

**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 TENAGA PENDIDIK DI
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN TARUNA PEKANBARU****SKRIPSI**

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) Pada Program Studi

Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



Disusun Oleh:

Nurina Dian Permatasari

NIM. 12010326579

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

TAHUN 2024 M/ 1446 H

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.

PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul *Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru*, yang ditulis oleh Nurina Dian Permatasari NIM 12010326579 dapat diterima dan disetujui untuk diajukan dalam sidang munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 27 Rabiul Akhir 1446 H
30 Oktober 2024 M

Menyetujui,

Ketua Jurusan MPI

Dr. Hj. Yuliharti, M.Ag.
NIP.197004041996032001

Pembimbing

Prof. Dr. H. Muhammad Syaifuddin, M. Ag.
NIP. 197407041998031001

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.

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru yang ditulis oleh Nurina Dian Permatasari, NIM 12010326579 telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada 10 Oktober 2024. Skripsi ini diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Konsentrasi Administrasi Pendidikan.

Pekanbaru, 27 Rabiul Akhir 1446 H

30 Oktober 2024 M

Mengesahkan Sidang Munaqasyah

Penguji I

Dr. Madasir, M.Pd

NIP. 19661108 199404 1 001

Penguji III

Dr. Sohiron, M. Pd. I., CIIQA

NIP. 19825804 202321 1 012

Penguji II

Suci Habibah, M.Pd

NIP. 19940402 201903 2 027

Penguji IV

Dr. Tuti Andriani, S.Ag., M.Pd

NIP. 19750314 200710 2 001

Dekan

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Dr. H. Kadar, M. Ag

NIP. 19650521 199402 1 001





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.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nurina Dian Permatasari
 NIM : 12010326579
 Tempat/Tgl. Lahir : Siak, 22 April 2002
 Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
 Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
 Judul Skripsi : Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 11 November 2024

Yang membuat pernyataan



Nurina Dian Permatasari
 NIM. 12010326579



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.

KATA PENGANTAR

Assalmu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah Robbil'alaamiin, puji syukur kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat serta hidayahnya kepada kita semua. Sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul : ***Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru.*** Tidak lupa juga sholawat berangkaikan salam kita ucapkan kepada sang baginda kita yakni baginda Nabi Muhammad SAW. dengan melafadzkan *allahumma Sholli 'Ala Sayyidina Muhammad Wa 'Ala Sayyida Muhammad.*

Skripsi ini penulis susun untuk memenuhi persyaratan agar bisa mencapai gelar sarjana pendidikan pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, saran, motivasi dan masukan dari berbagai pihak untuk membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Ucapan terima kasih dan penghargaan tertinggi untuk kedua orang tua tercinta, sanak saudara dan keluarga penulis. Terima kasih atas do'a, pengorbanan, perjuangan dan juga kasih sayang yang telah diberikan kepada penulis, kasih sayang dari ayahanda Bambang Supriyanto, ibunda Diana, adek adek Nur'aini Indah Purnamasari Al-Mu'arif, Alm. Nur Muhammad Ardian


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.

Haji, Nurul Ilmi Citra Adindasari, Nur Faqih Alqiya Arifandi, Nur Hafizhan Rohmatullah, dan juga Pakde Marno, Lelek Budianto, Lelek Santo, Bibi Utami, Bibi Mila, serta Abang dan Kakak sepupu, Abang Deni, Abang Firman, Abang Ikhwan, Kakak Nika, Kakak Ajeng.

Kemudian ucapan terima kasih penulis untuk pihak yang berkenan memberikan bantuan baik secara material maupun moril kepada penulis.

1. Prof. Dr. Hairunnas Rajab., S. Ag. sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Prof. Dr. Hj. Helmiati., M. Ag. sebagai Wakil Rektor I, Prof. Dr. H. Mas'ud Zein., M. Pd. Sebagai Wakil Rektor II, Prof. Edi Erwan., S. Pt., M. Sc., Ph. D. sebagai Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Yang telah memberikan fasilitas kepada penulis selama dalam proses perkuliahan.
2. Bapak Dr. Kadar., M. Ag. sebagai Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Bapak Dr. Zarkasaih., M. Ag. sebagai Wakil Dekan I, Ibu Dr. Zubaidah Amir Mz., M. Pd. Kons. sebagai Wakil Dekan II, Ibu Dr. Amirah Diniaty., M. Pd., Kons. sebagai Wakil Dekan III serta seluruh staf dan pegawai di lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Hj. Yuliharti., M. Ag. sebagai ketua prodi Manajemen Pendidikan Islam dan Bapak Dr. Mudasir., M. Pd. sebagai sekretaris prodi Manajemen Pendidikan Islam.


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. Bapak Dr. Yundri Akhyar., M. Pd. sebagai Penasehat Akademik yang telah memberikan dukungan, waktu dan bimbingan yang tulus kepada penulis untuk dapat menyelesaikan proses perkuliahan.
5. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Syaifuddin., M. Ag. sebagai Pembimbing Skripsi yang tulus memberikan bimbingan, arahan, motivasi, dan nasihat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang telah memberikan begitu banyak ilmu yang tidak ternilai harganya.
7. Kepala Sekolah, Wakil Humas, TU, Guru dan pihak SMK Taruna Pekanbaru yang sudah bersedia memberikan begitu banyak informasi dan banyak membantu seeta mendampingi penulis selama melakukan penelitian di Sekolah.
8. Teristimewa kepada Ayahanda Bambang Supriyanto, Ibunda Diana dan keluarga yang selalu mendo'akan yang terbaik untuk anak-anaknya, memberikan semangat, memberi materi dan kasih sayang yang tak terhingga, semoga Allah hadiahkan Surga nantinya tanpa hisab bagi Keduanya, Aamiin.
9. Kepada teman-teman KKN Kebangsaan-XI Kelompok 31 yakni, Anugrah Rizky Putra Pratama Universitas Tanjungpura Pontianak, Vera Melia Purba Universitas Tanjungpura Pontianak, Vindy Andraeni Universitas Tanjungpura Pontianak, Yesi Friscila Universitas Tanjungpura Pontianak, Wawan Wahyu Andika Universitas OSO Pontianak, Zidan Patrio Universitas Hasanuddin Makassar, Rahmi Ramadani Universitas Negeri Semarang, Fopi Antara


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.

Universitas Maritim Raja Ali Haji Kepulauan Riau yang telah memberikan banyak motivasi untuk selalu bangkit dalam segala keadaan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

10. Kepada sahabat-sahabat yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan do'a kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yakni Jumiah Utami, Sari Rustiani, Whulandari, Eka Pratiwi Setyaningrum, Ria Triani, Dela Fatma Putri, Hesti Fitriani, Geni Guspina, Sapiya Safitri, Shella Sadini, dan Triwanda Hamidah.
11. Semua teman-teman di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2020 khususnya di kelas D yang telah bersama-sama menghabiskan waktu selama 4 tahun untuk belajar meskipun ada masuk kuliah online, dan memberikan semangat satu sama lain.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, do'a serta dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT. membalas segala kebaikan yang telah diberikan dan selalu membimbing kita ke jalan yang di Ridhoi Allah menuju Surga-Nya. Demikian, semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalama'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, 28 Oktober 2024
Penulis

Nurina Dian Permatasari
NIM. 12010326579



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.

PERSEMBAHAN

Ya Allah...

Sepercik ilmu telah Engkau karuniakan kepadaku hanya untuk mengetahui sebagian kecil dari yang Engkau muliakan.

Ya Rabbi...

“Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), dan hanya kepada Tuhan-mulah engkau berharap.” (Qs. Asy-Syarh 6-8).

Syukur Alhamdulillah ku ucapkan kepada Allah SWT. Sebuah perjuangan telah ku tempuh dengan izin-Mu Ya Allah walaupun terkadang tersandung dan terjatuh...

Lantunan Al-Fatihah beriring Sholawat pun tak henti-hentinya ku untaikan dalam rangkaian do'a setelah Sholatku, kupanjatkan do'a dalam syukur yang tiada terkira, terima kasihku untukmu. Kupersembahkan sebuah karya kecil ini untuk Ayahanda dan Ibundaku tercinta, yang tiada pernah hentinya selama ini memberiku semangat, do'a, dorongan, nasehat dan kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga aku selalu kuat menjalani setiap rintangan yang ada didepanku...

MOTTO

Hidup yang tidak teruji adalah hidup yang tidak layak untuk dihidupi. Tanda manusia masih hidup adalah ketika ia mengalami ujian, kegagalan dan penderitaan.”

Socrates

Kesuksesan dalam hidup yang sebenarnya bukanlah kesuksesan yang dilihat semata-mata hanya dari berapa banyak materil yang dimiliki tetapi kesuksesan yang sejati adalah ketika kita mampu menggunakan materil yang dimiliki itu untuk membantu orang lain yang lebih membutuhkan dengan penuh ketulusan dan keikhlasan.”

“ You have to believe that in this world nothing is impossible because Allah is always with his servants.”

Nurina_22

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.

ABSTRAK

Nurina Dian Permatasari, (2024) : Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Pelaksanaan mutasi di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru ; (2) Kinerja yang dihasilkan oleh tenaga pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru ; (3) Seberapa besar pengaruh mutasi terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitiannya yaitu deskriptif kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru yang berjumlah 54 orang dengan objek penelitiannya yaitu pengaruh dari adanya mutasi terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan angket penelitian dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah memakai teknik analisis regresi sederhana, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Pelaksanaan kebijakan mutasi di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru sebesar 74,8% ; (2) Kinerja tenaga pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru sebesar 94,97% ; (1) Besarnya pengaruh yang dihasilkan oleh kebijakan mutasi terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Menengah kejuruan Taruna Pekanbaru sebesar 65,45%.

Kata Kunci : Mutasi, Kinerja.



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.

ABSTRACT

Nerina Dian Permatasari, (2024): The Influence of Mutations on the Performance of Teaching Staff at Vocational High School of Taruna Pekanbaru

This research aimed at finding out: (1) the implementation of mutations at Vocational High School of Taruna Pekanbaru; (2) the performance of produced by teaching staff at Vocational High School of Taruna Pekanbaru; and (3) the influence of mutations on the performance of teaching staff at Vocational High School of Taruna Pekanbaru. It was quantitative research with quantitative descriptive approach. The methods of collecting data were research questionnaire and documentation. The subjects this research were all educators at Vocational High School of Taruna Pekanbaru, totaling 54 people, with the object of research being the influence of mutation on the performance of teaching staff at Vocational High School of Taruna Pekanbaru. Analyzing data was done by using the techniques of simple regression analysis, descriptive statistical analysis, and hypothesis test. The research findings showed that: (1) the implementation of transfer policy at Vocational High School of Taruna Pekanbaru was 74.8%; (2) the performance of teaching staff at Vocational High School of Taruna Pekanbaru was 94.97%; and (3) the influence of mutation on the performance of teaching staff at Vocational High School of Taruna Pekanbaru was 65.45%.

Keywords: Mutations, Performance

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.

ملخص

نورينا ديان بيرماتاساري، (2024): تأثير سياسة النقل على أداء المعلمين والعاملين في مجال التعليم في مدرسة تارونا الثانوية المهنية بكنبارو

يهدف هذا البحث إلى معرفة: (1) ما حجم تأثير سياسة النقل على أداء المعلمين والعاملين في مجال التعليم في مدرسة تارونا الثانوية المهنية بكنبارو.

هذا النوع من البحث هو بحث كمي مع منهج بحث وصفي كمي. طريقة جمع البيانات المستخدمة هي الاستبيانات البحثية والوثائق. تحليل البيانات المستخدم هو تقنية تحليل الانحدار البسيط والتحليل الإحصائي الوصفي واختبار الفرضيات.

تظهر نتائج البحث أن: (1) مستوى تنفيذ سياسة النقل في مدرسة تارونا الثانوية المهنية بكنبارو هو 74.8%؛ (2) يبلغ مستوى أداء المعلمين والعاملين في مجال التعليم في مدرسة تارونا الثانوية المهنية بكنبارو 94.97%؛ (3) يبلغ حجم التأثير الناتج عن سياسة النقل على أداء المعلمين والعاملين في مجال التعليم في مدرسة تارونا الثانوية المهنية بكنبارو 65.45%.

الكلمات الأساسية: سياسة النقل، الأداء



DAFTAR ISI

PERSETUJUAN	i
PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
PERSEMBAHAN	viii
MOTTO	ix
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Alasan Memilih Judul.....	7
C. Penegasan Istilah.....	7
1. Identifikasi Masalah.....	9
2. Batasan Masalah.....	9
1. Tujuan Penelitian.....	10
2. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KERANGKA TEORITIS	13
A. Landasan Teori.....	13
1. Mutasi.....	13
2. Kinerja Tenaga Pendidik.....	21
3. Hubungan Mutasi dengan Kinerja Tenaga Pendidik.....	37

- 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.

4. Pandangan Islam Terkait Dampak Kinerja Mutasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik	39
B. Konsep Operasional.....	40
C. Penelitian Relevan	46
D. Kerangka Pemikiran	48
E. Hipotesis	49
BAB III METODE PENELITIAN	50
A. Jenis Penelitian	50
B. Tempat dan Waktu Penelitian	50
C. Subjek dan Objek Penelitian	51
D. Populasi dan Sampel.....	51
E. Teknik Pengumpulan Data	51
1. Uji Validitas	53
2. Uji Reliabilitas	54
G. Teknik Analisis Data	54
1. Analisis Regresi Sederhana	54
2. Analisis Statistik Deskriptif	55
3. Uji Hipotesis	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	57
1. Sejarah Sekolah	57
2. Profil dan Visi Misi Sekolah.....	59
3. Struktur Organisasi Sekolah	62
5. Sumber Daya Manusia.....	64
B. Hasil Penelitian.....	63



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.

a. Analisis Deskriptif Pelaksanaan Mutasi Di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru	63
b. Analisis Deskriptif Kinerja Tenaga Pendidik Di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru	86
c. Analisis Data.....	93
C. Pembahasan	98
BAB V PENUTUP.....	100
A. Kesimpulan.....	100
B. Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN.....	106
RIWAYAT HIDUP PENULIS.....	130



DAFTAR TABEL

Tabel II.1	Konsep Operasional	39
Tabel III.2	Skala Likert	51
Tabel III.3	Tafsiran Kuantitatif	54
Tabel IV.4	Profil Sekolah	58
Tabel IV.5	Masa Periode Kepala Sekolah	64
Tabel IV.6	Data Tenaga Edukatif	64
Tabel IV.7	Jumlah Siswa	69
Tabel IV.8	Sarana	71
Tabel IV.9	Prasarana	71
Tabel IV.10	Persentase Jenis Kelamin	74
Tabel IV.11	Persentase Tingkat Pendidikan	75
Tabel IV.12	Persentase Usia	77
Tabel IV.13	Persentase Indikator Pengalaman	77
Tabel IV.14	Persentase Indikator Pengetahuan	78
Tabel IV.15	Persentase Indikator Kebutuhan	79
Tabel IV.16	Persentase Indikator Kecakapan	80
Tabel IV.17	Persentase Indikator Tanggung Jawab	81
Tabel IV.18	Persentase Indikator Perencanaan Pembelajaran	85
Tabel IV.19	Persentase Indikator Pelaksanaan Pembelajaran	85
Tabel IV.20	Persentase Indikator Penilaian Pembelajaran	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.



