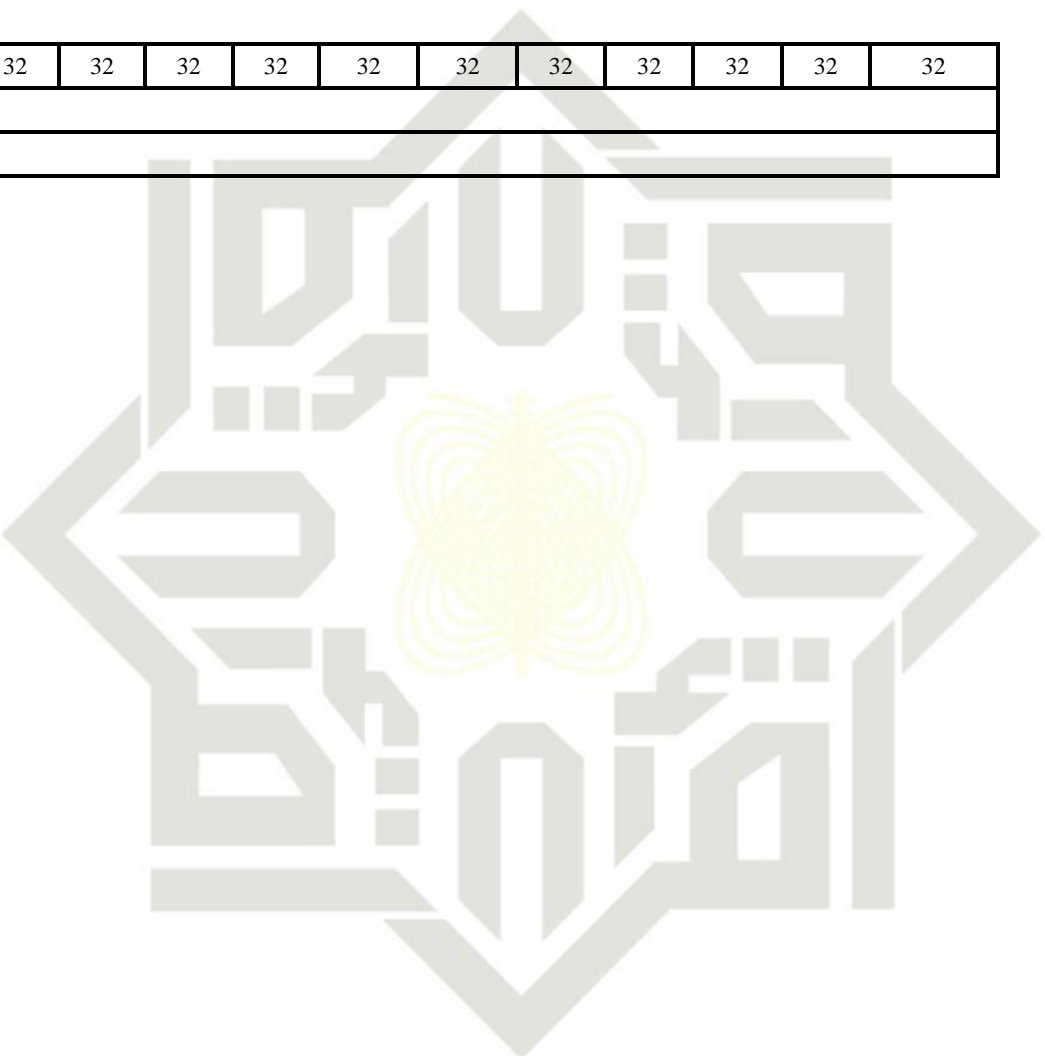
a Diindungi Undang-Undang
 cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultana
 ng mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengizinkan atau
 ngutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau
 ngutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 ng mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X1.5	Pearson Correlation	.633*	0.296	1	0.315	.546*	0.039	.474*	0.231	.372*	.507*	0.156	-0.057	0.134	-0.129	-0.093	-0.082	-0.234	-0.148	-0.008	.442*		
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.100		0.079	0.001	0.832	0.006	0.203	0.036	0.003	0.395	0.757	0.465	0.483	0.611	0.657	0.196	0.418	0.964	0.011		
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	
X1.6	Pearson Correlation	0.173	.466*	0.315	1	.723*	0.217	0.162	0.250	.436*	0.239	.368*	0.086	0.272	0.172	0.342	0.282	0.290	0.234	.353*	0.292	.505**	
	Sig. (2-tailed)	0.505	0.007	0.079		0.000	0.233	0.374	0.168	0.013	0.187	0.038	0.639	0.132	0.346	0.055	0.118	0.107	0.047	0.105	0.003	0.003	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	
X1.7	Pearson Correlation	0.552*	.701*	.546*	.723*	1	0.136	.581*	.505*	.715*	.715*	.509*	0.073	0.306	0.244	0.256	0.197	0.173	0.243	0.179	.751**		
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.001	0.000		0.457	0.000	0.003	0.000	0.000	0.003	0.692	0.088	0.178	0.157	0.279	0.345	0.180	0.326	0.000		
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	
X1.8	Pearson Correlation	0.221	0.176	0.255	0.039	0.217	0.136	1	.398*	.349*	0.269	0.169	.413*	.523*	0.250	.408*	.378*	.468*	0.248	.584*	.718*	.494**	
	Sig. (2-tailed)	0.224	0.337	0.158	0.832	0.233	0.457		0.024	0.050	0.137	0.356	0.019	0.002	0.168	0.020	0.033	0.007	0.171	0.000	0.000	0.004	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	
X1.9	Pearson Correlation	.640*	.688*	.746*	.726*	.474*	0.162	.581*	.398*	1	.594*	.641*	.695*	.655*	.485*	.352*	.457*	0.155	0.219	0.057	0.249	0.258	.811**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.006	0.374	0.000	0.024		0.000	0.000	0.000	0.000	0.005	0.048	0.009	0.396	0.228	0.756	0.169	0.154	0.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.10	Pearson Correlation	.565*	.592*	.360*	.567*	0.231	0.250	.505*	.349*	.594*	1	.492*	.592*	.447*	0.343	.498*	.497*	.612*	.613*	.587*	.488*	.502*	.790**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.043	0.001	0.203	0.168	0.003	0.050	0.000		0.004	0.000	0.010	0.054	0.004	0.004	0.000	0.000	0.000	0.005	0.003	0.000

