

**PENGARUH MOTIVASI, MUTASI DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi

OLEH:

VIERA DWI CHAIRANI
NPM: 2002120107



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 Juli 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

VIERA DWI CHAIRANI
NPM: 2002120107

Dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI, MUTASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN ACEH

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, SE.,MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Dr. Tuwisna, SE.,MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si, M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,



Drs. Firmizi Gadeng, S.E.M.Si.,MM
NIK. 19700408 199401 1 001



Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 Juli 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

VIERA DWI CHAIRANI
NPM: 2002120107

Dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI, MUTASI DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 10 Juli 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.M.Si.,MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Dr. Tuwisna, SE.,MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Anggota

Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.M.Si.,MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Anggota

Survani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Tuwisna, SE.,MM
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 10 Juli 2024
Yang Menyatakan



VIERA DWI CHAIRANI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Viera Dwi Chairani
NPM : 2002120107
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH MOTIVASI, MUTASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN ACEH.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 10 Juli 2024

Banda Aceh, 10 Juli 2024
Yang Menyatakan



VIERA DWI CHAIRANI

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Mutasi, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Aceh”. Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Akmal Kurniawan, Ibunda Chrisanti Mega, Abang Chiesa Fajar Kurniawan telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, S.E.M.Si.M.M, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, S.E, M.Si, Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Ibu Dr. Tuwisna, S.E.,M.M, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan juga selaku pembimbing 1 yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
5. Bapak Sulfitra, S. Si, M. Si, selaku pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
6. Sahabat saya (Yunita Fadhillah, Lisa Lesta, Tania Belangi dan Nanda Muharram) yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wssalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 10 Juli 2024
Hormat Saya,

Viera Dwi Chairani

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT.....	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	6
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	7
2.1 Landasan Teoritis.....	7
2.1.1 Motivasi.....	7
2.1.1.1 Definisi Motivasi.....	7
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	8
2.1.1.3 Indikator Motivasi Kerja	9
2.1.2 Mutasi.....	9
2.1.2.1 Definisi Mutasi.....	9
2.1.2.2 Manfaat dan Tujuan Mutasi	10
2.1.2.3 Indikator Mutasi	12
2.1.3 Kemampuan Kerja	13
2.1.3.1 Definisi Kemampuan Kerja.....	13
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja ..	14
2.1.3.3 Indikator Kemampuan Kerja.....	15
2.1.4 Kinerja Pegawai	15
2.1.4.1 Definisi Kinerja Pegawai	15
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	16
2.1.4.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	17
2.2 Penelitian Sebelumnya	18
2.3 Kerangka Pemikiran	21
2.4 Hipotesis Penelitian	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	23
3.1 Desain Penelitian	23
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	23
3.1.2 Jenis Penelitian.....	23
3.1.3 Horizon Waktu	24
3.1.4 Unit Analisis.....	24
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	25

3.2.1	Populasi Penelitian.....	25
3.2.2	Sampel Penelitian.....	26
3.3	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	27
3.4	Definisi dan Operasionalisasi Variabel.....	28
3.5	Teknik Analisis Data.....	30
3.6	Pengujian Data.....	30
3.6.1	Pengujian Validitas.....	30
3.6.2	Pengujian Reabilitas.....	31
3.6.3	Pengujian Asumsi Klasik	32
3.6.3.1	Uji Normalitas.....	32
3.6.3.2	Uji Multikolinearitas	32
3.7	Rancangan Pengujian Hipotesis	33
3.7.1	Uji t (Uji Parsial).....	33
3.7.2	Uji F (Uji Simultan)	34
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	35
4.1.1	Visi dan Misi.....	36
4.2	Hasil Penelitian	36
4.2.1	Karakteristik Responden.....	37
4.2.2	Pengujian Data.....	39
4.2.3	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	40
4.2.4	Pengujian Asumsi Klasik	45
4.2.4.1	Uji Normalitas.....	45
4.2.4.2	Uji Multikolineritas.....	46
4.2.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	47
4.2.5	Pengujian Hipotesis	48
4.2.6	Analisis Korelasi R	52
4.3	Implikasi Penelitian	54
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	55
5.1	Kesimpulan.....	55
5.2	Saran	55
	DAFTAR PUSTAKA.....	57
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	19
Tabel 3.1 Horizon Waktu	24
Tabel 3.2 Daftar Jumlah Pegawai ASN DISDIK Aceh	25
Tabel 3.3 Skala Likert	28
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel	29
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin	37
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Usia	37
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Pendidikan	38
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Lama Masa Kerja.....	38
Tabel 4.5 Uji Validitas	39
Tabel 4.6 Uji Reabilitas.....	40
Tabel 4.7 Distribusi Kinerja Pegawai.....	41
Tabel 4.8 Distribusi Motivasi.....	42
Tabel 4.9 Distribusi Mutasi	43
Tabel 4.10 Distribusi Kemampuan Kerja.....	44
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolineritas.....	47
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Berganda	49
Tabel 4.13 Hasil Uji F	51
Tabel 4.13 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	52

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	21
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	46
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	48

PENGARUH MOTIVASI, MUTASI, DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN ACEH

VIERA DWLCHAIRANI

NPM : 2002120107

Pembimbing 1. Dr. Tuwisna, S.E., M.M

Pembimbing 2. Sulfitra, S. Si, M.

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi, mutasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh, baik secara simultan maupun parsial. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 75 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar kuisioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (serempak) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 75% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan mutasi dan kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh. Kemudian uji simultan antara variabel motivasi, mutasi, dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh. Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh, adalah motivasi.

Kata kunci : *Motivasi, Mutasi, Kemampuan Kerja dan Kinerja.*

**THE EFFECT OF MOTIVATION, MUTATION, AND WORK ABILITY ON
THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE ACEH EDUCATION
OFFICE**

VIERA DWI CHAIRANI

NPM : 2002120107

**Pembimbing 1. Dr. Tuwisna, S.E., M.M
Pembimbing 2. Sulfitra, S. Si, M.**

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the magnitude of the influence of motivation, mutation, and work ability on the performance of employees of the Aceh Education Office, both silmultan and partial. The sample size of this study is 75 respondents. Research data was collected through questionnaire lists and documentation studies. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis, F test (simultaneous) and t test (partial) is intended to determine the influence of independent variables on dependent variables at a confidence level of 75% ($\alpha = 0.05$). The results of the study showed that in a partial test, motivation variables had an effect on employee performance, while mutations and work ability had no effect on the performance of employees of the Aceh Education Office. Then a simultaneous test between motivation, mutation, and work ability variables affects the performance of employees of the Aceh Education Office. The most dominant variable that affects the performance of employees of the Aceh Education Office is motivation.

Keywords : Motivation, Mutation, Work Ability and Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, kinerja pegawai di sektor publik menjadi krusial untuk mencapai tujuan pembangunan dan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Dinas Pendidikan sebagai salah satu instansi pemerintah memiliki peran strategis dalam mengembangkan sumber daya manusia dan meningkatkan kualitas pendidikan.

Dinas Pendidikan Aceh, sebagai salah satu instansi pemerintah yang strategis, memegang peran yang sangat penting dalam upaya pembangunan sumber daya manusia di wilayah Provinsi Aceh. Tanggung jawabnya mencakup pelaksanaan urusan pemerintahan di sektor pendidikan yang merangkum berbagai tingkatan, mulai dari pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, hingga pendidikan tinggi, serta pengelolaan pendidikan luar sekolah. Sebagai garda terdepan di bidang pendidikan, Dinas Pendidikan Aceh berkomitmen untuk memberikan layanan pendidikan yang berkualitas dan merata, menjadikan pendidikan sebagai pilar utama dalam mengukir masa depan yang lebih baik bagi masyarakat Aceh secara keseluruhan.

Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh bukan sekadar aspek tambahan, melainkan menjadi inti yang menentukan kesuksesan pelaksanaan tugas dan fungsi dinas tersebut. Kinerja yang optimal dari para pegawai mencerminkan kualitas layanan dan dedikasi mereka terhadap misi penyelenggaraan pendidikan. Kinerja pegawai yang tinggi tidak hanya menjadi suatu keharusan, tetapi juga menjadi

pendorong utama yang mampu memberikan dukungan maksimal dalam mencapai tujuan dan sasaran pendidikan yang telah ditetapkan di Provinsi Aceh.

Dinamika perubahan begitu cepat, motivasi menjadi penentu utama dalam memotivasi pegawai untuk terus beradaptasi dan berkembang. Pegawai yang termotivasi akan lebih cenderung menerima perubahan dan melihatnya sebagai peluang untuk meningkatkan kemampuan dan kontribusi mereka terhadap organisasi. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menghambat kemauan pegawai untuk berubah, sehingga mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Raja Marui Tua Sitorus, 2020). Motivasi merupakan salah satu aspek psikologis yang dapat memacu atau menurunkan semangat kerja seseorang. Dalam konteks Dinas Pendidikan Aceh, tingginya motivasi pegawai diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan dedikasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Mutasi pegawai adalah salah satu media pengembangan pegawai, dimana mutasi merupakan pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain, atau pemindahan satu tempat tugas ke tempat tugas lain (Alexsander, dkk, 2022). Perpindahan tempat tugas dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena adanya perubahan lingkungan kerja, tuntutan tugas yang berbeda, dan adaptasi terhadap struktur organisasi yang baru.

Mutasi, sebagai suatu bentuk perpindahan atau perubahan dalam karir pegawai, dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja. Pemindahan ke posisi yang lebih tinggi atau ke unit kerja yang berbeda dapat memberikan tantangan baru yang dapat meningkatkan motivasi dan memberikan

kesempatan untuk pengembangan profesional. Di sisi lain, mutasi yang tidak sesuai dengan minat atau keterampilan pegawai dapat mengurangi motivasi dan kinerja mereka.