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 ACC Cover Skripsi	107
Lampiran 2 Lembaran Disposisi	108
Lampiran 3 SK Pembimbing Skripsi	109
Lampiran 4 Surat Pra Riset	110
Lampiran 5 Surat Balasan Pra Riset.....	111
Lampiran 6 ACC Cover Proposal	112
Lampiran 7 ACC Cover Perbaikan Proposal	113
Lampiran 8 Lembar Pengesahan Perbaikan Proposal.....	114
Lampiran 9 Surat Izin Riset	115
Lampiran 10 Surat Rekomendasi Riset.....	116
Lampiran 11 Surat Izin riset Dinas Pendidikan	117
Lampiran 12 Surat Permohonan Perpanjangan SK Pembimbing	118
Lampiran 13 SK Perpanjangan Pembimbing.....	119
Lampiran 14 Surat Balasan Riset.....	120
Lampiran 15 Blanko Bimbingan Proposal.....	121
Lampiran 16 Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0.....	122

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 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam perkembangan ilmu pengetahuan serta perkembangan teknologi di era globalisasi saat ini pendidikan merupakan suatu aspek terpenting yang harus di peroleh oleh setiap kalangan masyarakat khususnya warga negara Republik Indonesia. Pendidikan merupakan tugas utama untuk pemerintah agar bisa merealisasikan kepada setiap warga negaranya seperti yang tertuang di dalam UUD 1945 alinea ke-IV yang menyatakan “Pemerintah Negara Republik Indonesia melindungi segenap bangsa Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, dan mencerdaskan kehidupan bangsa”. Dari pernyataan tersebut maka jelas dengan adanya pendidikan maka pemerintah juga ikut berperan dalam mengembangkan segala ilmu pengetahuan dan teknologi yang ada. Maka dari itu untuk terealisasinya suatu pendidikan maka harus dibentuk yang namanya suatu lembaga pendidikan.

Lembaga pendidikan adalah wadah yang berguna untuk membina manusia, membawa ke arah masa depan yang lebih baik. Setiap orang yang berada pada wadah tersebut akan mengalami perubahan dan perkembangan menurut warna dan corak institusi tersebut. Dimana lembaga pendidikan tersebut (keluarga, sekolah, dan masyarakat) K.H. Dewantara menyebut dengan istilah “Tri Pusat Pendidikan”. Sementara



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.

UU Sisdiknas No. 20 Th. 2003 menyebutnya dengan jalur pendidikan informal, formal, dan non formal.¹

Dalam hal ini lembaga pendidikan formal adalah salah satu lembaga pendidikan yang juga sangat menentukan terwujudnya suatu pencapaian keberhasilan suatu bangsa dalam mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi. Pendidikan formal juga adalah lembaga yang disebut dengan sekolah yang merupakan bagian dari pendidikan yang berjenjang dan berkesinambungan.² Untuk bisa mewujudkan suatu lembaga pendidikan formal/sekolah yang berkualitas maka perlu adanya peran pemimpin sekolah/kepala sekolah didalamnya untuk bisa mengatur serta mengelola segala aktivitas didalamnya. Selain itu kepala sekolah juga memiliki peran yang sangat penting dalam memandu tenaga pendidik dan untuk bekerja sama dalam satu kelompok tim.³

Kendati demikian, untuk mewujudkan suatu lembaga pendidikan yang berkualitas tidak hanya serta merta dari bagaimana cara kepala sekolah dalam memimpin setiap tenaga pendidik di sekolah tersebut. Salah satu usaha yang juga dapat digunakan adalah meningkatkan potensi sumber daya manusianya. Alasan dari upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan karena tenaga pendidik merupakan komponen pelaksana yang harus dibina dan dikembangkan

¹ Marlina Ghazali, "Optimalisasi Peran Lembaga Pendidikan Untuk Mencerdaskan Bangsa", *Jurnal Al-Ta'dib*, Vol. 6, No. 1, (2013), hlm. 128

² Syaiful Sagala, *Manajemen Berbasis Sekolah Dan Masyarakat: Strategi Memenangkan Perjuangan Mutu*, (Jakarta: Nimas Multima, 2008), hlm. 231

³ Edward Sallis, *Total Quality Management In Education*, (Yogyakarta: IRCiSoD, 2012), Cet. Ke-12, hlm. 175



terus-menerus, agar dapat melakukan tugas dan fungsinya secara optimal. Selain itu, agar mereka dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang selalu berubah dengan cepat.

Dalam hal ini sebagai tenaga pendidik maka memiliki tugas seperti yang tertuang pada Bab I pasal 1 ayat 2 UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁴ Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut, mereka dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya. Namun demikian, tidak dipungkiri bahwa sebagai manusia biasa dalam suatu kondisi tenaga pendidik akan mengalami suatu kejenuhan. Dalam kondisi demikian, maka mereka memerlukan situasi dan lingkungan yang baru sebagai tempat penyegaran terutama faktor psikologis. Oleh karena itu, menurut Sutrisno untuk mengatasi kejenuhan yang biasa dirasakan pegawai terhadap lingkungan kerjanya maka pegawai perlu mendapatkan suatu penyegaran yang biasanya bisa didapatkan dari lingkungan yang baru.⁵ Penyegaran itu sendiri mempunyai arah serta pilihan yang akan memberikan kepada setiap pegawai untuk mengembangkan karirnya sepanjang arah itu mencerminkan tujuan dan kemampuannya. Oleh sebab itu, salah satu cara yang bisa dilakukan untuk

⁴ Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005

⁵ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), Ed. 1, hlm. 179

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.

memberikan penyegaran pada guru agar bisa lebih meningkatkan kinerjanya yaitu melalui mutasi.

Mutasi menurut Siswanto adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang dapat meningkatkan produktivitas dan dapat memberi prestasi yang semaksimal mungkin kepada organisasi.⁶

Terkait dengan adanya suatu kebijakan mutasi yang dibuat oleh pemerintah yang mana mutasi sendiri adalah bagian dari cakupan fungsi operasional dari manajemen sumber daya guru, yakni keseluruhan proses pengelolaan terhadap para guru sehingga dapat memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan kerja mereka secara profesional, yang meliputi: perencanaan kebutuhan, rekrutmen dan seleksi, pembinaan dan pengembangan, mutasi dan promosi, serta kesejahteraan.⁷ Mutasi guru sendiri juga sudah tertuang di dalam Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi N0. 29 Tahun 2021 yang mana atauran ini mengatur tentang “Guru yang telah diangkat pada Jabatan Tinggi (JPT), Jabatan Administrasi (JA), Jabatan Fungsional (JF) lain yang membidangi pendidikan pada Instansi Pemerintah tidak dapat sebagai guru pada satuan pendidikan dan guru yang telah diangkat

⁶ Bedjo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja, Rancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*, (Bandung: Sinar Baru, 1989), hlm. 211

⁷ Imron Fauzi, “ Problematika Kebijakan Linierisasi Dan Mutasi Guru Di Kabupaten Jeneponto ”, *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 12, No. 1, (Februari, 2019), hlm. 46



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.

pada JPT, JA, dan JF lain yang membidangi pendidikan pada instansi pemerintah dapat diangkat kembali menjadi guru JF”⁸.

Problematika peningkatan kinerja tenaga pendidik bukanlah masalah yang sederhana, melainkan merupakan permasalahan kompleks karena melibatkan banyak unsur yang saling terkait (*interrelation*), saling mempengaruhi (*interaction*), dan saling ketergantungan (*interdependence*) satu dengan yang lainnya. Sedangkan ukuran kinerja tenaga pendidik terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, tanggung jawab moral dipundaknya, semua itu akan terlihat kepada kepatuhannya dan loyalitas di dalam menjalankan tugas keguruannya.⁹

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada hari Senin, 14 Oktober 2024 di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru yang mana dalam penelitian ini yang menjadi informan adalah Waka Humas dan para tenaga pendidik. Dalam hal ini mereka menyatakan bahwa ditahun ini bahwa kinerja tenaga pendidik sangat berpengaruh dalam proses pembelajaran. Dalam proses pembelajaran, tenaga pendidik memiliki peran yang sangat penting untuk keberlangsungan proses belajar mengajar. Kendati demikian, ada beberapa tenaga pendidik yang terpantau cenderung menurun kinerjanya dikarenakan beberapa faktor yakni ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kesejahteraan, finansial yang tidak sebanding, kurangnya disiplin peserta didik pada saat proses

⁸ Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, No.29, Tahun 2021

⁹ Imron Fauzi, *Op. Cit.*, hlm. 40



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.

pembelajaran, kurangnya kemampuan dalam memilih metode mengajar, ketidakmampuan dalam penguasaan teknologi informasi dan telekomunikasi, jaringan internet, serta keberagaman siswa yang dihadapi sehingga dari beberapa faktor tersebut harus diadakan yang namanya suatu penyegaran suasana kerja dan pengembangan sumber daya manusia. Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh guru dalam proses belajar mengajar yang meliputi merencanakan pengajaran, pelaksanaan, penilaian prestasi, serta tindak lanjut hasil pembelajaran. Setiap guru memiliki cara pandang berbeda terhadap pekerjaan dan memiliki banyak keragaman perilaku yang menjadi dasar dalam melaksanakan tugas serta kewajibannya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah.

Menyikapi hal tersebut dalam melakukan pelaksanaan mutasi di Sekolah Kejuruan Taruna Pekanbaru pihak terhadap tenaga pendidik pihak sekolah mengatakan bahwa tenaga pendidik yang berada di sekolah tersebut yang ingin dimutasikan harus mengikuti seleksi rekrutmen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) 2024. Hal ini sesuai dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KepmenPAN-RB) no. 348 Tahun 2024.¹⁰

Berangkat dari salah satu fungsi mutasi yaitu untuk meningkatkan kinerja. Maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh mutasi terhadap kinerja tenaga pendidik.

¹⁰ Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KepmenPAN-RB) no. 348 Tahun 2024



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.

Berdasarkan fenomena yang timbul dilokasi penelitian dan dari uraian yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik mengangkat judul penelitian tentang **“Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru”**.

B. Alasan Memilih Judul

Setelah memperhatikan latar belakang yang penulis paparkan ada beberapa alasan yang dapat dijadikan dasar bagi penulis memilih judul tersebut antara lain :

1. Judul yang penulis angkat sesuai dengan bidang ilmu yang penulis pelajari di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang berhubungan dengan mata kuliah keahlian tentang Manajemen Pendidikan Islam.
2. Penulis mampu meneliti masalah-masalah yang terdapat di lapangan.
3. Lokasi penelitian terjangkau oleh penulis untuk memperoleh data penelitian.
4. Persoalan yang menarik untuk diteliti.

C. Penegasan Istilah

1. Mutasi

Mutasi menurut Malayu S.P. Hasibuan adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam satu organisasi.¹¹ Dengan kata lain mutasi adalah kegiatan menukarkan tenaga kerja dari satu tempat ke tempat lain yang berbeda. Kegiatan pemindahan atau mutasi

¹¹ Mochammad Husni, Elvira Verdhi Lestari, *Op. Cit.*, hlm. 20



Hak Cipta Diindungi 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.

ini sama halnya seperti pertukaran tanggung jawab, dan pertukaran posisi kerja.¹² Maka mutasi menurut peneliti adalah perpindahan suatu kewenangan, pekerjaan, tanggung jawab dari satu divisi ke lain.

2. Kinerja Tenaga Pendidik

Menurut Mangkunegara pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil yang diperoleh dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama beberapa periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.¹³

Sedangkan pengertian dari tenaga pendidik didalam UU No. 20 tahun 2003 pasal 39 ayat 2 menjelaskan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.¹⁴ Maka menurut peneliti kinerja tenaga pendidik dan adalah suatu hasil kerja oleh tenaga pendidik yang diukur dari segi kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugasnya untuk mengabdikan diri dalam proses penyelenggaraan pendidikan.

¹² Amanda Yola Puspitasari, Dian Marlina Verawati, “Menakar Mutasi dan Kinerja Pegawai di Sektor Pendidikan”, *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 18, No. 2, (April, 2021), hlm. 158-159.

¹³ *Ibid.*,

¹⁴ Surachman, Ahmad Tarmiji Alkhudri, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: LPP Press UN, 2015), hlm. 97

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. Masalah Penelitian

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kesejahteraan.
- b. Adanya finansial yang tidak sebanding.
- c. Kurangnya disiplin peserta didik dalam proses pembelajaran.
- d. Kurangnya kemampuan dalam memilih metode mengajar.
- e. Ketidakmapuan dalam penguasaan teknologi informasi dan telekomunikasi.
- f. Jaringan internet.
- g. Keberagaman siswa yang dihadapi

2. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak melebar kemana-mana maka peneliti mengerucutkan masalah yang akan diteliti pada penelitian ini yaitu, untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas sesuai data yang diperoleh maka peneliti dapat merumuskan rumusan masalahnya yaitu:

- a. Bagaimana pelaksanaan kebijakan mutasi yang ada di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru?

**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. Bagaimana kinerja yang dihasilkan oleh tenaga pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru?
- c. Seberapa besar pengaruh mutasi terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru?.