	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.1.1	Pearson Correlation	.576*	.684*	.372*	.436*	.715*	0.269	.641*	.492*	1	.712*	.651*	0.329	.399*	.477*	0.246	0.152	0.017	0.269	0.270	.791**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.006	0.013	0.000	0.137	0.000	0.004	0.000	0.000	0.000	0.066	0.024	0.006	0.175	0.405	0.926	0.137	0.134	0.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.1.2	Pearson Correlation	.622*	.579*	.507*	0.239	.715*	0.169	.695*	.592*	.712*	1	.485*	0.167	.399*	.402*	0.160	0.152	0.017	0.169	0.270	.742**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.003	0.187	0.000	0.356	0.000	0.000	0.000	0.000	0.005	0.360	0.024	0.023	0.381	0.405	0.926	0.356	0.134	0.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.1.3	Pearson Correlation	.566*	.688*	0.156	.368*	.509*	.413*	.655*	.447*	.651*	.485*	1	.693*	0.314	.561*	0.312	0.234	0.236	.413*	0.335	.755**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.395	0.038	0.003	0.019	0.000	0.010	0.000	0.005	0.000	0.000	0.080	0.001	0.082	0.197	0.194	0.019	0.061	0.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.1.4	Pearson Correlation	.375*	.503*	-0.057	0.086	0.073	.523*	.485*	0.343	0.329	0.167	.693*	1	.433*	.657*	0.246	.355*	0.297	.523*	.560*	.561**
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.003	0.757	0.639	0.692	0.002	0.005	0.054	0.066	0.360	0.000	0.013	0.000	0.174	0.046	0.099	0.002	0.001	0.001	0.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.1.5	Pearson Correlation	.455*	0.134	0.272	0.306	0.250	.352*	.498*	.399*	.399*	0.314	.433*	1	.617*	.473*	.494*	0.203	.358*	.392*	.589**	
	Sig. (2-tailed)	0.007	0.218	0.132	0.088	0.168	0.048	0.004	0.024	0.024	0.080	0.013	0.000	0.006	0.004	0.266	0.044	0.026	0.000		
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.1.6	Pearson Correlation	.394*	0.223	-0.129	0.172	0.244	.408*	.457*	.497*	.477*	.402*	.561*	.657*	.617*	1	.477*	.520*	.442*	.616*	.582*	.642**