Kemampuan kerja merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut (F. Anggun S., 2021). Kemampuan kerja merupakan faktor utama yang dapat menentukan sejauh mana seorang pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Dinas Pendidikan Aceh sebagai lembaga yang memiliki tanggung jawab besar dalam pengembangan sumber daya manusia dan penyelenggaraan pendidikan memerlukan pegawai dengan kemampuan yang optimal.

Pentingnya memahami pengaruh motivasi, mutasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh tidak hanya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi, tetapi juga untuk memastikan penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas. Aspek kebijakan dan manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi pertimbangan penting. Kebijakan yang mendukung motivasi, mutasi yang terencana, dan pengembangan kemampuan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk peningkatan kinerja.

Pada prinsipnya, suatu instansi tidak sekadar mencari sumber daya manusia yang unggul dalam kemampuan kerja, kecakapan, dan keterampilan semata. Lebih dari itu, Instansi juga mengharapkan kehadiran motivasi yang tinggi sebagai pendorong kuat untuk beraktivitas dengan penuh semangat, sekaligus dorongan untuk meraih hasil kerja yang optimal. Diharapkan bahwa individu tersebut memiliki kapasitas untuk mengelola dan mengatasi beragam benturan atau gejolak

yang mungkin muncul di dalam dinamika lingkungan kerja. Dengan demikian, instansi bukan hanya mencari keunggulan teknis, tetapi juga kehadiran dimensi psikologis yang mampu menjaga keseimbangan dan produktivitas di tengah tantangan yang ada.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan pada tanggal 20 Januari 2024 di Dinas Pendidikan Aceh, diketahui bahwa sebagian pegawai telah menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Namun, masih ada pegawai yang kinerjanya rendah. Salah satu penyebabnya adalah rendahnya motivasi kerja yang disebabkan oleh kurangnya dorongan kepada pegawai untuk melaksanakan pekerjaan, sehingga mereka kurang bersemangat. Selain itu, faktor lain yang menyebabkan rendahnya kinerja adalah penempatan pegawai pada posisi jabatan yang tidak sesuai dengan keahlian mereka. Pegawai yang ditempatkan pada jabatan yang tidak sesuai dengan keahlian mereka mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas, sehingga kemampuan kerja mereka menurun. Hal ini juga mengakibatkan kesulitan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian pada Dinas Pendidikan Aceh dengan judul, “**Pengaruh Motivasi, Mutasi, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Aceh**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan di atas, maka permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Aceh?
2. Seberapa besar pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Aceh?
3. Seberapa besar pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Aceh?
4. Seberapa besar pengaruh motivasi, mutasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, dapat disimpulkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah;

1. Untuk mengkaji dan menganalisis besarnya pengaruh motivasi pegawai Dinas Pendidikan Aceh terhadap kinerja mereka.
2. Untuk mengkaji dan menganalisis besarnya pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh.
3. Untuk mengkaji dan menganalisis besarnya pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh.
4. Untuk mengkaji dan menganalisis besarnya pengaruh motivasi, mutasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang berguna untuk menambah wawasan, menggali gagasan, dan memperdalam pengetahuan mengenai pengaruh motivasi, mutasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Aceh.

2. Secara Praktis

Sebagai salah satu masukan bagi instansi untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai sehingga membantu dalam meningkatkan kualitas serta kemampuan kerja pegawainya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penulis membatasi pembahasan yang dapat memudahkan dalam proses pelaksanaan penelitian ini. Adapun ruang lingkup yang dibahas di dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh motivasi, mutasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Objek yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah Dinas Pendidikan Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Definisi Motivasi

Menurut Slamet Riyadi (2022), motivasi merupakan dorongan atau keinginan dari dalam diri seseorang atau individu untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Dorongan ini muncul jika ada yang mempengaruhinya. Aspek yang mempengaruhi munculnya dorongan dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan bersalah dari dalam diri orang atau individu itu sendiri (aspek internal) dan ada yang berasal dari luar diri orang atau individu itu sendiri (Aspek eksternal). Aspek internal berupa minat, keinginan atau Hasrat seseorang. Sedangkan aspek eksternal berupa lingkungan, hadiah, kebutuhan dan lain-lain.

Sedangkan menurut Rois Arifin, dkk (2017), motivasi dalam kaitannya dengan lingkungan kerja, dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Pratiwi (2014:30). “Motivasi seorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran bila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tadi akan mempengaruhi dalam diri individu buat lebih menaikkan motivasinya”.

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala upayanya untuk

mencapai kepuasan (Hasibuan, 2003). Kemudian menurut Robbins (2008:222) mengemukakan motivasi kerja sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan bagian yang *urgent* dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Mangkunegara (2016:100) mengatakan bahwa terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan merupakan menjadi berikut:

1. Prinsip Partisipasi
Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam memilih tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berafiliasi menggunakan perjuangan pencapaian tugas, menggunakan informasi yang jelas, pegawai akan lebih simpel dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip Pengakui Andil Bawahan
Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) memiliki andil dalam usaha pencapaian tujuan. dengan pengakuan tadi, pegawai akan lebih mudah dimotivasi.
4. Prinsip Pendelegasian Wewenang
Pemimpin yg menyampaikan Otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dibutuhkan oleh pemimpin.
5. Prinsip Memberi Perhatian
Pemimpin menyampaikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang dibutuhkan oleh pemimpin.

2.1.1.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93)

dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut :

1. **Tanggung Jawab**
Menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan, individu tersebut mampu bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan. Kemampuannya untuk mengelola tanggung jawab dengan efektif tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien, tetapi juga membawa dampak positif pada kelancaran jalannya aktivitas pekerjaan sehari-hari.
2. **Prestasi Kerja**
Menyatakan komitmen untuk mencapai hasil yang optimal dalam setiap pekerjaan, seseorang menerapkan standar kualitas tinggi dalam setiap tugas yang dijalankan sehingga menciptakan konsistensi dalam prestasi kerja.
3. **Peluang untuk Maju**
Dengan tekad untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, seseorang berupaya mencapai kemajuan dalam karir yang diidamkan. Upaya tersebut juga melibatkan pengejaran peluang pengembangan diri, diberdayakan oleh harapan untuk meraih pengakuan yang lebih tinggi dan tanggung jawab yang lebih besar.
4. **Pengakuan Atas Kinerja**
Penting untuk menyadari nilai dari pengakuan terhadap upaya dan kontribusi yang diberikan dalam menyelesaikan tugas-tugas. Dengan mencari umpan balik positif, dapat memberikan motivasi ekstra serta meningkatkan tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan.
5. **Pekerjaan yang menantang**
Menyukai tantangan dalam pekerjaan, yang memicu keinginan untuk terus berkembang, dan melihat program kerja yang menarik dan menantang sebagai peluang untuk mengeksplorasi potensi diri serta mencapai kepuasan pribadi.

2.1.2 Mutasi

2.1.2.1 Definisi Mutasi

Mutasi merupakan hal yang biasa dalam perusahaan. Tujuan mutasi adalah untuk lebih meningkatkan produktivitas karyawan dan memberikan suasana baru bagi karyawan agar tidak jenuh dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Gary Dessler (2007), pemindahan atau mutasi adalah “sebuah cara untuk memberikan

kesempatan kepada karyawan yang mungkin tidak bisa kemana-mana lagi, kecuali keluar, untuk mendapatkan tugas lain dan barangkali merupakan suatu pertumbuhan pribadi”.

Menurut Hasibuan Malayu SP (2017: 102) mutasi merupakan suatu perubahan posisi, jabatan, tempat, atau pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam suatu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja di perusahaan atau entitas pemerintahan tersebut.

Selain itu menurut Simamora Henry (2016: 640) mengutarakan mutasi dengan istilah transfer, yang didefinisikan sebagai perpindahan seorang karyawan dari satu pekerjaan ke posisi lain yang memiliki tingkat gaji, tanggung jawab, dan/atau jenjang organisasional yang sama. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa mutasi diartikan sebagai perubahan atau pemindahan kerja/jabatan ke posisi lain dengan harapan bahwa dalam jabatan baru tersebut karyawan akan mengalami perkembangan lebih lanjut.

2.1.2.2 Manfaat dan Tujuan Mutasi

Menurut Simamora Henry (2008:66) manfaat pelaksanaan mutasi adalah:

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

Menurut Eny Pujiastri dan Sri Edi Budiningsih (2018) tujuan mutasi adalah pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena

tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi kerja dalam Perusahaan tersebut. Berikut ini beberapa tujuan mutasi:

1. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Untuk menciptakan keseimbangan antar tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.
3. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan karyawan.
4. Untuk menghilangkan rasa bosan/jenuh terhadap pekerjaannya.
5. Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karir yang lebih tinggi.
6. Untuk alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka.
7. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan.
8. Untuk mengatasi perselisihan antara sesama karyawan.
9. Untuk mengusahakan pelaksanaan prinsip orang tepat pada tempat yang tepat.