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan kebijakan mutasi yang ada di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru
- b. Untuk mengetahui kinerja yang dihasilkan oleh tenaga pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh mutasi terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian**a. Secara Teoritis**

- 1) Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pengetahuan dan sumbangsih pemikiran yang bermanfaat dibidang administrasi pendidikan.



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) Penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan mutasi terhadap kinerja tenaga pendidik.
- b. Secara Praktis
 - 1) Bagi Peneliti

Sebagai persyaratan untuk menyelesaikan program Sarjana Pendidikan (S.Pd) di jurusan Manajemen Pendidikan Islam, dengan konsentrasi Administrasi Pendidikan, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
 - 2) Bagi Sekolah

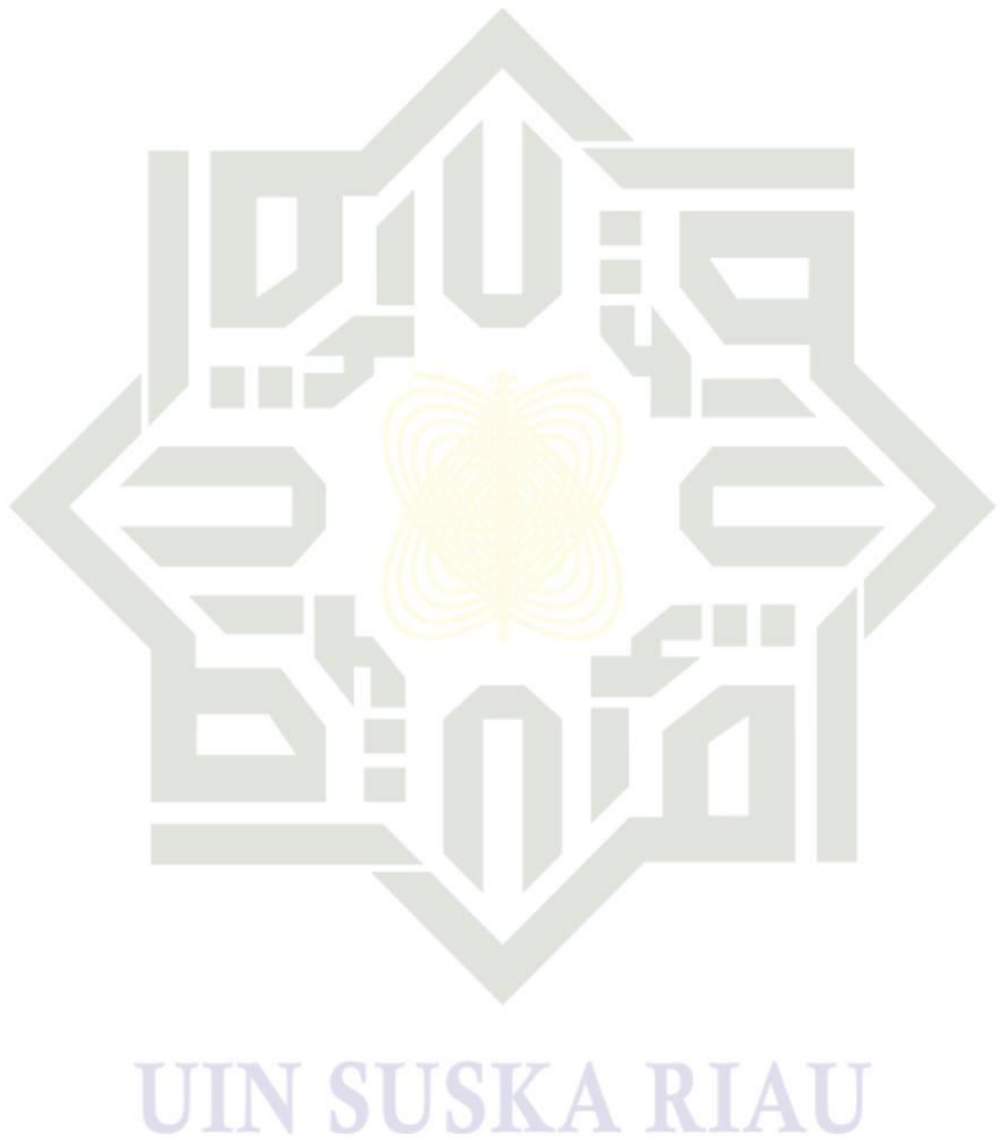
Sebagai rekomendasi atau bahan acuan dalam upaya pengembangan tenaga kependidikan agar lebih baik lagi dimasa yang akan mendatang.
 - 3) Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi informasi bagi seluruh civitas academica UIN Sultan Syarif Kasim Riau, khususnya Fakultas Tarbiyah dan Keguruan , Prodi Manajemen Pendidikan Islam konsentrasi Administrasi Pendidikan.
 - 4) Bagi Peneliti Lain

Sebagai pedoman untuk bisa mengkaji lebih dalam terkait kebijakan mutasi pada suatu lembaga pendidikan.

5) Bagi Pembaca

Sebagai sumber informasi kebijakan mutasi terhadap kinerja tenaga kependidikan.



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 II

KERANGKA TEORITIS

A. Landasan Teori

1. Mutasi

a. Pengertian Mutasi

Mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat tenaga kerja ke tempat kerja lain. Akan tetapi mutasi tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi juga meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari satu tempat ketempat yang lain.¹⁵ Pada dasarnya mutasi atau perpindahan merupakan fungsi atau alat pengembangan bagi pegawai, karena tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Mutasi yang didasarkan atas permintaan individu maupun permintaan organisasi tentunya akan berdampak pada produktivitas kerja pegawai yaitu dengan terjadinya penurunan tingkat produktivitas kerja dari pegawai tersebut. Hal ini terjadi karena pegawai masih harus beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan budaya barunya, serta masih belum terlalu mengerti akan tugasnya di

¹⁵ Fika Mufaizah, "Pengaruh Mutasi dan rotasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai pendidikan dan Pelatihan Keuangan Yogyakarta Tahun 2017", *Skripsi*, (Yogyakarta, 2017), hlm.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.

tempat yang baru, sehingga masih harus banyak mempelajari tugas-tugas baru yang akan dijalannya. Akan tetapi bagi mutasi yang didasarkan atas permintaan organisasi tidak semua pegawai dapat menerima mutasi atau pemindahan tersebut karena sudah merasa nyaman dengan pekerjaan lamanya.¹⁶

b. Manfaat Mutasi

Pelaksanaan program mutasi pastinya bukan semata-mata hanya sebagai formalitas dalam ikut serta melaksanakan kebijakan pemerintah dalam lembaga pendidikan, melainkan sebagai acuan untuk perbaikan serta peningkatan suatu mutu lembaga pendidikan. Maka dari itu ada beberapa manfaat yang bisa didapatkan dalam pelaksanaan mutasi diantara lain:

- 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.

¹⁶ Amanda Yola Puspitasari, Dian Marlina Verawati, “Menakar Mutasi dan Kinerja Pegawai di Sektor Pendidikan”, *Jurnal Manajemen Bisnis*, (April, 2021), hlm. 159



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) motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi.¹⁷

c. Sebab dan Alasan Mutasi

Di masyarakat sering dipahami bahwa mutasi merupakan suatu bentuk hukuman dalam bidang kepegawaian. Anggapan demikian terutama datang dari pegawai yang merasa kurang mampu, kurang cakap atau kurang berhasil dalam menjalankan tugas serta pegawai yang merasa melakukan kesalahan. Anggapan demikian tentu saja tidak selalu benar. Terlepas dari sebab-sebab yang sesungguhnya ada, diadakannya mutasi bukanlah suatu hukuman jabatan. Henry Simamora mengutarakan pendapat lain tentang sebab terjadinya mutasi, di antaranya :

- 1) Karyawan dengan riwayat kinerja yang rendah atau perilaku bermasalah yang tidak ingin lagi dipertahankan oleh kepala departemennya.
- 2) Karena praktik penempatan karyawan yang tidak sempurna, ketidakcocokan pekerjaan bisa saja terjadi.
- 3) Seorang karyawan yang dapat menjadi tidak puas dengan sebuah pekerjaan karena satu atau berbagai alasan.
- 4) Beberapa organisasi kadang-kadang memulai transfer untuk pengembangan karyawan yang lebih lanjut.

¹⁷ Chalvin R. Ruitan, Michael Mantiri, Josef Kairupan, "Proses Mutasi Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja", *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, Vol. 1, No. 1, (2018)

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) Perusahaan sering menjumpai perlunya reorganisasi.
- 6) Membuat posisi-posisi tersedia dalam saluran promosi utama.
- 7) Memuaskan hasrat pribadi karyawan.¹⁸

Unsur-unsur/ indikator yang mempengaruhi mutasi menurut

Malayu S. P. Hasibuan:

1) Pengalaman

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

2) Pengetahuan

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

¹⁸ *Ibid.*,

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) Kebutuhan

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

4) Kecakapan

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

5) Tanggung Jawab

Pegawai memiliki tanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya, bertanggung jawab terhadap segala keputusan.¹⁹

d. Tujuan Mutasi

Selain sebagai pengembangan sumber daya manusia, pelaksanaan mutasi dalam kerangka manajemen sumber daya manusia, Were memberikan beberapa batasan tujuan sebagai berikut:

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

¹⁹ Malayu S. P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), Ed. Revisi, hlm. 103



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) Melaksanakan hukuman/sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukannya.
- 7) Memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasinya.
- 8) Sebagai alat pendorong agar spirit kerja meningkat melaluipersaingan terbuka.
- 9) Bentuk tindakan pengamanan yang lebih baik.
- 10) Menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan.
- 11) Mengatasi perselisihan antara sesama karyawan.²⁰

e. Jenis-Jenis Mutasi

Mutasi sering kali dilakukan atas keinginan/kebutuhan perusahaan atau atas keinginan pegawai sendiri. Jenis mutasi menurut Endang adalah:

- 1) Dintinjau dari tempat kerja pegawai
 - a) Mutasi antar urusan
 - b) Mutasi antar seksi
 - c) Mutasi antar bagian
 - d) Mutasi antar biro
 - e) Mutasi antar instansi.
- 2) Ditinjau dari tujuan dan maksud mutasi
 - a) *Production transfer*, mutasi pada jabatan yang sama, karena produksi di tempat yang lama menurun.

²⁰ La Ode Sajali , Jopang, Yaya Mulyana, “Analisis Pelaksanaan Mutasi Aparatur Sipil Negara Eselon III Dan IV Lingkup Pemerintah Kabupaten Buton Utara”, *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, Vol. 8, NO. 1, (2022), hlm. 13

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) *Replacement transfer*, mutasi dari jabatan yang sudah lama dipegang ke jabatan yang sama di bagian lain, untuk menggantikan pegawai yang belum lama bekerja atau pegawai yang diberhentikan.
 - c) *Versatility transfer*, mutasi dari jabatan yang satu ke jabatan lain untuk menambah pengetahuan pegawai yang bersangkutan.
 - d) *Shift transfer*, mutasi dalam jabatan yang sama. Misalnya, shift A (malam) pindah ke shift B (pagi).
 - e) *Remedial transfer*, mutasi pegawai ke bagian mana saja untuk memupuk dan memperbaiki kerja sama antar pegawai.
- 3) Ditinjau dari masa kerjapegawai.
- a) *Temporary transfer*, mutasi yang bersifat sementara untuk mengganti pegawai yang cuti atau berhalangan.
 - b) *Permanent transfer*, mutasi yang bersifat tetap.²¹

f. Kendala Pelaksanaan Mutasi

Sastrohadiwiryono 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

²¹ Anggriani Husain, "Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai", *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 15, No. 1, (Juni, 2022), hlm.3

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.

seperti penurunan tingkat keterampilan karena formasi jabatan tidak memungkinkan, serta kerugian ekonomi yang ditimbulkan oleh perusahaan.

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

3) 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 (*relationship*) yang terjalin sekarang.²²

g. Dasar Pelaksanaan Mutasi

ada 3 sistem dalam pelaksanaan mutasi pegawai menurut

Hasibuan:

1) Merit System

Adalah mutasi karyawan yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif dan hasil prestasi kerjanya. Merit system ini merupakan dasar mutasi yang baik karena output dan

²² Vega Sekarmiati, "Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau", *Skripsi*, (2021), hlm. 23-24

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.

produktivitas kerja meningkat, semangat kerja meningkat, jumlah kesalahan yang diperbuat menurun, absensi karyawan semakin baik, disiplin karyawan semakin baik serta jumlah kecelakaan akan menurun.

2) *Seniority System*

Adalah mutasi yang didasarkan atau landasan masa kerja, usia, dan pengalaman kerja dari pegawai yang bersangkutan. Sistem mutasi ini tidak objektif karena kecakapan orang yang dimutasikan berdasarkan senioritas belum tentu mampu menduduki jabatan yang baru.

3) *Spoil System*

Adalah mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan. Sistem mutasi ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka.²³

2. Kinerja Tenaga Pendidik

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (prestasi kerja) menurut Anwar Prabu Mangkunegara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas. Sedangkan Mathis dan Jackson

²³ Amanda Yola Puspitasari, Dian Marlina Verawati, *Op. Cit.*, hlm. 158



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.

menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.²⁴

Kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.²⁵

Yusrizal di dalam jurnal Novientry mengatakan bahwa “Kinerja guru merupakan suatu kecakapan yang akan menumbuhkan rasa percaya diri untuk tampil dan dapat diakui oleh pihak lain. Kemampuan yang diperoleh baik aspek kognitif, afektif, dan psikomotornya yang harus dapat dimanfaatkan hasilnya dalam memecahkan persoalan yang terjadi pada kehidupan sehari-hari, kemampuan kinerja guru dapat dinilai dari cara berpikir, bertindak, dan memahami sesuatu masalah.²⁶ Dengan demikian dari berbagai pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja guru merupakan prestasi guru yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhannya.

²⁴ Novientry Sangiang Dauhan, “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru”, *Conference Proceeding*, (2020), hlm. 2304

²⁵ Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus, Amri, “Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh”, *Jurnal Magister Manajemen*, Vol. 1, No.1, (September, 2017), hlm.36

²⁶ Novientry Sangiang Dauhan, *Op. Cit.*

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. Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator menurut Robbin didalam jurnal Nova Ellyzar, dkk., yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai yang berupa ketelitian dan keterampilan dalam bekerja, kecepatan untuk menyelesaikan pekerjaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan berupa jumlah rencana kerja yang dapat diselesaikan, disiplin dalam melakukan pekerjaan, dan disiplin dalam melaksanakan perintah.