	Sig. (2-tailed)	0.146	0.012	0.483	0.346	0.178	0.020	0.009	0.004	0.006	0.023	0.001	0.000	0.000		0.006	0.002	0.011	0.000	0.000	0.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.17	Pearson Correlation	0.226	-0.027	0.250	0.093	0.342	0.256	.378*	0.155	.612*	0.246	0.160	0.312	0.246	.473*	.477*	1	.903*	.667*	.733*	.508*	.518**
	Sig. (2-tailed)	0.027	0.882	0.168	0.611	0.055	0.157	0.033	0.396	0.000	0.175	0.381	0.082	0.174	0.006	0.006	0.000	0.000	0.000	0.000	0.003	0.002
X1.18	Pearson Correlation	0.041	0.056	0.255	-0.082	0.282	0.197	.468*	0.219	.613*	0.152	0.152	0.234	.355*	.494*	.520*	.903*	1	.700*	.830*	.590*	.528**
	Sig. (2-tailed)	0.641	0.762	0.160	0.657	0.118	0.279	0.007	0.228	0.000	0.405	0.405	0.197	0.046	0.004	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002
X1.19	Pearson Correlation	0.018	-0.174	0.199	-0.234	0.290	0.173	0.248	0.057	.587*	0.017	0.017	0.236	0.297	0.203	.442*	.667*	.700*	1	.721*	.487*	.358*
	Sig. (2-tailed)	0.639	0.340	0.274	0.196	0.107	0.345	0.171	0.756	0.000	0.926	0.926	0.194	0.099	0.266	0.011	0.000	0.000	0.000	0.000	0.005	0.044
X1.20	Pearson Correlation	0.053	0.112	0.328	-0.148	.353*	0.243	.584*	0.249	.488*	0.269	0.169	.413*	.523*	.358*	.616*	.733*	.830*	.721*	1	.718*	.562**
	Sig. (2-tailed)	0.775	0.543	0.066	0.418	0.047	0.180	0.000	0.169	0.005	0.137	0.356	0.019	0.002	0.044	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001
X1.21	Pearson Correlation	0.167	0.152	0.193	-0.008	0.292	0.179	.718*	0.258	.502*	0.270	0.270	0.335	.560*	.392*	.582*	.508*	.590*	.487*	.718*	1	.536**
	Sig. (2-tailed)	0.361	0.407	0.290	0.964	0.105	0.326	0.000	0.154	0.003	0.134	0.134	0.061	0.001	0.026	0.000	0.003	0.000	0.005	0.000	0.000	0.002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1.4	Pearson Correlation	.757**	.392*	1	.700**	.697**	.674**	.628**	.648**	.648**	.376*	.757**	.628**	.564**	.774**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.026		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.034	0.000	0.000	0.001	0.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1.5	Pearson Correlation	.654**	.350**	.700**	1	.861**	.642**	.725**	.654**	.654**	.717**	.654**	.835**	.767**	.868**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1.6	Pearson Correlation	.732**	.628**	.697**	.861**	1	.738**	.691**	.732**	.732**	.718**	.732**	.822**	.742**	.891**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1.7	Pearson Correlation	.483**	0.331	.674**	.642**	.738**	1	.794**	.594**	.594**	.606**	.483**	.564**	.494**	.721**
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.064	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.005	0.001	0.004	0.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1.8	Pearson Correlation	.607**	.449**	.628**	.725**	.691**	.794**	1	.741**	.741**	.556**	.607**	.723**	.648**	.805**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.010	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1.9	Pearson Correlation	.741**	.594**	.648**	.654**	.732**	.594**	.741**	1	1.000**	.603**	.870**	.875**	.815**	.893**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000



Diindungi Undang-Undang. Setiap orang yang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan denda paling banyak Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah) atau pidana penjara atau denda yang lebih berat. Setiap orang yang mengutip hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau kutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau. Setiap orang yang menyalahgunakan atau menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau akan dipidana dengan pidana penjara atau denda yang lebih berat.

N	2	2	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).															
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).															