Menurut Dinnul Alfian Akbar ,(2010:35). Tujuan Mutasi adalah :

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

Berdasarkan tujuan-tujuan mutasi yang telah dijelaskan di atas, tergambar bahwa mutasi sangatlah diperlukan dalam konteks suatu organisasi. Apabila dilakukan dengan tujuan yang baik, mutasi dapat memberikan kepuasan bagi pegawai yang mengalami perubahan posisi atau jabatan. Proses mutasi yang dilakukan dengan cermat dan transparan, sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen yang efektif, dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memberikan pengalaman baru yang berharga bagi para pegawai. Kepuasan pegawai yang

dimutasi mencerminkan keberhasilan implementasi mutasi sebagai bagian integral dari strategi pengembangan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

2.1.2.3 Indikator Mutasi

Menurut Wahyudi(2012: 170) Bambang Indikator Mutasi adalah:

1. Promosi
Suatu promosi diartikan sebagai perubahan posisi atau jabatan atau pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi.
2. Demosi
Merupakan suatu bentuk mutasi vertikal yang berupa penurunan pangkat atau jabatan atau pekerjaan ketingkat yang lebih rendah.
3. Penangguhan kenaikan pangkat
Memindahkan seorang tenaga kerja yang seharusnya menduduki pangkat atau jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi ke posisi atau jabatan semula.
4. Pembebastugasan
Pembebastugasan atau lebih dikenal dengan Skorsing merupakan suatu bentuk mutasi vertikal yang dilakukan dengan pembebastugasan seseorang tenaga kerja dari posisi atau jabatan atau pekerjaannya, tetapi masih memperoleh pendapatan secara penuh.
5. Transfer
Suatu bentuk mutasi horizontal yang dilakukan dengan memindahkan untuk sementara waktu seorang tenaga kerja pada jabatan tertentu sampai pejabat yang definitif menempati posnya.
6. Job Rotation
Suatu job rotation perputaran jabatan merupakan suatu bentuk mutasi personal yang dilakukan secara horizontal. Bentuk mutasi semacam ini biasanya dilakukan dengan tujuan antara lain untuk menambah pengetahuan seseorang tenaga kerja dan menghindarkan terjadinya kejenuhan.

Dari penjelasan indikator-indikator yang tersebut, dapat disimpulkan bahwa mutasi merupakan fenomena yang terjadi di dalam suatu organisasi yang memberikan manfaat signifikan bagi kemajuan karyawan. Proses mutasi tidak hanya memperkaya pengalaman dan keterampilan pegawai, tetapi juga berperan dalam pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan. Dengan mempertimbangkan tujuan-tujuan mutasi, seperti peningkatan efisiensi,

pengembangan manajerial, dan pemberian peluang karir, dapat diakui bahwa mutasi menjadi instrumen yang efektif dalam mencapai kemajuan dan perkembangan karyawan dalam konteks organisasional.

2.1.3 Kemampuan Kerja

2.1.3.1 Definisi Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang berhasil dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini didasarkan pada kombinasi kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang digunakan (Hasibuan, 2003:94). Kemampuan kerja mencerminkan karakteristik stabil yang terkait dengan kemampuan fisik dan mental maksimum seseorang, yang pada gilirannya akan memengaruhi perilaku dan hasil kerjanya. Dalam konteks organisasi atau perusahaan, terkadang terjadi situasi di mana pegawai memiliki semangat yang tinggi namun kurang memiliki kemampuan atau keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan baik.

Kemampuan kerja secara keseluruhan dapat dikelompokkan menjadi dua faktor utama, yaitu intelektual dan fisik (Robert, 2005:185). Secara psikologis, kemampuan juga dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu kemampuan potensi dan kemampuan realitas, yang mencerminkan kecerdasan di atas rata-rata dan tingkat pendidikan yang memadai untuk mencapai prestasi maksimal (Mangkunegara, 2011:9). Blanchard dan Hersey (dalam Diah Ayu, 2013) menjelaskan bahwa kemampuan kerja adalah keadaan tertentu yang ada pada diri seseorang yang dilakukan secara maksimal dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, sehingga berdaya dan berhasil guna.

Kemampuan adalah sifat yang memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, baik secara mental maupun fisik. Walaupun pegawai dalam suatu organisasi mungkin memiliki motivasi yang tinggi, tidak semua dari mereka memiliki kemampuan untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peran sentral dalam membentuk perilaku dan kinerja individu. Unsur-unsur ini juga mencerminkan pendidikan, latihan, dan pengalaman yang sesuai dengan tuntutan rincian pekerjaan (Soelaiman, 2017:112).

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut (Robbins, 2003:83) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu:

1. Kemampuan intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental seperti berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Setiap pekerjaan mempunyai tuntutan terhadap kemampuan intelektual yang berbeda. Karena setiap pekerjaan tertentu memerlukan kemampuan intelektual yang sesuai untuk mendapatkan hasil dengan efektif. Indikator dalam dimensi kemampuan intelektual yaitu:

- a. Kemampuan berhitung cepat
- b. Memahami yang dibaca
- c. Memahami yang didengar

2. Kemampuan fisik.

Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan yang bermacam. Kemampuan ini lebih pada menuntut stamina dan ketangkasan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya. Indikator dalam kemampuan fisik diantaranya:

- a. Kecekatan fisik dalam melaksanakan tugas-tugas.
- b. Kekuatan tubuh dalam melaksanakan tugas-tugas.

Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh para pegawainya, semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki pegawai, maka kinerja pegawai didalam perusahaan akan tinggi pula.

2.1.3.3 Indikator Kemampuan Kerja

Untuk mengetahui seseorang pegawai mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya, dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada dibawah ini. Indikator kemampuan kerja menurut (Winardi, 2002: 110) adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan (*skill*)
Keterampilan dan kecakapan karyawan sebagai akumulasi dari bakat dan kepribadian yang dimiliki oleh setiap karyawan. Bentuk dari indikator skill meliputi mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, kreatif, inovatif, dan memiliki kemampuan untuk menguasai bidang tertentu sesuai level jabatan.
2. Pengetahuan (*knowledge*)
Pengetahuan (*knowledge*) merupakan pengetahuan yang dimiliki sebagai hasil pendidikan, pengalaman, dan pelatihan di bidang kerjanya.
3. Pengalaman kerja (*work experience*).
Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

2.1.4 Kinerja Pegawai

2.1.4.1 Definisi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara Anwar P. (2010:67), kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja dalam bentuk kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sulistiyani Ambar T. (2016:223) menggambarkan kinerja seseorang sebagai kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Selanjutnya, Hasibuan Malayu S.P. (2017:34) menyatakan bahwa kinerja, atau sering disebut sebagai prestasi kerja, adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang diinvestasikan.

Menurut Prihadi (2014: 104) “Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan”. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson Terjemahaan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2011: 78), “menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”. Pengertian Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Prawirosentono (2009:27), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Efektifitas dan efisiensi
Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.
2. Otoritas (wewenang)
Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.
3. Disiplin
Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
4. Inisiatif
Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dan dari komponen-komponen yang mempengaruhi kinerja tersebut tentunya akan membawa seorang pegawai akan menjadi terukur kinerjanya.

Menurut Mangkunegara Anwar P. (2010:87) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

- a. Faktor kemampuan
Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins Stephen (2010:260), Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu :

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
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.
4. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh (Febriansyah, Saptaningsih Sumarmi, Siswoyo Haryono, 2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi SUMSEL Dimediasi Motivasi Kerja. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu teknik purposive sampling. Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, semua hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini diterima, yaitu kepemimpinan, kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap motivasi; kepemimpinan, kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai serta dimediasi motivasi.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Choiriyah & Taslim, 2012) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh. Metode analisis dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi dan Kemampuan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Penelitian yang dilakukan oleh (Fetra Talita, 2017) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Babat Kecamatan Penukal Kabupaten Pali. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu teknik *sampling*. Metode analisis dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai. Motivasi kerja secara langsung mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam menciptakan kinerja yang baik bagi pegawai terhadap pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Bungaran Saing, 2017) dengan judul Pengaruh Mutasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *Purposive Sampling*. Metode analisis dalam penelitian ini adalah Deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi antara Mutasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Farida Hanum Nst, 2017) dengan judul Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu teknik *sampling*. Metode analisis dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi yang dilakukan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan berpengaruh pada kinerja pegawai negeri sipil, hal ini dapat dilihat pada hasil penelitian dimana 75 % responden yang berpendapat demikian dan dapat disimpulkan bahwa mutasi menentukan kinerja pegawai.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

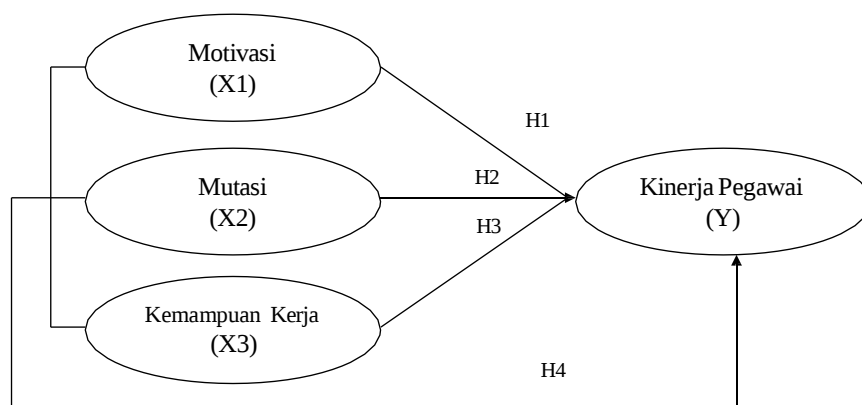
No	Nama dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Variabel	Perbedaan Variabel
1	Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi SUMSEL Dimediasi Motivasi Kerja.	Penelitian Kuantitatif	Semua hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini diterima, yaitu kepemimpinan, kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap motivasi; kepemimpinan, kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap	- Variabel, kemampuan kerja, dan kinerja pegawai - Metode penelitian	- Lokasi dan waktu penelitian - Jumlah sampel