3) 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 berupa kesesuaian dalam menyelesaikan pekerjaan dengan

Hak Cipta Diindungi 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.

waktu pekerjaan yang diberikan, dan kesesuaian dalam waktu masuk dan pulang bekerja.

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 berupa pemahaman program kerja, ketepatan waktu, ketepatan sasaran pekerjaan, tercapainya tujuan pekerjaan, serta adanya perubahan nyata.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya yang berupa kemampuan dalam menjalankan peran pekerjaan tanpa bergantung kepada orang lain, memiliki *self motivation*, serta memiliki peran krusial dalam peningkatan produktivitas kerja.

6) Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor yang berupa loyalitas, kesadaran untuk bekerja, tanggung jawab, serta keterlibatan (keikutsertaan dalam melaksanakan tugas).²⁷

Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus, Amri, *Op. Cit.*, hlm. 36-37



Sedangkan untuk indikator kinerja guru berbeda dengan indikator dalam aspek umum. Adapun indikator-indikator kinerja guru adalah:

- 1) Perencanaan Pembelajaran
 - a) Memformulasikan tujuan pembelajaran RPP sesuai kurikulum/silabus dan karakteristik peserta didik. Tujuan pembelajaran yang dirumuskan di Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) telah mencakup semua indikator ketercapaian hasil belajar. Tujuan pembelajaran dalam RPP dirumuskan dengan kata kerja yang jelas, dapat dikerjakan peserta didik dan terukur (dinilai secara tertulis, lisan maupun bentuk hasil kerja lainnya). Tujuan pembelajaran di RPP dijenjangkan sesuai dengan tingkatan kelas.
 - b) Menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir. Bahan ajar disusun dari yang sederhana ke kompleks, mudah ke sulit dan/atau konkrit ke abstrak sesuai dengan tujuan pembelajaran. Keluasan dan kedalaman bahan ajar disusun dengan memperhatikan potensi peserta didik, misalnya peserta didik belajar cepat atau lambat, peserta didik memiliki motivasi tinggi dan rendah. Bahan ajar dirancang sesuai konteks kehidupan dan perkembangan Ilmu pengetahuan teknologi. Bahan

Hak Cipta Diindungi 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.



ajar dirancang menggunakan sumber bervariasi atau guru mengajar tidak hanya menggunakan buku pegangan peserta didik tetapi juga sumber-sumber lain yang relevan.

- c) Merencanakan kegiatan pembelajaran efektif Strategi, pendekatan, dan metode pembelajaran relevan untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dicapai /kompetensi harus dikuasai peserta didik. Strategi dan metode pembelajaran sesuai pemahaman peserta didik, sesuai tingkat perkembangan kognitif, afektif, dan psikomotor peserta didik. Setiap tahap pembelajaran diberi alokasi waktu secara proporsional memperhatikan tingkat kompleksitas materi dan/atau kebutuhan belajar peserta didik.
- d) Memilih sumber belajar/ media pembelajaran sesuai materi dan strategi pembelajaran. Sumber belajar/media pembelajaran yang dipilih (buku, modul untuk kompetensi kognitif, media audio visual, komputer untuk kompetensi keterampilan) dipakai mencapai tujuan pembelajaran atau kompetensi yang ingin dicapai. Sumber belajar/media pembelajaran termasuk Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dipilih untuk memudahkan pemahaman dan sesuai tingkat perkembangan kognitif, afektif, dan psikomotor peserta didik.

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) Pelaksanaan Pembelajaran
 - a) Memulai pembelajaran dengan efektif. Mengaitkan materi pembelajaran saat ini dengan pengalaman peserta didik atau pembelajaran sebelumnya, mengajukan pertanyaan menantang, menyampaikan manfaat materi pembelajaran, mendemonstrasikan sesuatu terkait materi pembelajaran. Menyampaikan kemampuan yang dapat dicapai dengan bahasa peserta didik.
 - b) Menguasai materi pelajaran. Materi disampaikan sesuai tujuan pembelajaran yang dirumuskan dalam RPP. Materi ajar disampaikan dikaitkan bidang studi lainnya, sesuai topik yang dibahas, dan disampaikan secara sistematis (mudah ke sulit, dari konkrit ke abstrak).
 - c) Menerapkan pendekatan/strategi pembelajaran efektif. Materi, strategi dan kegiatan belajar sesuai kompetensi yang dapat dicapai (kognitif, psikomotor, dan afektif). Materi disajikan sistematis menggunakan strategi pembelajaran yang tepat. Perhatian peserta didik terfokus pada belajar, disiplin kelas terpelihara, dan kelas terkendali. Materi ajar disampaikan sesuai kondisi kehidupan nyata dan memiliki manfaat dalam kehidupan sehari-hari. Kegiatan belajar mendorong kebiasaan peserta didik bekerjasama, saling menghargai, bertanggung-



jawab, berpikir kritis. Pembelajaran dimulai dan diakhiri sesuai alokasi waktu yang disediakan.

- d) Memanfaatkan sumber belajar/media belajar. Guru terampil memanfaatkan lingkungan dan sumber belajar lainnya serta menggunakan media pembelajaran (alat laboratorium, TIK, media lainnya) untuk mencapai target sesuai alokasi waktu. Media digunakan memusatkan perhatian peserta didik, sehingga pesan ditangkap dengan jelas. Peserta didik dilibatkan dalam pembuatan dan pemanfaatan sumber belajar/media pembelajaran.
- e) Memicu dan/atau memelihara keterlibatan siswa. Kegiatan pembelajaran dilaksanakan mendorong interaksi aktif antara guru dengan peserta didik antar peserta didik secara mental, emosional, maupun fisik. Guru merespon positif aktifitas peserta didik (memberikan pujian, meminta peserta didik menanggapi peserta didik lain, menegur pelanggar disiplin tanpa harus merendahkan dirinya). Guru menghargai pendapat peserta didik, mengakui kebenaran dan mengakui keterbatasan diri peserta didik. Menunjuk sikap ramah, luwes, hangat, sopan, menghargai keragaman budaya dan latar belakang peserta didik. Suasana belajar yang menyenangkan dan menarik.

Hak Cipta Diindungi 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) Menggunakan bahasa yang benar dan tepat. Bahasa lisan digunakan guru mudah, jelas dan tidak menimbulkan salah tafsir serta dimengerti peserta didik sesuai tingkat perkembangannya. Bahasan tulisan (lembar kerja siswa, soal, modul) yang digunakan memenuhi kaidah bahasa yang benar, mudah, jelas dan tidak menimbulkan salah tafsir serta dimengerti peserta didik sesuai tingkat perkembangannya. Informasi disampaikan dengan ekspresi wajah, intonasi suara, gerak tubuh sesuai dengan pesan yang disampaikan.
- g) Mengakhiri pembelajaran dengan efektif. Guru mengajak siswa mengingat kembali hal-hal penting yang sudah terjadi dalam kegiatan belajar (mengajukan pertanyaan tentang proses, materi dan kejadian lainnya) dan memfasilitasi peserta didik membuat rangkuman. Memberikan kegiatan/tugas khusus bagi peserta didik yang belum dan telah mencapai kompetensi (dalam bentuk latihan, bantuan belajar, tugas khusus sebagai tutor sebaya).
- 3) Penilaian Pembelajaran
- a) Merancang alat evaluasi mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar Jenis dan teknik penilai direncanakan dalam RPP sesuai tujuan pembelajaran yang dapat dicapai.

Hak Cipta Diindungi 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.



Alat tes dikembangkan mengukur kemajuan belajar peserta didik dari berbagai aspek kognitif, psikomotor dan afektif. Guru merancang penilaian portofolio dalam bentuk pemberian tugas terstruktur (menulis resensi buku, membuat laporan kerja lapangan/studi banding, penelitian sederhana, tugas proyek). Guru melakukan analisis hasil penilaian dan menggunakannya untuk penyempurnaan rancangan dan/atau pelaksanaan pembelajaran.

- b) Menggunakan strategi dan metode penilaian dengan memantau kemajuan dan hasil belajar dalam mencapai kompetensi tertentu sesuai RPP. Selama proses pembelajaran guru melaksanakan aktifitas penilaian proses mengukur kemajuan belajar menggunakan berbagai teknik penilaian (kuis, pertanyaan lisan, pemberian tugas). Diakhir pembelajaran guru melaksanakan aktifitas penilaian berkala mengukur hasil belajar menggunakan berbagai teknik penilaian (ulangan harian, tengah semester, dan ulangan semester). Guru melaksanakan penilaian portofolio peserta didik yang dibuktikan hasil tugas-tugas terstruktur (resensi buku, laporan kerja lapangan/studi banding, laporan pelaksanaan penelitian sederhana, laporan tugas proyek). Alat dan teknik

Hak Cipta Diindungi 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.

pelaksanaan penilaian sesuai dengan materi dan dapat mengukur ketercapaian tujuan pembelajaran.

- c) Memanfaatkan hasil penilaian untuk memberikan umpan balik tentang kemajuan belajar dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya. Guru melakukan dan memiliki hasil analisis penilaian mengidentifikasi topik/kompetensi dasar mudah, sedang dan sulit untuk kegiatan remedial dan pengayaan. Hasil penilaian digunakan guru dalam menyempurnakan rancangan dan pelaksanaan pembelajaran. Guru memiliki catatan kemajuan dan hasil belajar peserta didik dan catatan hasil diskusi orangtua dan teman sejawat. Guru juga mengembalikan hasil penilaian yang telah diberikan komentar kepada peserta didik sebagai refleksi (dilakukan melalui wawancara dengan peserta didik, orang tua, dan teman sejawat serta menunjukkan hasil tes yang telah dikoreksi dan diberikan komentar). Guru membuktikan kegiatan pengembangan keprofesian yang telah diikutinya didasarkan hasil penilaian belajar peserta didik.²⁸

²⁸ Siemze Joen, Purnawati, Amiruddin, *Kinerja Guru (Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru)*, (Sulawesi Tengah: Magama, 2022), hlm. 16-23



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.

c. Manfaat Kinerja

Adapun secara terperinci manfaat penilaian kinerja pegawai bagi organisasi menurut Rivai 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.²⁹

²⁹ Vega Sekarmiati, *Op. Cit.*, hlm. 29



d. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

P. Drucker mengemukakan bahwa dalam mengendalikan kinerja (*performanse*) karyawan/pegawai, mempunyai lima dimensi, yaitu :

- 1) Dimensi Fisiologis, yaitu dimensi yang menunjuk, bahwa manusia akan bekerja dengan baik, bila bekerja dalam berbagai ragam tugas-tugas dan ritme kecepatan yang disesuaikan dengan fisiknya.
- 2) Dimensi Psikologis, yaitu dimensi yang merupakan aspek-aspek kepribadian. Seseorang memperoleh kepuasan pekerjaan, manakala menyenangkan pekerjaannya.
- 3) Dimensi Sosial, yaitu dimensi yang mengacu pada suatu ungkapan hubungan sosial di antara sesama karyawan, seperti terjadi konflik dalam suatu organisasi atau kelompoknya.
- 4) Dimensi ekonomi, yaitu dimensi yang ada hubungannya dengan kehidupan karyawan. Upah atau imbalan jasa yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, akan menghambat terhadap kinerja yang dilakukannya.
- 5) Dimensi keseimbangan, yaitu dimensi yang ada hubungannya dengan keseimbangan antara apa yang diperoleh dari pekerjaannya dengan kebutuhan hidupnya.³⁰

³⁰ Asep Habib Idrus Alawi, "Kinerja Guru Dan Hubungannya Dengan Kualitas Hasil Belajar Siswa Madrasah Aliyah", *Journal of Islamic Educatioan*, hlm. 183

Hak Cipta Diindungi 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.

Dari dimensi-dimensi kinerja karyawan/pegawai, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam tugas-tugasnya sebagai tugas profesional, sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor keberhasilan dalam proses pembelajaran / proses belajar mengajar (PBM) di kelas, maupun dalam lingkungan institusional atau lembaga. Kinerja Guru mengacu pada kemampuan-kemampuan atau kompetensi yang dilakukan oleh Guru dalam proses pembelajaran, baik di dalam maupun di luar lingkungan sekolah.³¹

e. Pengertian Tenaga Pendidik

Kamus Besar Bahasa Indonesia Balai Pustaka menyatakan bahwa pendidik adalah orang yang mendidik. Pengertian tersebut memberikan kesan bahwa pendidik adalah orang yang melakukan kegiatan dalam bidang mendidik. Jika dari segi bahasa pendidik dikatakan sebagai orang yang mendidik, maka dalam arti luas dapat dikatakan bahwa pendidik adalah semua orang atau siapa saja yang berusaha dan memberikan pengaruh terhadap pembinaan orang lain (peserta didik) agar tumbuh dan berkembang potensinya menuju kesempurnaan.³²

Abuddin Nata di dalam buku Candra Winata, dkk mengatakan bahwa pendidik adalah orang dewasa yang bertanggung

Ibid.,

³² Candra Wijaya, Rahmat Hidayat, Tien Rafida, *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Medan: LPPPI, 2019), hlm.35

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.

jawab memberikan pertolongan pada peserta didiknya dalam perkembangan jasmani dan rohaninya, agar mencapai tingkat kedewasaan, mampu mandiri dalam memenuhi tugasnya sebagai hamba dan khalifah Allah Swt., dan mampu melakukan tugas sebagai makhluk sosial dan sebagai makhluk individu yang mandiri.³³

Sedangkan menurut Ahmad Tafsir yang dikemukakan oleh Sulistiyorini, pendidik dalam Islam adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi afektif, potensi kognitif, maupun potensi psikomotorik.³⁴

Sementara itu, peraturan pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Bab VI pasal 28 menyebutkan bahwa seorang guru harus memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini yang meliputi, kompetensi: pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial.³⁵ Tenaga pendidik harus memiliki 4 kompetensi tersebut, sehingga ia memiliki kemampuan pengetahuan sebagai tenaga pendidik dalam melaksanakan proses

³³ *Ibid.*,

³⁴ Surachman, Ahmad Tarmiji Alkhudri, *Op. Cit.*, hlm. 92-93

³⁵ Sherly, Dkk., *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2020), hlm.



pendidikan, terutama yang berhubungan dengan proses belajar mengajar peserta didik.

f. Pengembangan Tenaga Pendidik

Pengembangan diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan sekolah untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi dan kompetensi guru agar memberikan dampak positif pada sekolah. Tenaga pendidik merupakan sumber daya paling penting dalam suatu Lembaga Pendidikan atau sekolah. Karena tenaga pendidik merupakan fasilitator dan penggerak utama dalam menjalankan program-program Pendidikan di sekolah. Karena tanpa adanya sumber daya manusia tersebut, sekolah khususnya Pendidikan dan segala atributnya tidak dapat dijalankan untuk mencapai tujuan Pendidikan nasional.³⁶ Oleh sebab itu sangat penting dilakukannya pengembangan tenaga pendidik dalam suatu lembaga pendidikan/sekolah. Pengembangan tenaga pendidik juga harus dilakukan dengan cara tepat sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan dan diinginkan. Dengan adanya pengembangan tenaga pendidik yang baik maka diharapkan mereka nantinya bisa berkontribusi dengan baik dan bisa memberikan suatu hal yang positif terhadap kehidupan sekolah terkhusus dalam pencapaian peningkatan mutu pendidikan yang 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.