3. Uji Reliabilitas Mutasi

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.924	21

4. Uji Reliabilitas Kinerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.966	14

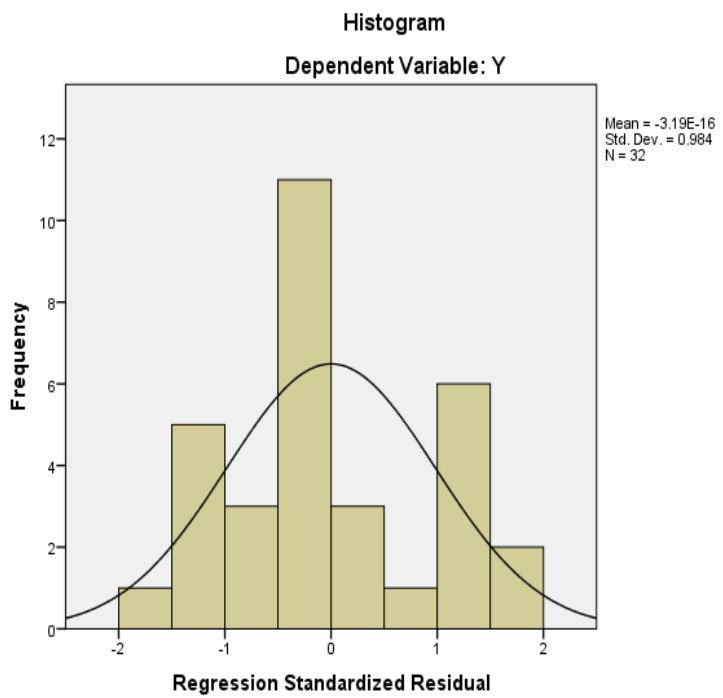
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

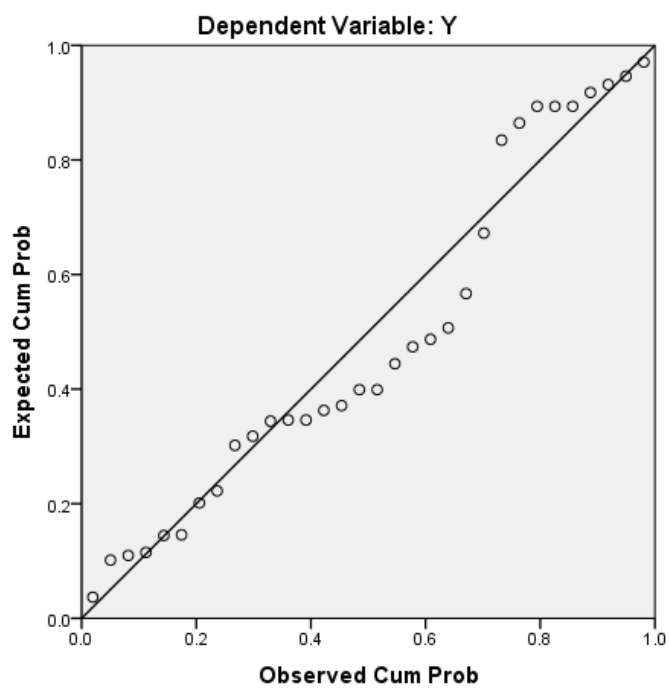
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

5. Uji Normalitas Data

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



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

6. Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Mutasi	Between Groups	(Combined)	1014.969	20	50.748	3.050	0.031
		Linearity	418.568	1	418.568	25.160	0.000
		Deviation from Linearity	596.401	19	31.390	1.887	0.141
	Within Groups		183.000	11	16.636		
	Total		1197.969	31			

Lampiran 4

1. Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.064	7.96		3.651	0.001
	X	0.372	0.094	0.587	3.971	0

a. Dependent Variable: Y

2. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,064	7,960		3,651	,001
	X	,372	,094	,587	3,971	,000

a. Dependent Variable: Y

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,587 ^a	,345	,323	5,116	2,348

a. Predictors: (Constant), X
 b. Dependent Variable: Y



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VIII/PP.00.9/532/2021
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Pekanbaru, 25 Januari 2021 M
11 Jumadil Akhir 1442 H

Kepada
Yth. **Khairunsyah Purba, S.Sos, M.S**
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Vega Sekarmiati
NIM : 11775201469
Jurusan : Administrasi Negara
Semester : VII (Tujuh)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Pengembangan Lembaga



Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS, SE, M. Si, Ak, CA
NIP. 19751112 199903 2 001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonso@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/4147/2020
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : **Pra Riset**

Pekanbaru, 03 Desember 2020 M
17 Rabiul Akhir 1442 H

Kepada
Yth. Kepala Kantor
Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Provinsi Riau
di tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Vega Sekarmiaty
NIM. : 11775201469
Jurusan : Administrasi Negara
Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan **Pra Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
"**Analisis Mutasi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pendapatan Daerah
Provinsi Riau**". Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan
bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dekan
Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**
Email : dpmtsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/37062
T E N T A N G



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Pra Riset dari : **Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/4147/2020 Tanggal 3 Desember 2020**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