	(Febriansyah, Saptaningsih Sumarmi, Siswoyo Haryono, 2020).		kinerja pegawai serta dimediasi motivasi		
2	Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir. (Choiriyah & Taslim, 2012).	Penelitian Kuantitatif	Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi dan Kemampuan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir.	- Variabel motivasi, kemampuan kerja, dan kinerja pegawai - Metode penelitian	- Variabel mutasi - Lokasi dan waktu penelitian - Jumlah sampel
3	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Babat Kecamatan Penukal Kabupaten Pali (Fetra Talita, 2017).	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi kerja secara langsung mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam menciptakan kinerja yang baik bagi pegawai terhadap pekerjaannya.	- Variable motivasi, Kinerja Pegawai - Metode penelitian	- Variabel mutasi dan kemampuan kerja - Lokasi dan waktu penelitian - Jumlah sampel
4	Pengaruh Mutasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi (Bungaran Saing, 2017).	Penelitian Deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi antara Mutasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai.	- Variabel mutasi, dan kinerja pegawai	- Variabel kemampuan kerja, motivasi - Metode penelitian - Lokasi dan waktu penelitian - Jumlah sampel
5	Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Farida Hanum Nst, 2017).	Penelitian Deskriptif Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi yang dilakukan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan berpengaruh pada kinerja pegawai negari sipil, hal ini dapat dilihat pada hasil penelitian dimana 75 % responden yang berpendapat demikian dan dapat disimpulkan bahwa mutasi menentukan kinerja pegawai .	- Variabel Mutasi, kinerja Pegawai	- Variabel kemampuan kerja, motivasi - Metode penelitian - Lokasi dan waktu penelitian - Jumlah sampel

2.3 Kerangka Pemikiran

Pada kerangka pemikiran ini di jelaskan bahwa tentang pengaruh antara variabel yang bersangkutan dalam penelitian ini. Menurut (Sugiyono, 2018:60) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting.

Pada kerangka berpikir ini, penelitian menggambarkan hubungan dari variabel independen yaitu Motivasi (X1), Mutasi (X2), dan Kemampuan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berikut adalah gambaran kerangka pemikiran ini untuk memahami masalah yang akan dibahas :



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

2.4 Hipotesis penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat rumuskan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

- H1 : Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh
- H2 : Diduga mutasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh

H3 : Diduga kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh

H4 : Diduga motivasi, mutasi, kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian pada hakikatnya merupakan suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman atau penuntun peneliti pada seluruh proses penelitian (Alsa, 2003). Dengan kata lain, desain penelitian ini merupakan penuntun proses penelitian secara benar dan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Aceh. Objek penelitian mengenai Motivasi, Mutasi, dan Kemampuan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Aceh.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memperoleh data dan informasi dalam penulisan skripsi ini yaitu motivasi, mutasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada Dinas Pendidikan Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013:11). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh dari variabel, yaitu variabel motivasi (X1), mutasi (X2), kemampuan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Aceh.

3.1.3 Horizon Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2024 sampai dengan selesai. Menurut Suyanto dan Susila dalam Valentin (2020:34), studi one shot merupakan penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu dengan satu fokus. Penelitian dilakukan secara bertahap dimulai dengan survey awal seperti wawancara dan dilanjutkan dengan pembagian kuisisioner. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 3.1
Horizon Waktu

Keterangan	Januari 2024	Februari 2024	Maret 2024	April 2024	Mei 2024	Juni 2024	Juli 2024	Agustus 2024
Pengajuan Judul Proposal								
Survei awal								
Penyusunan Proposal								
Seminar Proposal								
Pembagian Kuisisioner								
Penyusunan Skripsi								
Sidang								

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis adalah seuruh hal yang kita teliti untuk mendapatkan penjelasan ringkas mengeni keseluruhan unit dan untuk menjelaskan berbagai perbedaan diantara unit analisis tersebut (Morissan, 2017). Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Peneliti perlu memutuskan unit analisis saat penulis merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sampel, dan bahkan variabel

yang termaksud dalam kerangka ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Adapun unit analisis dalam penelitian ini yaitu Dinas Pendidikan Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi penelitian

Populasi adalah keseluruhan individu-individu, kelompok, atau objek yang ingin menggeneralisasikan hasil penelitian (Sue & Ritter, 2007). Populasi yang akan diteliti harus didefinisikan dengan jelas sebelum penelitian dilakukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Aceh yang berjumlah 303 orang dengan 33 unit kerja, seperti yang terlihat pada tabel berikut.

Tabel 3.2
Daftar Jumlah Pegawai ASN DISDIK Aceh

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris	1
3	HKU	24
4	KPA	20
5	PIH	5
6	Bid. Pembinaan SMA dan PKLK	24
7	Bid. Pembinaan SMK	19
8	Bid. Pembinaan GTK	22
9	Bid. Sarana dan Prasarana	19
10	Arsiparis	6
11	Perencana	2
12	UPTD TEKKOMDIK	23
13	UPTD PTKK	13
14	Cabdin Sabang	3
15	Cabdin Banda Aceh dan Aceh Besar	9
16	Cabdin Pidie dan Pidie Jaya	9
17	Cabdin Bireuen	9
18	Cabdin Lhokseumawe	9
19	Cabdin Aceh Utara	7
20	Cabdin Langsa	6

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
21	Cabdin Aceh Timur	6
22	Cabdin Aceh Tamiang	8
23	Cabdin Bener Meriah	6
24	Cabdin Aceh Tengah	6
25	Cabdin Aceh Tenggara	3
26	Cabdin Gayo Lues	5
27	Aceh Jaya	3
28	Aceh Barat	4
29	Aceh Barat Daya	6
30	Nagan Raya	1
31	Aceh Selatan	8
32	Subussalam dan Aceh Singkil	7
33	Simeulue	9
Total		303

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:81). Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 75 orang pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Aceh. Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian, dibutuhkan tahap penentuan ukuran sampel. Penentuan ukuran sampel pada penelitian ini dilakukan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

$$n = \frac{303}{1 + (303)(0.1)^2}$$

$$n = \frac{303}{1 + (303)(0.01)}$$

$$n = \frac{303}{1 + 3.03}$$

$$\square = \frac{303}{4.03}$$

$\square$ = 75 responden

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Proses Kelonggaran 10%

Berdasarkan teori dan perhitungan di atas, sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah 75 pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Aceh.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data adalah tempat atau asal di mana informasi atau fakta yang digunakan dalam penelitian atau analisis diperoleh. Teknik pengumpulan data adalah teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang akan dianalisis atau diolah untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Bawono, 2006:29). Teknik atau cara untuk mendapatkan data untuk penelitian ini penulis menggunakan penelitian lapangan yang akan dilakukan dengan terjun ke lapangan terhadap objek penelitian untuk memperoleh dan mengumpulkan data. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, penulis akan mengumpulkan data dengan menggunakan data primer dan data sekunder.

1. Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari lapangan penelitian melalui wawancara, *focus group discussion*, kuesioner, dan observasi (Sulistiyastuti, 2017:20). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner atau angket kepada pegawai Dinas Pendidikan Aceh. Kuesioner atau angket merupakan

pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawab (Sugiyono, 2016:230). Dalam metode ini menggunakan kuesioner model skala *Likert*. Skala *Likert* adalah metode pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap atau pendapat seseorang terhadap suatu pernyataan atau peristiwa. Responden diminta untuk memilih opsi yang paling mencerminkan pandangan atau sikap mereka terhadap setiap pernyataan. Skala Likert sering digunakan dalam penelitian sosial, survei opini, dan penilaian sikap, seperti yang tercantum pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Ragu-ragu	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

Sumber : Arikunto (2014)

2. Data primer dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui buku, jurnal maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat dengan kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan (Prihadi, 2014 : 104)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Robbins Stephen, 2010:260)	1-5	<i>Likert</i>	A1-A5
Independen						
2	Motivasi (X1)	Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2003)	1. Tanggung Jawab 2. Prestasi Kerja 3. Peluang untuk Maju 4. Pengakuan atas Kinerja 5. Pekerjaan yang Menantang (Prabu Mangkunegara, 2009:93)	1-5	<i>Likert</i>	B1-B5
3	Mutasi (X2)	Mutasi merupakan suatu perubahan posisi, jabatan, tempat, atau pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam suatu organisasi. (Hasibuan Malayu SP, 2017 : 102)	1. Promosi 2. Demosi 3. Penangguhan kenaikan pangkat 4. Pembebastugasan 5. Transfer 6. Job Rotation (Wahyudi, 2012:170)	1-5	<i>Likert</i>	C1-C6
4	Kemampuan Kerja (X3)	Kemampuan kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang berhasil dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. (Hasibuan, 2003:94).	1. Keterampilan (<i>skill</i>) 2. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) 3. Pengalaman kerja (<i>work experience</i>) (Winardi, 2002: 110)	1-5	<i>Likert</i>	D1-D3

3.5 Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 26 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2017), “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikturunkan nilainya)” adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien dari variabel bebas (X)

X_1 = Motivasi

X_2 = Mutasi

X_3 = Kemampuan Kerja

e = *error term*

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian[(sugiyono, 2017). Uji validitas bertujuan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain, validitas kuesioner dianggap terpenuhi apabila instrumen tersebut mampu menghasilkan suatu set data yang

mencerminkan perilaku dan aktivitas responden sesuai dengan yang diharapkan. Uji validitas penelitian ini dilakukan dengan menerapkan analysis corelation yang menggambarkan hubungan antar sejumlah variabel melalui penggunaan satu set dimensi yang dikenal sebagai faktor. Data dianggap valid jika nilai korelasi yang dihitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). Dengan kata lain kriteria yang digunakan untuk menilai validitas uji meliputi:

1. Jika $r_{Hitung} > r_{Tabel}$, maka item kuesioner tersebut dapat dianggap valid.
2. Jika $r_{Hitung} < r_{Tabel}$, maka item kuesioner tersebut dapat dianggap tidak valid.