³⁶ Nadjematul Faizah, "Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan E-Issn: 2685-1188 Di Sekolah Dasar Islam", *Jurnal Kajian Ilmu dan Budaya Islam*, Vol. 6, No. 1, (2023), hlm. 11



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.

Pengembangan tenaga pendidik meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karier. Pembinaan dan pengembangan profesi pendidik meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi social, dan kompetensi professional. Kebijakan strategis pembinaan dan pengembangan profesi dan karier guru (pendidik) pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah, Pemerintah daerah atau pemerintah ditetapkan oleh peraturan menteri.³⁷

Dengan adanya pengembangan tenaga pendidik maka tenaga pendidik dituntut untuk mengembangkan dirinya dalam berbagai aspek pendidikan. Upaya pengembangan yang dimaksud bisa dilaksanakan secara individual dan melalui organisasi profesi.

3. Hubungan Mutasi dengan Kinerja Tenaga Pendidik

Mutasi memiliki peranan penting dalam peningkatan suatu produktivitas kerja terutama bagi mereka yang sangat membutuhkan angin penyegaran dalam melakukan pekerjaan yang biasa mereka jalani. Dalam hal ini mutasi juga memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja pegawai, dikatakan demikian karena dengan adanya program mutasi ini akan memberikan nilai positif ataupun negatif nantinya terhadap pegawai yang terkena mutasi kerja.

³⁷ Amiruddin Tumanggor, James Ronald Tambunan, dan Pandapotan Simatupang, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: K-Media, 2021), hlm. 82



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.

Sejalan dengan keterkaitan atau adanya hubungan mutasi dengan kinerja maka perlu kita ketahui juga bahwasannya Kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang seperti bakat atau kemampuan, tetapi perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Oleh karena itu kinerja memiliki peranan penting sebagai landasan kesuksesan seorang pegawai.³⁸

Mutasi karyawan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan, hubungan diantara mutasi karyawan dengan kinerjanya yakni kebijakan mutasi karyawan hendaknya mengacu di indeks prestasi dan kemampuan yang dimilikinya. Hal tersebut dikarenakan tujuan dilakukannya sebuah mutasi berharap bisa mencapai uraian pekerjaan, sifat pekerjaan, lingkungan kerja maupun kondisi pekerjaan yang tepat bagi karyawan, sehingga karyawan bekerja secara lebih efisien serta efektif pada kedudukan tersebut.³⁹

Menyikapi hal tersebut, maka jika dikaitkan antara hubungan mutasi dengan kinerja tenaga pendidik itu memiliki nilai tersendiri dalam pencapai suatu tujuan tertentu. Keberhasilan pendidikan sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para gurunya, sehingga lembaga pendidikan dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan

³⁸ Siemze Joen, Purnamawati, Amiruddin, *Kinerja Guru*, (Sulawesi Tengah: Magama, 2022), hlm. 9

³⁹ Sinta Putri Cahayati, Andi Wijayanto, Widiartanto, “Pengaruh Mutasi, Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Perkreditan Rakyat Majnun)”, *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 12, No. 2, (2023), hlm.550

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 tenaga pendidik dan tenaga kependidikannya. Dengan demikian, kinerja seorang tenaga pendidik dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu.⁴⁰ Dan jika nanti pada hasil akhir penilaian ditemukan hal yang sekiranya harus diperbaiki maka pihak yang berkepentingan dalam lembaga pendidikan tersebut dapat melakukan yang namanya program mutasi sebagai upaya yang diberikan untuk proses perbaikan kinerja tenaga pendidik itu sendiri.

4. Pandangan Islam Terkait Dampak Kinerja Mutasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Menempatkan seseorang sesuai dengan keahliannya merupakan salah satu karakteristik profesionalisme Islam. sebuah amanat yang wajib disampaikan kepada yang berhak menerimanya, yaitu orang yang benar-benar mempunyai keahlian dibidang tersebut. Jadi dalam penempatan seorang tenaga pendidik juga harus dilihat dari kemampuan dan keahlian mereka, sehingga apabila mereka ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya maka mereka 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. Penjelasan tersebut juga tertuang di dalam Q.S An-Nisa' ayat: 58 yang artinya: *“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada*

⁴⁰ *Ibid.*, hlm. 11

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 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”. (Q.S An-Nisa’ : 58).

B. Konsep Operasional

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. 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 ini mempunyai posisi bebas mempengaruhi variabel lain dalam penelitian. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah mutasi (X).⁴¹

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. Variabel

⁴¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 39

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.

terikat adalah variabel yang terjadi akibat pengaruh dari variabel bebas, variabel ini bisa berubah tergantung variabel lainnya. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y).⁴²

Dalam hal ini konsep operasional pada penelitian yang mengangkat judul “Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru” ini dapat digambarkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

No	Variabel	Definis Variabel	Indikator	Sub. Indikator	Skala Penelitan
1.	Mutasi (X)	Mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat tenaga kerja ke tempat kerja lain. Akan tetapi mutasi tidak selamanya sama dengan pemindahan.	1. Pengalaman	a. Lama waktu / masa kerja b. Tingkat pengetahuan c. Keterampilan yang dikuasai d. Penguasaan terhadap pekerjaan yang dikerjakan	Skala Likert
			2. Pengetahuan	a. Kesesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan.	

⁴² *Ibid.*, hlm.40

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. Mengikuti pelatihan sesuai bidang pekerjaan	
	3. Kebutuhan	<p>a. Fisiologis (kecukupan sandang, pangan, dan papan)</p> <p>b. Rasa aman (keamanan fisik dan fisiologis)</p> <p>c. Sosial (pengakuan akan keberadaan dan penghargaan)</p> <p>d. Aktualisasi diri (kesempatan untuk mengembangkan diri)</p>
	4. Kecakapan	Ketangkasan berupa gerakan yang luwes, teratur, tepat, dan lancar dalam melakukan 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.

			5. Tanggung Jawab	<ol style="list-style-type: none"> a. Tanggung jawab terhadap mengelola pekerjaan b. Tanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaan c. Tanggung jawab terhadap hasil kerja 	
2.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas.	1. Perencanaan	<ol style="list-style-type: none"> a. Memformulasikan tujuan pembelajaran RPP sesuai kurikulum/ silabus dan karakteristik peserta didik Kecepatan menyelesaikan pekerjaan. b. Menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir. c. Merencanakan kegiatan pembelajaran 	Skala Likert

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p> <p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>			<p>efektif Strategi, pendekatan, dan metode pembelajaran relevan.</p> <p>d. Memilih sumber belajar/ media pembelajaran sesuai materi dan strategi pembelajaran.</p>	
		<p>2. Pelaksanaan</p>	<p>a. Memulai pembelajaran dengan efektif.</p> <p>b. Menguasai materi pelajaran.</p> <p>c. Menerapkan pendekatan/ strategi pembelajaran efektif.</p> <p>d. Memanfaatkan sumber belajar/media belajar.</p> <p>e. Memicu dan/atau memelihara keterlibatan siswa.</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>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p> <p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p>			<p>f. Menggunakan bahasa yang benar dan tepat.</p> <p>g. Mengakhiri pembelajaran dengan efektif.</p>	
		<p>3. Penilaian</p>	<p>a. Merancang alat evaluasi.</p> <p>b. Menggunakan strategi dan metode penilaian dengan memantau kemajuan dan hasil belajar dalam mencapai kompetensi tertentu sesuai RPP.</p> <p>c. Memanfaatkan hasil penilaian untuk memberikan umpan balik tentang kemajuan belajar dan bahan penyusunan rancangan</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.

				pembelajaran selanjutnya.	
--	--	--	--	---------------------------	--

Tabel.II.1. Konsep Operasional

C. Penelitian Relevan

1. Vega Sekarmiati, UIN Suska Riau (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dikatakan penelitian kuantitatif karena penelitian ini banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya serta metode pengujian data menggunakan statistik. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan 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). 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 $t_{hitung} (3,971) > t$

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.



tabel (1,200) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya Mutasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dan Nilai korelasi (R) yang dihasilkan dari Pengujian Koefisien Determinasi (R²) 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 kinerja pegawai, Sedangkan sisanya sebesar 65,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Reski Mei, UIN Alauddin Makassar (2020) dengan judul penelitian “Penerapan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, dikatakan penelitian kualitatif dikarenakan sumber data utama penelitian ini adalah dituangkan dalam bentuk kata-kata ataupun sebuah narasi yang bersumber dari tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Penerapan Mutasi pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto yaitu pelaksanaan mutasi dilakukan tidak serta merta, namun berdasarkan surat keputusan dari BKD mutasi dilakukan dengan berbagai pertimbangan/alasan, yaitu mengisi kekosongan, mengisi jabatan tingkat pelaksana, mendapatkan jabatan yang lebih tinggi, peningkatan karier dan spoil system. Dan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten

Hak Cipta Diindungi 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.

Jeneponto memiliki kinerja yang berbeda-beda sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Serta pengukuran kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto dilihat dari tugas/pekerjaan yang diberikan yang ditinjau dari ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan, ketelitian dalam pekerjaan dan kerjasama antar kelompok. Penerapan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto yaitu penerapan mutasi dapat merefresh dan penambahan ide-ide baru dengan pegawai yang kreatif dan menambah pengalaman dan mengembangkan karier pegawai di lembaga/instansi baru yang ditempatinya.

D. 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 dilapangan. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Secara skematis kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat 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.



E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang bersifat dugaan sehingga perlu dibuktikan kebenarannya. Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. H_a = Adanya pengaruh yang signifikan antara mutasi dengan kinerja tenaga pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru.
- b. H_0 = Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara mutasi dengan kinerja tenaga pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru.

Hak Cipta Diindungi 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

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan alat untuk olah data menggunakan statistik, oleh karena itu data yang diperoleh dan hasil yang didapatkan berupa angka. Penelitian kuantitatif sangat menekankan pada hasil yang objektif, melalui penyebaran kuesioner data bisa diperoleh dengan objektif dan di uji menggunakan proses validitas dan reliabilitas.⁴³ Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, yaitu suatu cara yang dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada pada Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru berdasarkan data dan fakta yang dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis yang selanjutnya dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru yang beralamat di Jl. Rajawali Sakti, Simpang Baru, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 21 Mei 2024.

⁴³ Syafrida Hafni Sahr, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: KBM Indonesia, 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.

C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru. Sedangkan objek penelitian ini adalah pengaruh dari adanya mutasi terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru.

D. Populasi dan Sampel

Populasi didefinisikan sebagai seperangkat unit analisis yang lengkap yang sedang diteliti.⁴⁴ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah tenaga pendidik yang ada di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru, yaitu 54 tenaga pendidik.

Sampel adalah sub dari seperangkat elemen yang dipilih untuk pelajari ataupun diteliti.⁴⁵ Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh/ sampel jenuh. Sampling jenuh adalah jika sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari anggota populasi. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan, yaitu:

1. Angket atau kuesioner

⁴⁴ Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), hlm 111

⁴⁵ *Ibid.*,

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.

Yaitu teknik pengumpulan data melalui sejumlah pertanyaan atau informasi dari responden. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan lembaran pernyataan kepada responden yang kemudian akan diisi oleh responden dengan waktu tergantung kepada responden tersebut. jumlah pernyataan dalam angket adalah 30 pernyataan. Nomor 1 sampai 16 berisi tentang mutasi kerja, nomor 17 sampai 30 tentang kinerja tenaga pendidik.

Selanjutnya angket tersebut dianalisis dengan menggunakan pedoman skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini skala yang digunakan dengan rentang poin 1- 5, dengan skala sebagai berikut⁴⁶:

Kklasifikasi	Keterangan	Skala	Interval
SS	Sangat Setuju/Sangat Memuaskan	5	80%-100%
S	Setuju/ Memuaskan	4	60%-79,9%
KS	Kurang Setuju/Cukup	3	40%-59,9%
TS	Tidak setuju/Tidak Memuaskan	2	20%-39,9%
STS	Sangat Tidak setuju/ Sangat Tidak Memuaskan	1	<20%

Tabel III.2. Skala Likert

⁴⁶ Sudjana, *Metode Statistik*, (Bandung:Tarsito, 2005), hlm. 101

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. Dokumentasi

Yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, dan sebagainya.⁴⁷ Teknik dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan mempelajari data-data yang telah di dokumentasikan dalam melaksanakan dokumentasi.⁴⁸ Peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti arsip-arsip, catatan-catatan, peraturan-peraturan, dan sebagainya yang berhubungan dengan dampak kebijakan program mutasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru.

F. Uji Instrumen**1. Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrument. Instrument yang sah atau valid, berarti memiliki validitas tinggi, demikian pula sebaliknya. Sebuah instrumen dikatakan sah apabila mampu mengukur apa yang diinginkan atau mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.⁴⁹ Untuk melakukan uji validitas peneliti menggunakan bantuan Microsoft excel.