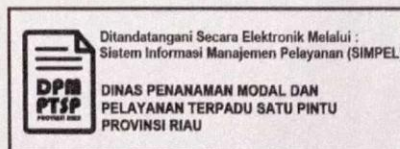
- | | | |
|----------------------|---|----------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Nama | : | VEGA SEKARMIATI |
| 2. NIM / KTP | : | 11775201469 |
| 3. Program Studi | : | ILMU ADMINISTRASI NEGARA |
| 4. Jenjang | : | S1 |
| 5. Alamat | : | PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : | ANALISIS MUTASI PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI RIAU |
| 7. Lokasi Penelitian | : | 1. BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI RIAU
2. BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI RIAU |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan dihitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 8 Desember 2020



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Kepala Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau
3. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau
4. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru
5. Yang Bersangkutan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonosos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/1507/2021
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 25 Februari 2021 M
13 Rajab 1442 H

Kepada
Yth. Kepala Kantor
Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Provinsi Riau
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Vega Sekarmiati
NIM. : 11775201469
Jurusan : Administrasi Negara
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
**"Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan
Pendapatan Daerah Provinsi Riau"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara
berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.




Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



PEMERINTAH PROVINSI RIAU DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 PEKANBARU
Email : dpmpmsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/39123
TENTANG

PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI



1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/1507/2021 Tanggal 25 Februari 2021**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

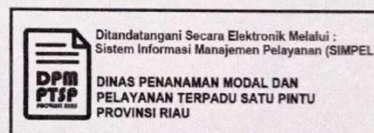
- | | | |
|----------------------|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Nama | : | VEGA SEKARMIATI |
| 2. NIM / KTP | : | 11775201469 |
| 3. Program Studi | : | ILMU ADMINISTRASI NEGARA |
| 4. Jenjang | : | S1 |
| 5. Alamat | : | PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : | PENGARUH MUTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI RIAU |
| 7. Lokasi Penelitian | : | 1. BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI RIAU
2. BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI RIAU |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 26 Februari 2021



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Kepala Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau di Pekanbaru
3. Kepala badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau di Pekanbaru
4. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau di Pekanbaru
5. Yang Bersangkutan



PEMERINTAH PROVINSI RIAU BADAN PENDAPATAN DAERAH

Jl. Jend. Sudirman No. 6 Simpang Tiga Pekanbaru 28284
Telp. (0761) 859750, 859751, 859752, 859754, 859756 Fax. (0761) 859750, 859755
Website : www.badanpendapatan.riau.go.id

Pekanbaru, 4 Juni 2021

Nomor : 071/Bapenda/II/2021/580
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Surat Keterangan
Telah Melakukan Riset

Kepada
Yth : Dekan FEKONSOS
UIN SUSKA RIAU
di-
Pekanbaru

Dengan ini kami beritahukan bahwasanya mahasiswa Bapak yang bernama **VEGA SEKARMIATI** benar telah melakukan Riset di Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.

Demikian surat ini dibuat untuk dapat dipergunakan menurut keperluannya.

a.n. KEPALA BADAN PENDAPATAN DAERAH
PROVINSI RIAU
SEKRETARIS
u.b.
KEPALA SUBBAGIAN KEPEGAWAIAN
DAN UMUM


WAN SUASTY SALEH, S. Sos
Penata Tk. I
NIP. 19710408 200012 2 002

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Vega Sekarmiati, dilahirkan di Kabupaten Indragiri Hulu tepatnya di Desa Talang Jerinjing pada tanggal 27 Agustus 1999. Anak dari Bapak Rosmiadi dan Ibu Rosmiati. Merupakan anak pertama dari tiga bersaudara. Selama hidup, penulis telah menyelesaikan beberapa pendidikan. Pendidikan SD pada SD

Negeri 021 Payarumbai 1 dan lulus pada tahun 2012, melanjutkan sekolah ke SMP Negeri 3 Tanah Datar Kecamatan Rengat Barat lulus pada tahun 2014, lalu melanjutkan sekolah pada sekolah ke SMK Negeri 1 Rengat dan lulus pada tahun 2017. Setelah menempuh pendidikan selama 12 tahun, pada tahun 2017 penulis melanjutkan pendidikan ke UIN Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara S-1. Pada tahun 2020 penulis melakukan Praktik Kerja Lapangan (PKL) pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau, kemudian pada tahun yang sama penulis juga melakukan Kuliah Kerja Nyata Dari Rumah (KKN-DR) Plus di Desa Bukit Petaling Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu. Pada tahun 2020 penulis mengikuti seminar proposal pada tanggal 28 Desember 2020 dan Ujian Munaqasah pada tanggal 16 Juni 2021 dengan Judul Skripsi ***“Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau ”*** dan dinyatakan lulus dan berhak menyandang gelar Sarjana Sosial (S. Sos)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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