3.6.2 Pengujian Reabilitas

Uji reabilitas adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan menghitung *Cronbach Alpha* untuk setiap variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2017) adalah uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu. Reliabilitas dianggap handal berdasarkan Cronbach Alpha jika mencapai sebesar 0,60 (Ghozali, 2016). Dengan kata lain kriteria yang digunakan untuk menilai validitas uji meliputi:

1. Hasil $\alpha > 0,60$ = reliable atau konsisten.
2. Hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel atau tidak konsisten.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) pengujian normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Dengan kata lain kriteria yang digunakan untuk menilai uji normalitas meliputi:

1. Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka hipotesis diterima karena data tersebut terdistribusi secara normal.
2. Sebaliknya, jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka hipotesis ditolak karena data tidak terdistribusi secara normal.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2016:91) bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Jika nilai toleransi lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas. Dengan kata lain kriteria yang digunakan untuk menilai validitas uji multikolinearitas meliputi:

1. Jika $VIF > 10$ atau Tolerance Value $< 0,10$ maka terjadi multikolinearitas
2. Jika $VIF < 10$ atau Tolerance Value $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Wiyono (2013:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual antar pengamatan dalam model regresi.

Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis sebagai berikut:

1. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur seperti gelombang, melebar, atau menyempit, maka menunjukkan adanya indikasi heteroskedastisitas.
2. Sebaliknya, jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas.

3.7 Rancangan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik memiliki tujuan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terkait (Sujarweni, 2015). Dalam penelitian ini digunakan uji t untuk menguji Tingkat signifikan motivasi, mutasi, dan kemampuan kerja secara individual terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh. Dengan kriteria pengujian:

1. Jika $t\text{-Hitung} > t\text{-Tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0 pada tingkat signifikan 5%.
2. Jika $t\text{-Hitung} < t\text{-Tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%.
 - H_{01} : Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh

- Ha1 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh
- H02 : Mutasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh
- Ha2 : Mutasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh
- H03 : Kemampuan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh
- Ha3 : Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh

3.7.2 Uji F (Uji Simultan)

Menurut E. Caroline (2019), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terkait atau variabel dependen. Perbandingan dilakukan antara nilai Fhitung dengan nilai Ftabel. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X1, X2 dan X3) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria kinerja pegawai pada tingkat signifikansi 95% adalah :

1. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o
 - H04 : Motivasi, mutasi, dan kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh.
 - Ha4 : Motivasi, mutasi, dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kantor dinas Pendidikan aceh yang beralamat Jl. Tgk Mohd. Daud Beureueh, Bandar Baru, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Aceh 24415. Sesuai dengan Peraturan Gubernur Aceh Nomor 95 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Aceh, tugas Dinas adalah *“Melaksanakan urusan pemerintahan dan pembangunan di bidang pendidikan dan pengajaran”*. Selanjutnya, sesuai dengan tuntutan Permendagri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pedoman Pembentukan dan Klasifikasi Cabang Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Daerah, Dinas telah menyusun dokumen kajian akademik untuk melakukan perubahan PPMG menjadi Cabang Dinas Pendidikan Aceh. Dokumen kajian akademik tersebut perlu mendapat penilaian dan persetujuan Menteri Dalam Negeri untuk penetapan Cabang Dinas di wilayah Kabupaten/Kota yang selanjutnya akan ditetapkan dengan Peraturan Gubernur Aceh. Sehingga Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas berubah bentuk organisasinya karena hilangnya jabatan Eselon-IV pada masing-masing bidang yang kemudian jabatan Eselon-IV tersebut akan ditampung dalam kedudukan Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Cabang Dinas di wilayah Kabupaten/Kota. Humas Dinas Pendidikan Aceh.

Struktur Organisasi Berdasarkan Peraturan Gubernur Aceh Nomor 95 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Fungsi dan Tata Kerja Dinas dinyatakan bahwa Dinas sebagai unsur pelaksana Pemerintah Aceh di bidang pendidikan yang berada di bawah Gubernur. Secara hierarki Dinas dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

4.1.1 Visi dan Misi

1. Visi

Terwujudnya pendidikan bermutu dan berdaya saing berlandaskan dinul islam.

2. Misi

1. Peningkatan mutu kompetensi lulusan yang berdaya saing.
2. Pemerataan dan peningkatan layanan akses satuan pendidikan.
3. Peningkatan standar pelayanan pendidikan yang profesional akuntabel dan efisien.
4. Pengintegrasian pendidikan berbasis karakter kedalam penerapan nilai-nilai budaya acehdan dinul islam.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan Aceh. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 75 orang konsumen. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan dan lama masa kerja responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Pria	45	60%
2	Wanita	30	40%
Jumlah		75	100%

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berdominan memiliki jenis kelamin pria sebanyak 45 orang responden (60,0%) dan wanita sebanyak 30 orang responden (40,0%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	8	10,7
2	26-35 Tahun	28	37,3
3	36-45 Tahun	31	41,3
4	≥ 55 Tahun	8	10,7
Jumlah		75	100

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 8 orang (10,7%), 26-35 tahun sebanyak 28 orang (37,3%), 36-45 tahun sebanyak 31 orang (41,3%), dan ≥ 55 tahun sebanyak 8 orang (10,7%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase(%)
2	SMA	4	5,3
3	Diploma	12	16,0
4	Sarjana	44	58,7
5	Pasca Sarjana	15	20,0
Jumlah		75	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 4 orang (5,3%), yang berpendidikan diploma sebanyak 12 orang (16,0%), yang berpendidikan sarjana sebanyak 44 orang (58,7%), dan responden yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 15 orang (20,0%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Penghasilan/Bulan	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 5 Tahun	11	14,7
2	6-10 Tahun	27	36,0
3	11-15 Tahun	25	33,3
4	≥ 15 Tahun	12	16,0
Jumlah		75	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang lama masa kerja ≤ 5 tahun sebanyak 11 orang (14,7%), responden yang lama masa 6-10 tahun sebanyak 27 orang (36,0%), responden yang lama masa kerja 11-15 tahun sebanyak 25 orang (33,3%) dan responden yang lama masa kerja >15 tahun sebanyak 12 orang (16,0%).

4.2.2 Pengujian Data

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel Tabel 4.5
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item PernyataanKuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=75)	Hasil Uji
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	0,912	0,227	Valid
2		Kuantitas	0,810	0,227	Valid
3		Ketepatan Waktu	0,825	0,227	Valid
		Efektivitas	0,485	0,227	Valid
		Kemandirian	0,912	0,227	Valid
1	Motivasi (X ₁)	Tanggung Jawab	0,771	0,227	Valid
2		Prestasi Kerja	0,766	0,227	Valid
3		Peluang untuk maju	0,876	0,227	Valid
4		Pengakuan atas kinerja	0,599	0,227	Valid
5		Pekerjaan yang menantang	0,760	0,227	Valid
1	Mutasi (X ₂)	Promosi	0,765	0,227	Valid
2		Demosi	0,763	0,227	Valid
3		Penanguhan kenaikan pangkat	0,864	0,227	Valid
4		Pembebasan tugas	0,567	0,227	Valid
5		Transfer	0,715	0,227	Valid
6		Job rotation	0,590	0,227	Valid
1	Kemampuan Kerja (X ₃)	Keterampilan	0,780	0,227	Valid
2		Pengetahuan	0,866	0,227	Valid
3		Pengalaman kerja	0,803	0,227	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,227) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Tabel 4.6
Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	Cronb. Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,834	0,60	Handal
Motivasi (X_1)	0,809	0,60	Handal
Mutasi (X_2)	0,805	0,60	Handal
Kemampuan kerja (X_3)	0,740	0,60	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai *reliabilitas tes* untuk variabel Motivasi (X_1) dengan nilai 0,809, Mutasi (X_2) dengan nilai 0,805, Kemampuan kerja (X_3) dengan nilai 0,740 dan Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai 0,834. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel motivasi, mutase, kemampuan kerja dan kinerja Pegawai.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya dapat menyelesaikan tiap pekerjaan dengan teliti dan rapi.	39	52,0	24	32,0	12	16,0	0	0	0	0	4,36
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang sudah di tetapkan.	33	44,0	28	37,3	14	18,7	0	0	0	0	4,25
3	Saya masuk dan pulang kerja dengan waktu yang sudah di tetapkan.	25	33,3	36	48,0	14	18,7	0	0	0	0	4,15
4	Saya mampu menggunakan peralatan kantor sesuai dengan kebutuhan.	6	8,0	33	44,0	26	34,7	8	10,7	2	2,7	3,44
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tanpa dibantu oleh orang lain.	39	52,0	24	32,0	12	16,0	0	0	0	0	4,36
Nilai Rerata												4,11

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu Saya dapat menyelesaikan tiap pekerjaan dengan teliti dan rapi diperoleh jawaban rata-rata 4,36(4) yang berarti setuju, Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang sudah di tetapkan diperoleh jawaban rata-rata 4,25(4) yang berarti setuju, Saya masuk dan pulang kerja dengan waktu yang sudah di tetapkan jawaban rata-rata 3,44(3) yang berarti setuju. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tanpa dibantu oleh orang lain jawaban rata-rata 4,36(4) yang berarti setuju .Sehingga hasil penelitian variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rerata sebesar 4,11(4) yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Motivasi