⁴⁷ Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm.63

⁴⁸ Singarimbun, Masri dan Efendi Sofwan, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: LP3S, 2015), hlm.28

⁴⁹ M. Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2002), hlm. 79

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. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrumen. Jadi, reliabilitas menunjukkan apakah instrumen tersebut secara konsisten memberikan hasil ukuran yang sama tentang sesuatu yang diukur pada waktu yang berlainan.⁵⁰ Untuk melakukan uji reliabilitas peneliti menggunakan bantuan SPSS 20.

G. Teknik Analisis Data**1. Analisis Regresi Sederhana**

Regresi Sederhana merupakan analisis yang terdiri hanya dua variabel saja yaitu variabel bebas dan variabel terikat.⁵¹ Analisis regresi linier sederhana merupakan hubungan secara linier antara satu independen (X): Mutasi dengan variabel dependen (Y): Kinerja Tenaga pendidik. Regresi Sederhana dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen

X = Variabel Independen

a = konstanta (apabila nilai x sebesar 0, maka Y akan sebesar a atau konstanta)

b = koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)⁵²

⁵⁰ *Ibid.*, h. 77

⁵¹ Syafrida Hafni Sahir, *Op. Cit.*, hlm. 51

⁵² *Ibid.*, hlm. 52

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. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk menggambarkan frekuensi karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, umur, pekerjaan, pendidikan terakhir dan pekerjaan. Rumusnya $P = \frac{F}{N} \times 100\%$.

Keterangan:

- a. P= Persentase
- b. F= Responden Frekuensi
- c. N= Jumlah Data/Sampel

Statistik deskriptif memberikan deskripsi suatu data yang dilihat dari jumlah sampel (n) minimum, maximum, sum, mean, *standard deviation* dan *variance*.

Data yang sudah dipersentasekan lalu ditafsirkan dengan kalimat-kalimat yang bersifat kuantitatif, dimana hasil persentase itu dapat digolongkan sebagaimana terlihat pada tabel.

Presentase Jawaban	Tafsiran Kualitatif
80% - 100%	Sangat Baik
70% - 79%	Baik
60% - 69%	Sedang
50% - 59%	Kurang
0% - 49%	Sanga Kurang

Tabel III.3. Tafsiran Kualitatif

3. Uji Hipotesis

Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

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

H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan

H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan

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

H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan

H_a ditolak karena tidak 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.

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 V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil pada bab IV , maka kesimpulan yang dapat dikemukakan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil olahan data analisis deskriptif variabel X (Mutasi) menunjukkan bahwa tingkat pelaksanaan mutasi di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru baik dengan presentasi nilai sebesar 74,8%.
2. Berdasarkan hasil olahan data analisis deskriptif terhadap variabel Y (Kinerja) menunjukkan bahwa tingkat kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru sangat baik dengan presentasi nilai sebesar 94,97%.
3. Besarnya pengaruh yang dihasilkan oleh kebijakan mutasi terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Menengah kejuruan Taruna Pekanbaru dilihat dari hasil perhitungan menggunakan analisis regresi sederhana yakni sebesar 65,45% Artinya jika semakin bagus tingkat pelaksanaan mutasi maka semakin tinggi pula tingkat kinerja tenaga pendidik yang diberikan. Sedangkan 35,55% merupakan faktor yang mempengaruhi variabel Y dari faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.



B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan mengenai “Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru” maka saran yang dapat penulis sampaikan ialah dalam pelaksanaan mutasi perlu ditingkatkan lagi pelaksanaan mutasi agar tenaga pendidik yang dimutasikan memiliki kinerja yang lebih baik dari sebelumnya.

Hak Cipta Diindungi 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 PUSTAKA

- (KepmenPAN-RB), K. M. (2024). No. 348.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005*. (2005). Jakarta.
- Aedi, N. (2014). *Pengawasan Pendidikan* (1 ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- ahmadi, R. (2017). *Memahami Metode Penelitian Kualitatif*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Amanda Yola Puspitasari, D. M. (2021). Menakar Mutasi dan Kinerja Pegawai di Sektor Pedidikan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 158-159.
- Amiruddin Tumanggor, J. R. (2021). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: K-Media.
- Azis, R. (2016). *Pengantar Administrasi Pendidikan*. Yogyakarta: SIBUKU.
- Bachtiar, W. (2014). *Metodologi Penelitian Ilmu Dakwah*. Jakarta: Media Akademik.
- Candra Wijaya, R. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Medan: LPPPI.
- Depdikbud. (1988). *Kamus Besar Berbahasa Indonesia* (3 ed.). Jakarta: Balai Pustaka.
- Depdiknas, T. (1999). *Panduan Manajemen Sekolah*. Jakarta: Ditjen Dikdasmen.
- Fadiyah Elwjaya, V. M. (2021). Konsep Dasar Kebijakan Pendidikan. *Jurnal Riset Tindakan Indonesia*, 68.
- Fazrah, N. (2023). Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Di Sekolah Dasar Islam. *Jurnal Kajian Ilmu dan Budaya Islam*, 6, 116.
- Fazzi, I. (2019, Februari). Problematika Kebijakan Linierasasi Dan Mutasi Guru Di Kabupaten Jember. *Jurnal Pendidikan Islam*, 12, 40-46.
- Ghazali, M. (2013). Optimalisasi Peran Lembaga Pendidikan Untuk Mencerdaskan Bangsa. *Jurnal Al-Ta'dib*, 6, 128.

- 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.

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- State Islamic University of Sultan Saifur Razi Kasim Riau
- Gunzali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hadijaya, Y. (2012). *Administrasi Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Hasan, M. I. (2005). *Pokok-pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kamil, M. (2010). *Model Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Alfabeta.
- M. S. (1997). *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mardalis. (2012). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mochamad Husni, E. V. (2019). Sistem Pengambilan Keputusan Penentuan Mutasi Pendidikan Dan Tenaga kependidikan Menggunakan Metode Weighted Product (WP) Pada Dinas Pendidikan kota Malang. *Jurnal Teknologi Informasi, 1*, 19.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda karya.
- Mukarrom, Z. (2017). *Adminitrasi Pendidikan*. Bandung: CV. PUSTAKA SETIA.
- Mulyasa, E. (2006). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mustari, M. (2019). *Manajemen Pendidikan (1 ed.)*. Depok: Rajawali Pers.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Pers.
- Negara, B. K. (2019). *Tata Cara Pelaksanaan Mutasi*.
- Nova Ellyzar, M. Y. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Konflik Interpersonal Terhadap stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, 36-37.
- Peraturan Menteri Pendidikan, K. R. (2021). Nomor 29.



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.

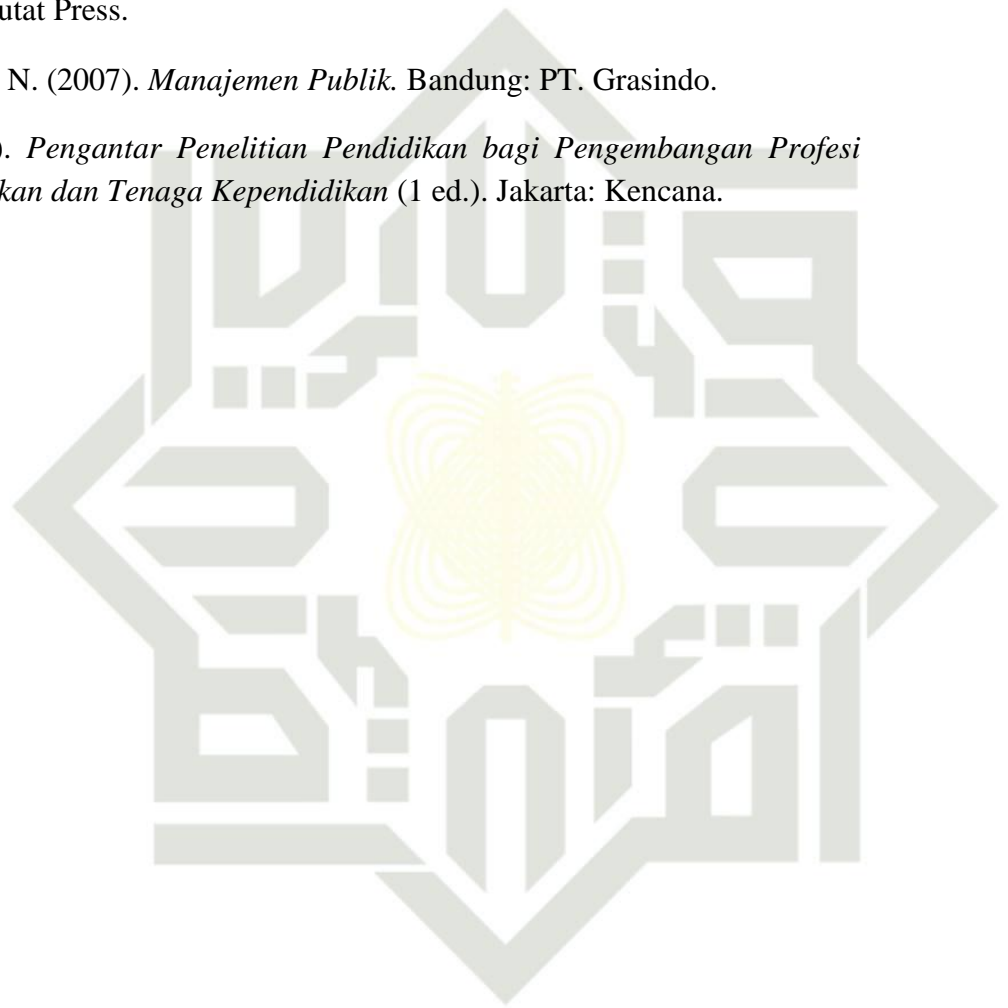
- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- Pieter, A. S. (1986). *Prinsip-prinsip dan Teknik Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Usaha Nasional.
- Prayitno, D. (2009). *Mandiri Belajar Stistical Product and Service Solution*. Yogyakarta: Mediakom.
- Ranto. (2019). *Manajemen Perkantoran*. Bandung: ALFABETA.
- Sagala, S. (2019). *Manajemen Berbasis Sekolah Dan Masyarakat: Strategi Memenangkan Persaingan Mutu*. Jakarta: Nimas Multima.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia.
- Sallis, E. (2012). *Total Quality Management In Education*. Yogyakarta: IRCiSoD.
- Saputra, A. (2016). Strategi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Pada SMP. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 75.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Setiawan, R. I. (2017). Analisis Pengukuran Kinerja Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 02, 177.
- Sherly, D. (2020). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Siemze Joen, P. A. (2022). *Kinerja Guru (Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru)*. Sulawesi Tengah: Magama.
- Singarimbun, M. d. (2015). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3S.
- Sinta Putri Cahayati, A. W. (2023). Pengaruh Mutasi, Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Perkreditan Rakyat Madiun). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 550.
- Siswanto, B. (1989). *Manajemen Tenaga Kerja, Rancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Soewandji, J. (2012). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sudjana. (2005). *Metode Statistik*. Bandung: Tarsito.



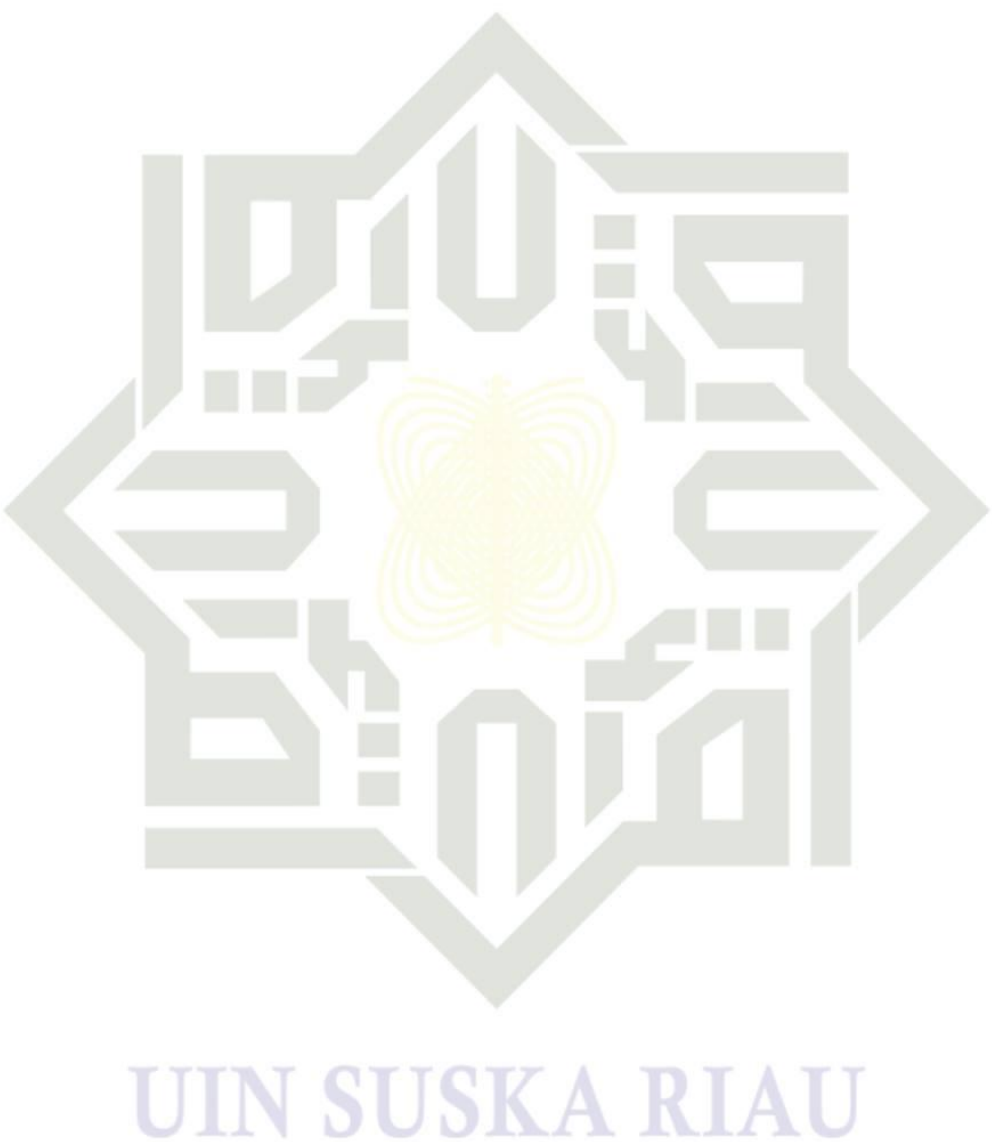
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

- Suhyono. (2013). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Surachman, A. T. (2015). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: LPP Press UNJ.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syafaruddin. (2005). *Manajemen Pendidikan Lembaga pendidikan Islam*. Jakarta: PT. Ciputat Press.
- Tangkilisan, H. N. (2007). *Manajemen Publik*. Bandung: PT. Grasindo.
- Tranto. (2010). *Pengantar Penelitian Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan* (1 ed.). Jakarta: Kencana.