No	Motivasi (X ₁)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		F	%	f	%	f	%	F	%	f	%	
1	Saya bertanggung jawab atas tugas tugas yang di berikan.	32	42,7	31	41,3	12	16,0	0	0	0	0	4,27
2	Saya memiliki prestasi kerja yang baik terhadap pekerjaan	34	45,3	25	33,3	16	21,3	0	0	0	0	4,24
3	Saya memiliki semangat yang tinggi untuk maju dan berkembang terhadap karir di pekerjaan	35	46,7	27	36,0	13	17,3	0	0	0	0	4,29
4	Saya merasa pekerjaan saya dihargai oleh rekan kerja di sekitar saya.	31	41,3	29	38,7	15	20,0	0	0	0	0	4,21
5	Pekerjaan saya mendorong saya untuk terus belajar dan berkembang.	25	33,3	36	48,0	14	18,7	0	0	0	0	4,15
	Nilai Rerata											4,23

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel motivasi pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu Saya bertanggung jawab atas tugas tugas yang di berikan diperoleh jawaban rata-rata 4,27(4) yang berarti setuju, Saya memiliki prestasi kerja yang baik terhadap pekerjaan diperoleh jawaban rata-rata 4,24(4) yang berarti setuju, Saya memiliki semangat yang tinggi untuk maju dan berkembang terhadap karir di pekerjaan diperoleh jawaban rata-rata 4,29(4) yang berarti setuju, Saya merasa pekerjaan saya dihargai oleh rekan kerja di sekitar saya diperoleh jawaban rata-rata 4,21(4) yang berarti setuju, Pekerjaan saya mendorong saya untuk terus belajar dan berkembang diperoleh jawaban rata-rata 4,15(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel motivasi diperoleh nilai rerata sebesar 4,23(4) yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Mutasi

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel mutasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Mutasi

No	Mutasi (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya merasa bahwa upaya kerja saya di akui dan di hargai dalam pertimbangan promosi.	32	42,7	32	42,7	11	14,7	0	0	0	0	4,28
2	Saya percaya bahwa keputusan demosi di ambil berdasarkan kinerja pegawai secara objektif.	34	45,3	25	33,3	16	21,3	0	0	0	0	4,24
3	Saya yakin bahwa keputusan penangguhan kenaikan pangkat berdasarkan kriteria yang adil.	35	46,7	28	37,3	12	16,0	0	0	0	0	4,31
4	Saya percaya bahwa skorsing menjadi kesempatan bagi saya untuk belajar dari kesalahan yang saya buat.	31	41,3	29	38,7	15	20,0	0	0	0	0	4,21
5	Saya merasa bahwa proses transfer memberikan kesempatan pengembangan karir yang bermanfaat.	25	33,3	37	49,3	13	17,3	0	0	0	0	4,16
6	Saya yakin bahwa job rotation memberikan keberagaman tugas yang dapat meningkatkan motivasi dan keterampilan pegawai.	32	42,7	41	54,7	2	2,7	0	0	0	0	4,40
Nilai Rerata												4,26

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas distribusi jawaban responden pada variabel mutasi pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu Saya merasa bahwa upaya kerja saya di akui dan di hargai dalam pertimbangan promosi diperoleh jawaban rata-rata 4.28(4) yang berarti setuju, Saya percaya bahwa keputusan demosi diambil

berdasarkan kinerja pegawai secara objektif diperoleh jawaban rata-rata 4.24(4) yang berarti setuju, Saya yakin bahwa keputusan penangguhan kenaikan pangkat berdasarkan kriteria yang adil diperoleh jawaban rata-rata 4.31(4) yang berarti setuju, Saya percaya bahwa skorsing menjadi kesempatan bagi saya untuk belajar dari kesalahan yang saya buat diperoleh jawaban rata-rata 4.21(4) yang berarti setuju, Saya merasa bahwa proses transfer memberikan kesempatan pengembangan karir yang bermanfaat diperoleh jawaban rata-rata 4.16(4) yang berarti setuju. Saya yakin bahwa job rotation memberikan keberagaman tugas yang dapat meningkatkan motivasi dan keterampilan pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4.40(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel mutasi diperoleh nilai rerata sebesar 4.26(4) yang berarti setuju.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kemampuan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Kemampuan Kerja

No	Kemampuan Kerja (X_3)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Keterampilan yang saya miliki sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya saat ini	47	62,7	27	36,0	1	1,3	0	0	0	0	4,61
2	Saya merasa bahwa pengetahuan saya tentang pekerjaan ini terus berkembang seiring waktu.	40	53,3	21	28,0	14	18,7	0	0	0	0	4,35
3	Saya yakin bahwa pengalaman kerja saya memberikan kontribusi positif.	39	52,0	30	40,0	6	8,0	0	0	0	0	4,44
	Nilai Rerata											4,46

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2024)

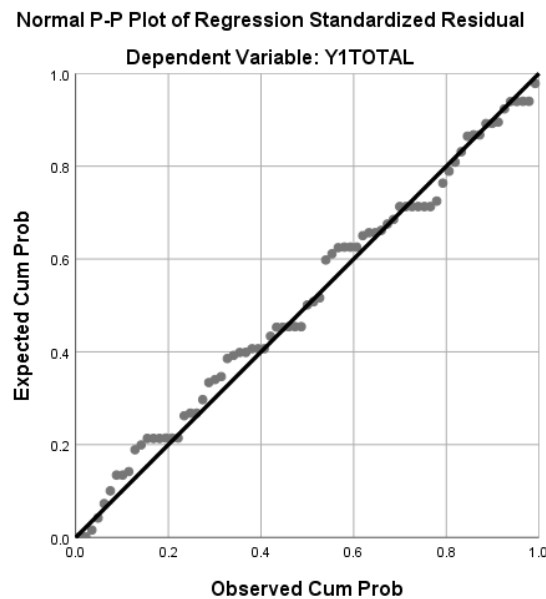
Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kemampuan kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu Saya Keterampilan yang saya miliki sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya saat ini diperoleh jawaban rata-rata 4.61(5) yang berarti sangat setuju, Saya merasa bahwa pengetahuan saya tentang pekerjaan ini terus berkembang seiring waktu diperoleh jawaban rata-rata 4.35(4) yang berarti setuju, Saya yakin bahwa pengalaman kerja saya memberikan kontribusi positif diperoleh jawaban rata-rata 4.44(4) yang berarti setuju, Sehingga hasil penelitian variabel kemampuan kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4.46(4) yang berarti setuju.

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonall atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai variance inflation factor (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.11 :

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolineritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	MOTIVASI_TOTAL	0.039	25.548
	MUTASI_TOTAL (Mutasi)	0.037	26.971
	KEMAMPUAN_KERJATOTAL	0.293	3.416

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

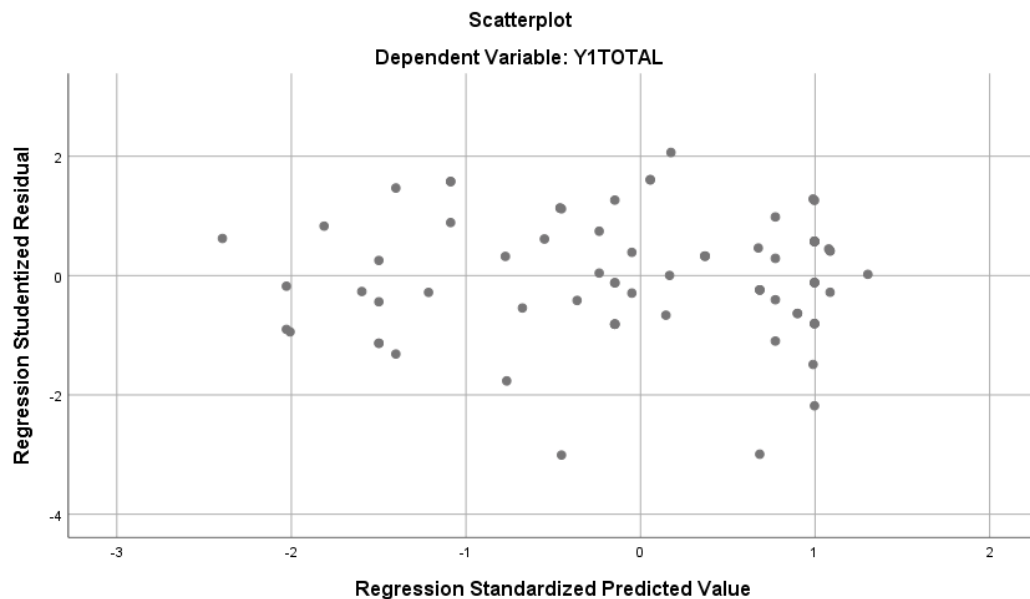
Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan table 4.10 diatas terlihat bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai tolerance yang lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflactior factor* (VIF) juga menunjukan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikoloneritas antar variable independent dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2 :

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil penelitian (2024)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi (X_1), mutasi (X_2) dan kemampuan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.802	1.666		0.482	0.632
	X1TOTAL	1.056	0.309	0.992	3.419	0.001
	X2TOTAL	0.235	0.295	0.237	0.797	0.428
	X3TOTAL	0.255	0.199	0.136	1.283	0.204

a. Dependent Variable: Y1TOTAL

Sumber: Data Primer (2024)

Berdasarkan table 4.11 diatas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang di analisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,802 + 1,056X_1 + 0,235X_2 + 0,255X_3$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta $b_a = 0,802$

Berarti apabila variabel motivasi (X_1), mutasi (X_2), dan kemampuan kerja (X_3) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja pegawai (Y) akan bernilai 0,802.

b. Koefisien regresi

Motivasi (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 1,056. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel motivasi (X_1) akan menyebabkan variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar satuan.

c. Koefisien regresi

Mutasi (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,235. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan mutasi sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,235 satuan.

d. Koefisien regresi

Kemampuan Kerja (X_3) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,255. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan mutasi sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,255 satuan.

1. Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada table diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Motivasi (X_1)

Pada variabel motivasi (X_1) diperoleh $t_{hitung} (3.419) > t_{tabel} (1,992)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel motivasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Pendidikan Aceh tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik motivasi (X_1), semakin tinggi kinerja pegawai (Y).

b. Mutasi (X_2)

Pada variabel mutasi (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} (0,797) < t_{tabel} (1,992)$, maka H_0 diterima (H_a ditolak), artinya variabel mutasi (X_2) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Pendidikan Aceh, tingkat

signifikansi 5%. Artinya semakin terjangkau mutasi (X_2), semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya. Berdasarkan hasil penelitian tingkat mutasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Aceh. Hal ini didukung oleh penelitian Widiyasari Padmantyo (2023) yang menyatakan bahwa dari uji t diperoleh tingkat mutasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Kemampuan kerja (X_3)

Pada variabel kemampuan kerja (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} (1.283) < t_{tabel} (1,992), maka H_0 diterima (H_a ditolak), artinya variabel kemampuan kerja (X_3) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Pendidikan Aceh, tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin terjangkau kemampuan kerja (X_3), semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya

2. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara serentak(simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh motivasi (X_1), mutasi (X_2), dan kemampuan kerja (X_3), secara serentak (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.13
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	507.619	3	169.206	77.577	0.000 ^b
	Residual	154.861	71	2.181		
	Total	662.480	74			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Total_Motivasi, Total_Mutasi_Total_Kemampuan_Kerja
 Sumber: Data primer (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $77,577 > F_{tabel}$ sebesar 2,728 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh motivasi (X_1), mutasi (X_2), dan kemampuan kerja (X_3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_1), mutasi (X_2), dan kemampuan kerja (X_3), secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Pendidikan Aceh.

4.2.6 Analisis Korelasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara serentak yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.14
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.875 ^a	0.766	0.756	1.477

a. Preditos: (Constant), Total_Motivasi, Total_Mutasi_Total_Kemampuan_Kerja

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data primer (2024)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2017), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00–0,199=sangat rendah

0,20–0,399=rendah

0,40–0,599=sedang

0,60–0,799=kuat

0,80–1,000=sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.13 diatas diperoleh angka R sebesar 0,875. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara motivasi (X_1), mutasi (X_2), dan kemampuan kerja (X_3), dengan kinerja pegawai (Y).

b. Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,766 atau 76,6%. Koefisien determinasi (Uji Adjusted R^2) pada tabel 4.14 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel motivasi (X_1), mutasi (X_2), dan kemampuan kerja (X_3), terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 76,6%, sedangkan 23,4% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya kantor dinas Pendidikan aceh dapat meningkatkan kinerja

pegawai dengan cara lebih memperhatikan dan memberikan masukan seperti motivasi kepada pegawai ada agar memberikan kekuatan dan semangat yang baik. Selanjutnya hasil analisa yang menyatakan mutasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya masih ada variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai dan kantor dinas Pendidikan aceh dapat mempertahankan maupun meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memperhatikan perpindahann pegawai dengan adanya pemikiran resiko kedepannya pegawai ketika mereka belum siap dalam segi apapun, dan serta hasil analisa yang menyatakan kemampuan kerja tidak berpengaruh kinerja pegawai, artinya kantor dinas Pendidikan aceh dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memperhatikan kemampuan kerja pegawai sesuai standar dengan adanya pelatihan dasar dan seminar yang bertujuan menghasilkan pegawai yang baik dalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan kinerja pegawai ditentukann oleh motivasi, mutasi dan kemampuan kerja. Semakin bagus motivasi dan semakin baiknya kemampuan kerja maka semakin besar peluang bagi kantor dinas Pendidikan Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi, mutasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan aceh, maka dapat ditarik baberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas Pendidikan Aceh.
2. Mutasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas Pendidikan Aceh.
3. Kemampuan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas Pendidikan Aceh.
4. Motivasi secara simultan berpengaruh dan mutasi, kemampuan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas Pendidikan Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Bagi kantor dinas Pendidikan Aceh untuk lebih memperhatikan motivasi agar pegawai mendapatkan kekuatan dan semangat yang positif untuk lebih baik dalam bekerja.

2. Bagi kantor dinas Pendidikan Aceh untuk lebih memperhatikan mutasi agar pegawai mendapatkan pengalaman dan jam terbang baru agar mendapatkan ilmu yang banyak dan baik dalam bekerja.
3. Bagi kantor dinas Pendidikan Aceh untuk lebih memperhatikan kemampuan kerja agar pegawai mendapatkan ilmu baru seperti pelatihan dasar agar mendapatkan kemampuan kinerja yang baik dalam bekerja.
4. Bagi dinas Pendidikan Aceh untuk lebih memperhatikan motivasi, mutasi dan kemampuan kerja agar pegawai mendapatkan penilaian positif dalam kinerja dan mendapatkan nilai positif di mata masyarakat.
5. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji variabel lain yang sekiranya yang belum diteliti dan berpengaruh atau berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alexsander, dkk. (2022). *Monograf Advikasi Kebijakan Berbasis Permodelan System Dynamic*. Yogyakarta: Nas Media Pustaka.
- Alsa, A. (2003). *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif, serta kombinasinya dalam penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arifin, Rois,. dkk. (2017) *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jawa Timur: Empat Dua.
- Bayu, Prawiro. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Dessler, Gary. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- F. Anggun. S. (2021). *Pengaruh Kemampuan Sumber Daya Manusia, Komunikasi Organisasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Administrasi terpadu di Kecamatan (Paten) di Daerah*. Jawa Barat: Guepedia.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mankunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika ADITAMA.
- Morissan. (2017). *Riset Kualitatif*. Jakarta: Kencana.
- Prawirosetono. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Pratiwi A. (2014). *Sukses dengan Soft Skills*. Bandung: Direktorat Pendidikan ITB.

- Prihadi. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Human Resources Management. Jilid 2*. Jakarta: Gunung Agung.
- Pujiasri, Eny., Sri Edi Budiningsih. 2018. *Otomatisasi dan tata kelola kepegawaian untuk SMK/MAK Kelas XI*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Riyadi, Slamet. (2022). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru*. Yogyakarta: Jejak Pustaka.
- Robbins S.P & T.A. Judge. (2009). *Prilaku Organisasi (Terjemahan)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. (2010). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid I. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Simamora, Henry. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar, Bali: Universitas Indonesia.
- Sitorus, Raja Maruli Tua. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Di Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Kesebelas*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2013) *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Winardi. (2002). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Persada.

LAMPIRAN I

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Motivasi, Mutasi, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Aceh

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 55 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
6. Lama Masa Kerja: ☐ <5 Tahun ☐ 11-15 Tahun
☐ 6-10 Tahun ☐ > 15 Tahun

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan tiap pekerjaan dengan teliti dan rapi.					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang sudah di tetapkan.					
3	Saya masuk dan pulang kerja dengan waktu yang sudah di tetapkan.					
4	Kerja sama yang baik dapat menghasilkan efektivitas yang sangat tinggi					
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tanpa dibantu oleh orang lain					

LAMPIRAN I

B. Motivasi (X₁)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bertanggung jawab atas tugas tugas yang di berikan.					
2	Saya mendapatkan dorongan untuk berusaha mencapai hasil yang baik dalam pekerjaan					
3	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju dalam mencapai tujuan yang di harapkan					
4	Saya merasa pekerjaan saya dihargai oleh rekan kerja di sekitar saya.					
5	Saya menganggap pekerjaan saya sebagai tugas yang menantang dan memotivasi					

B. Mutasi (X₂)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa bahwa upaya kerja saya di akui dan di hargai dalam pertimbangan promosi.					
2	Saya percaya bahwa keputusan demosi di ambil berdasarkan kinerja pegawai secara objektif.					
3	Saya yakin bahwa keputusan penangguhan kenaikan pangkat berdasarkan kriteria yang adil.					
4	Saya akan di mutasi sesuai dengan tanggung jawab saya dalam melaksanakan tugas yang diberikan.					
5	Saya merasa bahwa proses transfer memberikan kesempatan pengembangan karir yang bermanfaat.					
6	Saya yakin bahwa job rotation memberikan keberagaman tugas yang dapat meningkatkan motivasi dan keterampilan pegawai.					

C. Kemampuan Kerja (X₃)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa bahwa pelatihan yang saya terima telah meningkatkan keterampilan kerja saya.					
2	Saya merasa bahwa pengetahuan saya tentang pekerjaan ini terus berkembang seiring waktu.					
3	Saya yakin bahwa pengalaman kerja saya memberikan kontribusi positif.					