LAMPIRAN



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi 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

Lampiran 1.

ACC Cover Sinopsis

© Hak cipta m

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.

an Syarif Kasim Riau

**MENAKAR DAMPAK KEBIJAKAN PROGRAM MUTASI PADA LEMBAGA
PENDIDIKAN TERHADAP KESELEKTIAN KINERJA TENAGA
KEPENDIDIKAN DI SMK FARMASI IKASARI PEKANBARU**

SINOPSIS

Untuk Memenuhi Syarat Penulisan Proposal Penelitian:

*ACC di terima
21/2
2023
Sekret MPI*



Disusun Oleh:

Nurina Dian permatasari

12010326579

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU

TAHUN AJARAN 2022/2023

*1. judul - jenis peneliti
Kualitatif*

2.

*Sempurna sesuai
proposal Skripsi*

6-3-2023



Lampiran 2.

Lembaran Disposisi

LEMBARAN DISPOSISI

INDEKS BERKAS KODE :	
Hal : Pengajuan Sinopsis (Judul Skripsi) Tanggal : 21-2-2023 Nama : <i>NUURKA DAN PERMATA SARI</i>	
INFORMASI Setelah diarahkan maka judul yang bersangkutan dapat diajukan, mohon agar ditunjuk sebagai pembimbing	DITERUSKAN KEPADA 1. catatan Kajur MPI a. b. c. <i>Prof. Dr. M. Syaifuddin, M. Ag.</i>
Pekanbaru <i>27-2-23</i> Kajur MPI <i>[Signature]</i> Dr Hj Yuliharti, M. Ag NIP.197004041996032001	Diteruskan kepada 2. wakil Dekan 1
1. Kepada bawahan "instruksi atau "informasi" 2. Kepada atasan "informasi" coret instruksi:	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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 3.

SK Pembimbing Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
 FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
 كلية التربية والتعليم
 FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING
 Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 18 Tampian Pekanbaru Riau 28253 P.O. BOX 1004 Telp. (0761) 561647
 Fax. (0761) 581647 Web: www.fk.uinsuska.ac.id, E-mail: eitaq_uinsuska@yahoo.co.id

Nomor: Un.04/F.II.4/PP.00.9/5499/2023
 Sifat : Biasa
 Lamp. : -
 Hal : **Pembimbing Skripsi**

Pekanbaru, 02 Maret 2023

Kepada
 Yth. Dr. Muhammad Syaifuddin, M.Ag.


Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau
 Pekanbaru

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan hormat, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau menunjuk Saudara sebagai pembimbing skripsi mahasiswa :

Nama : NURINA DIAN PERMATASARI
 NIM : 12010326579
 Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
 Judul : Menakar Dampak Kebijakan Program Mutasi Pada Lembaga pendidikan Terhadap Efektivitas Kinerja Tenaga Kependidikan Di SMK IKASARI Pekanbaru
 Waktu : 6 Bulan terhitung dari tanggal keluarnya surat bimbingan ini

Agar dapat membimbing hal-hal terkait dengan Ilmu Manajemen Pendidikan Islam Redaksi dan teknik penulisan skripsi, sebagaimana yang sudah ditentukan. Atas kesediaan Saudara dihaturkan terimakasih.

Wassalam
 an, Dekan
 Wakil Dekan I

 Zarkasih, M.Ag.
 NIP. 19721017199703 1 004

Tembusan :
 Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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 4.

Surat Pra Riset



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
كلية التربية والتعليم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING

Jl. H. R. Soebrantas No.155 Km.18 Tampan Pekanbaru Riau 28293 P.O. BOX 1004 Telp. (0781) 581847
Fax. (0781) 581647 Web. www.ftk.uinsuska.ac.id, E-mail: eftak_uinsuska@yahoo.co.id

Nomor : Un.04/F.II.3/PP.00.9/17120/2023
Sifat : Biasa
Lamp. : -
Hal : **Mohon Izin Melakukan PraRiset**

Pekanbaru, 13 September 2023

Kepada
Yth. Kepala Sekolah
SMK Taruna Pekanbaru
di
Tempat

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini memberitahukan kepada saudara bahwa :

Nama : Nurina Dian Permatasari
NIM : 12010326579
Semester/Tahun : VII (Tujuh)/ 2023
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

ditugaskan untuk melaksanakan Prariset guna mendapatkan data yang berhubungan dengan penelitiannya di Instansi yang saudara pimpin.

Sehubungan dengan itu kami mohon diberikan bantuan/izin kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam

a.n. Dekan
Wakil Dekan III



Dr. Amirah Dimiaty, M.Pd. Kons.
NIP. 19751115 200312 2 001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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 5.

Surat Balasan Pra Riset



YAYASAN TARUNA MANDIRI - RIAU
SMK TARUNA PEKANBARU
 AKREDITASI - A UNGGUL

Jl. Rajawali Sakti Panam ☎ (0761) 566947 Pekanbaru - 28294

Nomor : 265986/SMK -T/11/D11-2023
 Lamp : -
 Hal : Surat Keterangan Balasan Pra-Riset

KEPADA YTH :
 Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau
 Di-

Tempat

Assalamualaikum ,Wr,Wb

Dengan hormat, memenuhi maksud surat Permohonan izin melakukan Studi Pendahuluan dengan Nomor Surat Un.04/F.11.2/PP.00.9/17120/2023 tanggal 13 September 2023. Perihal Mohon izin PraRiset/Penelitian, yang kami terima dari :

Nama : **NURINA DIAN PERMATASARI**
 NIM : 12010326579
 Program Studi : **Manajemen Pendidikan Islam**
 Judul Penelitian : **Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau**

Benar telah melakukan PraRiset/Penelitian untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian tersebut.

Demikian surat ini kami sampaikan dan atas kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.

Pekanbaru, 09 Agustus 2023
 Kepala Sekolah,



Drs. ZULBAHRI M., M.Pd

Tembusan :
 1. Arsip

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta

of Sultan Syarif Kasim Riau

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 6.

ACC Proposal

**DAMPAK KEBIJAKAN PROGRAM MUTASI TERHADAP
KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI SEKOLAH
MENENGAH KEJURUAN TARUNA PEKANBARU**

PROPOSAL PENELITIAN

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)



Disusun Oleh:

Nurina Dian permatasari
NIM. 12010326579

Dosen Pembimbing:

Prof. Dr. H. Muhammad Syaifuddin., M. Ag.

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU
TAHUN AJARAN 2023/2024

Acc. untuk disetujui
24-10-2023
Fahri

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 7.

ACC Perbaikan Proposal

PENGARUH KEBIJAKAN MUTASI TERHADAP
KINERJA TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA
KEPENDIDIKAN DI SEKOLAH MENENGAH
KEJURUAN TARUNA PEKANBARU

PROPOSAL PENELITIAN

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.)



UIN SUSKA RIAU

Disusun Oleh:

Nurina Dian permatasari
NIM. 12010326579

Dosen Pembimbing:

Prof. Dr. H. Muhammad Syaifuddin., M. Ag.

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU
TAHUN AJARAN 2023/2024

*Acc
Sarjana di perbaiki
27/11/2023
Muhammad Syaifuddin*

*Acc sudah diperbaiki
6/11/2023
Muhammad Syaifuddin*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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 8.

Lembar Pengesahan Perbaikan Proposal



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN
كلية التربية والتعليم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING
Alamat: Jl. H. R. Soebrandas Km. 15 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 7077307 Fax. (0761) 21129

**PENGESAHAN PERBAIKAN
UJIAN PROPOSAL**

Nama Mahasiswa : NUURINA DIAN PERMATASARI
Nomor Induk Mahasiswa : 12010326579
Hari/Tanggal Ujian : Senin, 30 Oktober 2023
Judul Proposal Ujian : Pengaruh Kebijakan Mutasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru.
Isi Proposal : Proposal ini sudah sesuai dengan masukan dan saran yang dalam Ujian proposal

No	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN	
			PENGUJI I	PENGUJI II
1.	Dr. Tuti Andriani, M. Pd.	PENGUJI I		
2.	Dra. Syarifah, M.M.	PENGUJI II		

Mengetahui
a.n. Dekan
Wakil Dekan I

Dr. Zarkasih, M.Ag.
NIP. 19721017 199703 1 004

Pekanbaru, 08 November 2023
Peserta Ujian Proposal

NUURINA DIAN PERMATASARI
NIM 12010326579

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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 9.

Surat Izin Riset



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
كلية التربية والتعليم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING
Jl. H. R. Soebrantas No.155 Km.18 Tampan Pekanbaru Riau 28293 P.O. BOX 1004 Telp. (0761) 561647
Fax. (0761) 561647 Web. www.itk.uinsuska.ac.id, E-mail: eftak_uinsuska@yahoo.co.id

Nomor : Un.04/F.II/PP.00.9/20968/2023 Pekanbaru, 10 November 2023 M
Sifat : Biasa
Lamp. : 1 (Satu) Proposal
Hal : **Mohon Izin Melakukan Riset**

Kepada
Yth. Gubernur Riau
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu
Satu Pintu
Provinsi Riau
Di Pekanbaru

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh
Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini memberitahukan kepada saudara bahwa :

Nama : **Nurina Dian Permatasari**
NIM : 12010326579
Semester/Tahun : VII (Tujuh)/ 2023
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

ditugaskan untuk melaksanakan riset guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsinya : Pengaruh Kebijakan Mutasi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru
Lokasi Penelitian : Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru
Waktu Penelitian : 3 Bulan (10 November 2023 s.d 10 Januari 2024)

Sehubungan dengan itu kami mohon diberikan bantuan/izin kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.



Wassalam

Nor Dekan

Amirah Diniaty, M. Pd, Kons. †
NIP.19751115 200312 2 001

Tembusan :
Rektor UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta n...

Sultan Syarif Kasim Riau

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 10.

Surat Rekomendasi Riset



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 P E K A N B A R U
 Email : dpmptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/60391
 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 Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau, Nomor :
 Un.04/F.II/PP.00.9/20968/2023 Tanggal 10 November 2023, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

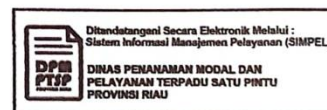
- | | |
|----------------------|---|
| 1. Nama | : NURINA DIAN PERMATASARI |
| 2. NIM / KTP | : 120103265790 |
| 3. Program Studi | : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM |
| 4. Jenjang | : S1 |
| 5. Alamat | : PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : PENGARUH KEBLIJAKAN MUTASI TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN TARUNA PEKANBARU |
| 7. Lokasi Penelitian | : SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN TARUNA PEKANBARU |

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 sepenuhnya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 13 November 2023



Tambahan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Riau di Pekanbaru
3. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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 milik UIN Suska Riau
 Lembaran 11.

Surat Izin Riset Dinas Pendidikan



PEMERINTAH PROVINSI RIAU DINAS PENDIDIKAN

JL. CUT NYAK DIEN NO. 3 TELP. 076122552 / 076121553
 PEKANBARU

Nomor : 800/Disdik/1.3/2023/ 28497
 Sifat : Biasa
 Lampiran :
 Hal : Izin Riset / Penelitian

Pekanbaru, 20 NOV 2023

Yth. Kepala SMK TARUNA PEKANBARU

di-
 Tempat

Berkenaan dengan Surat Rekomendasi dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/60391 Tanggal 13 November 2023 Perihal Pelaksanaan Izin Riset, dengan ini disampaikan bahwa:

Nama : NURINA DIAN PERMATASARI
 NIM/KTP : 120103265790
 Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
 Jenjang : S1
 Alamat : PEKANBARU
 Judul Penelitian : PENGARUH KEBIJAKAN MUTASI TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMK TARUNA PEKANBARU
 Lokasi Penelitian : SMK TARUNA PEKANBARU

Dengan ini disampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk dapat memberikan yang bersangkutan berbagai informasi dan data yang diperlukan untuk penelitian.
2. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan dan memaksakan kehendak yang tidak ada hubungan dengan kegiatan ini.
3. Adapun Surat Izin Penelitian ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dibuat.

Demikian disampaikan, atas perhatian diucapkan terima kasih.

An.KEPALA DINAS PENDIDIKAN
 PROVINSI RIAU
 SEKRETARIS

 EDTRUSMA DINATA, S.Pd,M.Pd
 Pembina Tingkat I (IV/b)
 NIP. 19720822 199702 1 001

Tembusan:
 Kepala Sekolah Taruna dan Kampus UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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 12.

Surat Permohonan Perpanjangan SK Pembimbing

Pekanbaru, 08 Mei 2024

Hal : Permohonan Pengajuan Perpanjangan SK Pembimbing
Lampiran : 1 (Satu) Lembar

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
C.Q Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan
Islam UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Di-

Tempat

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurina Dian Permatasari
NIM : 12010326579
Tempat/Tanggal Lahir : Siak, 22 April 2002
Jurusan/Semester : Manajemen Pendidikan Islam / VIII (Delapan)
Alamat : Desa Sialang Sakti, Kec. Dayun, Kab. siak

Dengan ini mengajukan Perpanjangan SK Pembimbing dengan judul :

**PENGARUH KEBIJAKAN MUTASI TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK
DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN
TARUNA PEKANBARU**

Adapun pembimbing yang direkomendasi oleh ketua jurusan adalah Dr. Hj. Yuliharti, M.Ag
Sebagai bahan pertimbangan saya lampirkan :

1. Foto Copy KTM (Kartu Tanda Mahasiswa)
2. Surat Permohonan Pembuatan SK Pembimbing
3. Foto Copy KRS (Kartu Rencana Studi) Terbaru
4. KHS Yang Sudah Ditanda tangani WD.1
5. SK Pembimbing Sebelumnya
6. ACC Sinopsis/Proposal/Skripsi (Cover)

Demikian permohonan ini saya sampaikan, atas bantuan dan perhatiannya saya ucapkan
terimakasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Mengetahui,
KAJUR Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hj. Yuliharti, M.Ag
NIP: 197004041996032001

Hormat Saya,

Nurina Dian Permatasari
NIM : 12010326579



Lampiran 13.

SK Perpanjangan Pembimbing



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
كلية التربية والتعليم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING
Jl. H. R. Soebrantas No.155 Km.18 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 561647
Fax. (0761) 561647 Web. www.ftk.uinsuska.ac.id, E-mail. eftak_uinsuska@yahoo.co.id

Nomor : Un.04/F.II.4/PP.00.9/8455/2024 Pekanbaru, 14 Mei 2024
Sifat : Biasa
Lamp. : -
Hal : *Pembimbing Skripsi (Perpanjangan)*

Kepada
Yth. Prof. Dr. M. Syaifuddin, M.Ag.

Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum warhamatullahi wabarakatuh

Dengan hormat, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau menunjuk Saudara sebagai pembimbing skripsi mahasiswa :

Nama : NURINA DIAN PERMATASARI
NIM : 12010326579
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengaruh Kebijakan Mutasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru
Waktu : 3 Bulan terhitung dari tanggal keluarnya surat bimbingan ini

Agar dapat membimbing hal-hal terkait dengan Ilmu Manajemen Pendidikan Islam dan dengan Redaksi dan Teknik Penulisan Skripsi sebagaimana yang sudah ditentukan. Atas kesediaan Saudara dihaturkan terima kasih.

W a s s a l a m

an, Dekan
Wakil Dekan I
Zarkasih, M.Ag.
PP. 19721017 | 99703 1 004



Tembusan :
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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 14.

Surat Balasan Riset


YAYASAN TARUNA MANDIRI - RIAU
SMK TARUNA PEKANBARU
AKREDITASI - A UNGGUL

Jl. Rajawali Sakti Panam (0761) 566947 Pekanbaru - 28294

Nomor : 267212/SMK -T/06/D11-2024
 Lamp : -
 Hal : Surat Keterangan Balasan Riset

KEPADA YTH :
 Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau
 Di-

Tempat

Assalamualaikum ,Wr,Wb

Dengan hormat, memenuhi maksud surat Permohonan izin melakukan Studi Pendahuluan dengan Nomor Surat 503/DPMTSP/NON IZIN-RISET/60391 tanggal 13 November 2023. Perihal Mohon izin Riset/Penelitian, yang kami terima dari :

Nama : NURINA DIAN PERMATASARI
 NIM : 120103265790
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Judul Penelitian : PENGARUH KEBIJAKAN MUTASI TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMK TARUNA PEKANBARU

Benar telah melakukan Riset/Penelitian untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian tersebut.

Demikian surat ini kami sampaikan dan atas kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.

Pekanbaru, 11 Juni 2024

Kepala Sekolah,



Drs. ZULBAHRI M, M.Pd

Tembusan :

1. Arsip

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang


© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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 15.

Blanko Bimbingan Skripsi


KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
 كلية التربية والتعليم
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING
Arsitektur: J. H. R. Soetrisantoso (R. 15-Tampar) Pekanbaru, Riau, 28283 P.O. BOX 1008 Telp. (078) 12072807 Fax. (078) 121128

KEGIATAN BIMBINGAN MAHASISWA
SKRIPSI MAHASISWA


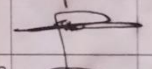
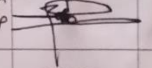
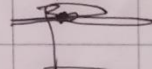

1. Jenis yang dibimbing :
 a. Seminar usul Penelitian :
 b. Penulisan Laporan Penelitian :


2. Nama Pembimbing : Prof. Dr. H. Muhammad Syaifuddin., M. Ag
 a. Nomor Induk Pegawai (NIP) : 197407041998031001

3. Nama Mahasiswa : Nurina Dian Permatasari

4. Nomor Induk Mahasiswa : 12010326579

5. Kegiatan :

No	Tanggal Konsultasi	Materi Bimbingan	Tanda Tangan	Keterangan
1.	06 Maret 2023	Konsultasi judul Proposal Penelitian dan Sinopsis, (Sempurnakan Sinopsis menjadi proposal penelitian).		
2.	04 Oktober 2023	ACC Proposal		
3.	21 Noverber 2023	Perbaiki angket penelitian dengan melengkapi sub-indikator di setiap indikator.		
4.	16 Mei 2024	ACC Angket Penelitian		
5.	08 Juli 2024	ACC Skripsi.		

Pekanbaru, 6 Maret 2023
 Pembimbing,

 Prof. Dr. H. Muhammad Syaifuddin., M. Ag
 NIP. 197407041998031001

- 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
 Hak Cipta Dilindungi
 1. Dilarang mengutip
 a. Pengutipan harus
 b. Pengutipan tidak
 2. Dilarang mengum

Empiran 16.

Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0

		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	TOTAL
X01	Pearson Correlation	1	,212	,417**	,417**	,417**	,158	,074	,074	,000	,000	,069	,069	,069	-,023	,341*	,025	,381**
	Sig. (2-tailed)		,124	,002	,002	,002	,253	,596	,596	1,000	1,000	,618	,618	,618	,869	,012	,859	,004
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X02	Pearson Correlation	,212	1	,212	,212	,212	,017	-,016	-,016	,105	,105	,081	,081	,081	,109	,327*	-,026	,318*
	Sig. (2-tailed)	,124		,124	,124	,124	,904	,911	,911	,451	,451	,561	,561	,561	,434	,016	,850	,019
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X03	Pearson Correlation	,417**	,212	1	1,000**	1,000**	,316*	-,147	-,147	-,073	-,073	,139	,139	,139	,046	,341*	,248	,520**
	Sig. (2-tailed)	,002	,124		,000	,000	,020	,287	,287	,598	,598	,317	,317	,317	,741	,012	,070	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X04	Pearson Correlation	,417**	,212	1,000**	1	1,000**	,316*	-,147	-,147	-,073	-,073	,139	,139	,139	,046	,341*	,248	,520**
	Sig. (2-tailed)	,002	,124	,000		,000	,020	,287	,287	,598	,598	,317	,317	,317	,741	,012	,070	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X05	Pearson Correlation	,417**	,212	1,000**	1,000**	1	,316*	-,147	-,147	-,073	-,073	,139	,139	,139	,046	,341*	,248	,520**
	Sig. (2-tailed)	,002	,124	,000	,000		,020	,287	,287	,598	,598	,317	,317	,317	,741	,012	,070	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X06	Pearson Correlation	,158	,017	,316*	,316*	,316*	1	,047	,047	,070	,070	,219	,219	,219	,190	,083	-,086	,385**
	Sig. (2-tailed)	,253	,904	,020	,020	,020		,738	,738	,617	,617	,111	,111	,111	,170	,551	,535	,004

nyebutkan sumber:
 , penyusunan lapor
 am bentuk apapun t
 ate Islamic U

2. 1. Ha ©

	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X07	Pearson Correlation	,074	-,016	-,147	-,147	-,147	,047	1	1,000**	,130	,130	,348*	,348*	,348*	,252	-,077	,015	,414**
	Sig. (2-tailed)	,596	,911	,287	,287	,287	,738		,000	,350	,350	,010	,010	,010	,067	,578	,916	,002
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X08	Pearson Correlation	,074	-,016	-,147	-,147	-,147	,047	1,000**	1	,130	,130	,348*	,348*	,348*	,252	-,077	,015	,414**
	Sig. (2-tailed)	,596	,911	,287	,287	,287	,738	,000		,350	,350	,010	,010	,010	,067	,578	,916	,002
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X09	Pearson Correlation	,000	,105	-,073	-,073	-,073	,070	,130	,130	1	1,000**	,122	,122	,122	,152	-,035	,000	,348*
	Sig. (2-tailed)	1,000	,451	,598	,598	,598	,617	,350	,350		,000	,379	,379	,379	,272	,804	1,000	,010
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X10	Pearson Correlation	,000	,105	-,073	-,073	-,073	,070	,130	,130	1,000**	1	,122	,122	,122	,152	-,035	,000	,348*
	Sig. (2-tailed)	1,000	,451	,598	,598	,598	,617	,350	,350	,000		,379	,379	,379	,272	,804	1,000	,010
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X11	Pearson Correlation	,069	,081	,139	,139	,139	,219	,348*	,348*	,122	,122	1	1,000**	1,000**	,914**	,204	,234	,786**
	Sig. (2-tailed)	,618	,561	,317	,317	,317	,111	,010	,010	,379	,379		,000	,000	,000	,139	,089	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X12	Pearson Correlation	,069	,081	,139	,139	,139	,219	,348*	,348*	,122	,122	1,000**	1	1,000**	,914**	,204	,234	,786**
	Sig. (2-tailed)	,618	,561	,317	,317	,317	,111	,010	,010	,379	,379	,000		,000	,000	,139	,089	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X13	Pearson Correlation	,069	,081	,139	,139	,139	,219	,348*	,348*	,122	,122	1,000**	1,000**	1	,914**	,204	,234	,786**
	Sig. (2-tailed)	,618	,561	,317	,317	,317	,111	,010	,010	,379	,379	,000	,000		,000	,139	,089	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X14	Pearson Correlation	-,023	,109	,046	,046	,046	,190	,252	,252	,152	,152	,914**	,914**	,914**	1	,234	,259	,712**
	Sig. (2-tailed)	,869	,434	,741	,741	,741	,170	,067	,067	,272	,272	,000	,000	,000		,089	,059	,000

menyebutkan sumber:
penyusunan laporan
dalam bentuk apapun 1
ate Islamic U



2. 1. Ha ©

	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X15	Pearson Correlation	,341*	,327*	,341*	,341*	,341*	,083	-,077	-,077	-,035	-,035	,204	,204	,204	,234	1	,268*	,437**
	Sig. (2-tailed)	,012	,016	,012	,012	,012	,551	,578	,578	,804	,804	,139	,139	,139	,089		,050	,001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X16	Pearson Correlation	,025	-,026	,248	,248	,248	-,086	,015	,015	,000	,000	,234	,234	,234	,259	,268*	1	,362**
	Sig. (2-tailed)	,859	,850	,070	,070	,070	,535	,916	,916	1,000	1,000	,089	,089	,089	,059	,050		,007
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
TOT AL	Pearson Correlation	,381**	,318*	,520**	,520**	,520**	,385**	,414**	,414**	,348*	,348*	,786**	,786**	,786**	,712**	,437**	,362**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,019	,000	,000	,000	,004	,002	,002	,010	,010	,000	,000	,000	,000	,001	,007	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

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

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,808	16

karya tulis ilmiah yang diterbitkan dan menyebutkan sumber:
 pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 yang wajar UIN Suska Riau.
 sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

Ria

State Islamic U



Hak Cipta
1. Diarara
a. Per
b. Per

© Hak

2. Diararang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tuils ini dalam bentuk apapun t

Correlations

		Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	TOTAL
Y01	Pearson Correlation	1	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	,228	,094	,024	,024	,002	,139	,139	,139	,139	,670**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,097	,501	,862	,862	,987	,315	,315	,315	,315	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y02	Pearson Correlation	1,000**	1	1,000**	1,000**	1,000**	,228	,094	,024	,024	,002	,139	,139	,139	,139	,670**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,097	,501	,862	,862	,987	,315	,315	,315	,315	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y03	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	1	1,000**	1,000**	,228	,094	,024	,024	,002	,139	,139	,139	,139	,670**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,097	,501	,862	,862	,987	,315	,315	,315	,315	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y04	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	1,000**	1	1,000**	,228	,094	,024	,024	,002	,139	,139	,139	,139	,670**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,097	,501	,862	,862	,987	,315	,315	,315	,315	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y05	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	1,000**	1,000**	1	,228	,094	,024	,024	,002	,139	,139	,139	,139	,670**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,097	,501	,862	,862	,987	,315	,315	,315	,315	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y06	Pearson Correlation	,228	,228	,228	,228	,228	1	,252	,238	,238	,213	,297*	,297*	,297*	,297*	,518**
	Sig. (2-tailed)	,097	,097	,097	,097	,097		,066	,083	,083	,121	,029	,029	,029	,029	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y07	Pearson Correlation	,094	,094	,094	,094	,094	,252	1	,103	,103	,136	,235	,235	,235	,235	,363**
	Sig. (2-tailed)	,501	,501	,501	,501	,501	,066		,459	,459	,327	,088	,088	,088	,088	,007

nyebutkan sumber:
n, penyusunan lapor

State Islamic U

2. Diar...

N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items														
.896	21														

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.848	14

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	367,849	1	367,849	30,609	,000 ^b
	Residual	624,911	52	12,018		
	Total	992,759	53			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), X2						

1. Hal
1. Mengarang mengump... sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t



Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	103,932	7,270		14,296	,000
	X2	,553	,100	,609	5,533	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,609 ^a	,371	,358	3,467

a. Predictors: (Constant), X2

Lampiran 17.

Dokumentasi Penelitian

© Hak cipta m

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.



Sultan Syarif Kasim Riau



RIWAYAT HIDUP PENULIS

Nurina Dian Permatasari, lahir di Siak pada tanggal

22 April 2002, anak pertama dari 6 (enam) bersaudara,

dari pasangan Ayahanda Bambang Supriyanto dan

Ibunda Diana. Penulis menyelesaikan pendidikan di

Sekolah Dasar Negeri 017 Sialang Sakti pada tahun

2014. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan

Madrasah Tsanawiyah di Pondok Pesantren Modern FATAHA di Kec. Tualang pada tahun 2017. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan Madrasah Aliyah Negeri di Man 1 Siak pada tahun 2020. Dan selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan Strata 1 (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.

Atas karunia yang telah Allah SWT. berikan serta dukungan dan do'a dari kedua orang tua, keluarga, dan orang-orang terkasih, Alhamdulillah akhirnya penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul *Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Pekanbaru* di bawah bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Syaifuddin, M.Ag.

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.