Statistics

		JK	US	PN	LMK
N	Valid	75	75	75	75
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.40	2.52	2.93	2.51
Median		1.00	3.00	3.00	2.00
Std. Deviation		.493	.828	.759	.935
Minimum		1	1	1	1
Maximum		2	4	4	4

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PRIA	45	60.0	60.0	60.0
	WANITA	30	40.0	40.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

US

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>25 TAHUN	8	10.7	10.7	10.7
	26-35 TAHUN	28	37.3	37.3	48.0
	36-45	31	41.3	41.3	89.3
	>55 TAHUN	8	10.7	10.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

PN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	4	5.3	5.3	5.3
	DIPLOMA	12	16.0	16.0	21.3
	SARJANA	44	58.7	58.7	80.0
	PASCA SARJANA	15	20.0	20.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

		LMK			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 TAHUN	11	14.7	14.7	14.7
	6-10 TAHUN	27	36.0	36.0	50.7
	11-15 TAHUN	25	33.3	33.3	84.0
	>15 TAHUN	12	16.0	16.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y1TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.771**	.688**	.186	1.000**	.912**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.111	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
Y2	Pearson Correlation	.771**	1	.610**	.093	.771**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.425	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
Y3	Pearson Correlation	.688**	.610**	1	.303**	.688**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.008	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
Y4	Pearson Correlation	.186	.093	.303**	1	.186	.485**
	Sig. (2-tailed)	.111	.425	.008		.111	.000
	N	75	75	75	75	75	75
Y5	Pearson Correlation	1.000**	.771**	.688**	.186	1	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.111		.000
	N	75	75	75	75	75	75
Y1TOTAL	Pearson Correlation	.912**	.810**	.825**	.485**	.912**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75

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

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.409**	.752**	.215	.554**	.771**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.064	.000	.000

	N	75	75	75	75	75	75
X1.2	Pearson Correlation	.409**	1	.544**	.502**	.396**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X1.3	Pearson Correlation	.752**	.544**	1	.293*	.730**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.011	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X1.4	Pearson Correlation	.215	.502**	.293*	1	.217	.599**
	Sig. (2-tailed)	.064	.000	.011		.062	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X1.5	Pearson Correlation	.554**	.396**	.730**	.217	1	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.062		.000
	N	75	75	75	75	75	75
X1TOTAL	Pearson Correlation	.771**	.766**	.876**	.599**	.760**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75

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

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

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.388**	.742**	.189	.537**	.441**	.765**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.104	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X2.2	Pearson Correlation	.388**	1	.526**	.502**	.372**	.404**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.001	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X2.3	Pearson Correlation	.742**	.526**	1	.269*	.720**	.432**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.020	.000	.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X2.4	Pearson Correlation	.189	.502**	.269*	1	.190	.183	.567**
	Sig. (2-tailed)	.104	.000	.020		.103	.116	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X2.5	Pearson Correlation	.537**	.372**	.720**	.190	1	.220	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.103		.058	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X2.6	Pearson Correlation	.441**	.404**	.432**	.183	.220	1	.590**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.116	.058		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X2TOTAL	Pearson Correlation	.765**	.763**	.864**	.567**	.715**	.590**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75

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

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

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.538**	.479**	.780**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75
X3.2	Pearson Correlation	.538**	1	.501**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75
X3.3	Pearson Correlation	.479**	.501**	1	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	75	75	75	75
X3TOTAL	Pearson Correlation	.780**	.866**	.803**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.809	.811	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	16.89	5.286	.627	.565	.763
X1.2	16.92	5.129	.603	.425	.771
X1.3	16.87	4.766	.784	.740	.712
X1.4	16.95	5.916	.380	.253	.836
X1.5	17.01	5.365	.614	.533	.767

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.805	.805	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	21.32	6.383	.637	.570	.757
X2.2	21.36	6.152	.614	.447	.762
X2.3	21.29	5.859	.777	.734	.721
X2.4	21.39	7.132	.359	.253	.822
X2.5	21.44	6.628	.569	.529	.773
X2.6	21.20	7.514	.452	.280	.797

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.740	.755	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	8.79	1.521	.589	.348	.659
X3.2	9.05	.997	.601	.366	.638
X3.3	8.96	1.309	.558	.313	.663

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.834	.849	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	16.20	5.432	.851	.	.739
Y2	16.31	5.864	.689	.	.785
Y3	16.41	5.948	.721	.	.778
Y4	17.12	7.161	.210	.	.925
Y5	16.20	5.432	.851	.	.739

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.809	.811	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	16.89	5.286	.627	.565	.763
X1.2	16.92	5.129	.603	.425	.771
X1.3	16.87	4.766	.784	.740	.712
X1.4	16.95	5.916	.380	.253	.836
X1.5	17.01	5.365	.614	.533	.767

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.805	.805	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	21.32	6.383	.637	.570	.757
X2.2	21.36	6.152	.614	.447	.762
X2.3	21.29	5.859	.777	.734	.721
X2.4	21.39	7.132	.359	.253	.822
X2.5	21.44	6.628	.569	.529	.773
X2.6	21.20	7.514	.452	.280	.797

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.740	.755	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	8.79	1.521	.589	.348	.659
X3.2	9.05	.997	.601	.366	.638
X3.3	8.96	1.309	.558	.313	.663

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
N	Valid	75	75	75	75	75
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.36	4.25	4.15	3.44	4.36
Median		5.00	4.00	4.00	4.00	5.00
Std. Deviation		.747	.755	.711	.889	.747
Minimum		3	3	3	1	3
Maximum		5	5	5	5	5

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	12	16.0	16.0	16.0
	S	24	32.0	32.0	48.0
	SS	39	52.0	52.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	14	18.7	18.7	18.7
	S	28	37.3	37.3	56.0
	SS	33	44.0	44.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	14	18.7	18.7	18.7
	S	36	48.0	48.0	66.7
	SS	25	33.3	33.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.7	2.7	2.7
	TS	8	10.7	10.7	13.3
	KS	26	34.7	34.7	48.0
	S	33	44.0	44.0	92.0
	SS	6	8.0	8.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	12	16.0	16.0	16.0
	S	24	32.0	32.0	48.0
	SS	39	52.0	52.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
N	Valid	75	75	75	75	75
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.27	4.24	4.29	4.21	4.15
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Std. Deviation		.723	.786	.749	.759	.711
Minimum		3	3	3	3	3
Maximum		5	5	5	5	5

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	12	16.0	16.0	16.0
	S	31	41.3	41.3	57.3
	SS	32	42.7	42.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	16	21.3	21.3	21.3
	S	25	33.3	33.3	54.7
	SS	34	45.3	45.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	13	17.3	17.3	17.3
	S	27	36.0	36.0	53.3
	SS	35	46.7	46.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	15	20.0	20.0	20.0
	S	29	38.7	38.7	58.7
	SS	31	41.3	41.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	14	18.7	18.7	18.7
	S	36	48.0	48.0	66.7
	SS	25	33.3	33.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
N	Valid	75	75	75	75	75	75
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.28	4.24	4.31	4.21	4.16	4.40
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Std. Deviation		.708	.786	.735	.759	.698	.545
Minimum		3	3	3	3	3	3
Maximum		5	5	5	5	5	5

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	14.7	14.7	14.7
	S	32	42.7	42.7	57.3
	SS	32	42.7	42.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	16	21.3	21.3	21.3
	S	25	33.3	33.3	54.7
	SS	34	45.3	45.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	12	16.0	16.0	16.0
	S	28	37.3	37.3	53.3
	SS	35	46.7	46.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	15	20.0	20.0	20.0
	S	29	38.7	38.7	58.7
	SS	31	41.3	41.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	13	17.3	17.3	17.3
	S	37	49.3	49.3	66.7
	SS	25	33.3	33.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2.7	2.7	2.7
	S	41	54.7	54.7	57.3
	SS	32	42.7	42.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Statistics

		X3.1	X3.2	X3.3
N	Valid	75	75	75
	Missing	0	0	0
Mean		4.61	4.35	4.44
Median		5.00	5.00	5.00
Std. Deviation		.517	.780	.642
Minimum		3	3	3
Maximum		5	5	5

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.3	1.3	1.3
	S	27	36.0	36.0	37.3
	SS	47	62.7	62.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	14	18.7	18.7	18.7
	S	21	28.0	28.0	46.7
	SS	40	53.3	53.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	8.0	8.0	8.0
	S	30	40.0	40.0	48.0
	SS	39	52.0	52.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Model Summary^b

					Change Statistics			
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2
1	.875 ^a	.766	.756	1.477	.766	77.577	3	

a. Predictors: (Constant), X3TOTAL, X1TOTAL, X2TOTAL

b. Dependent Variable: Y1TOTAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	507.619	3	169.206	77.577	.000 ^b
	Residual	154.861	71	2.181		
	Total	662.480	74			

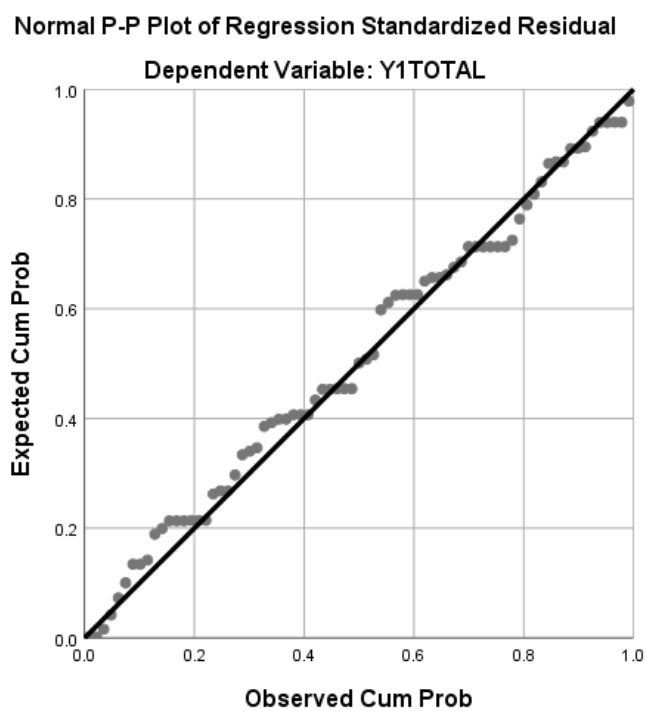
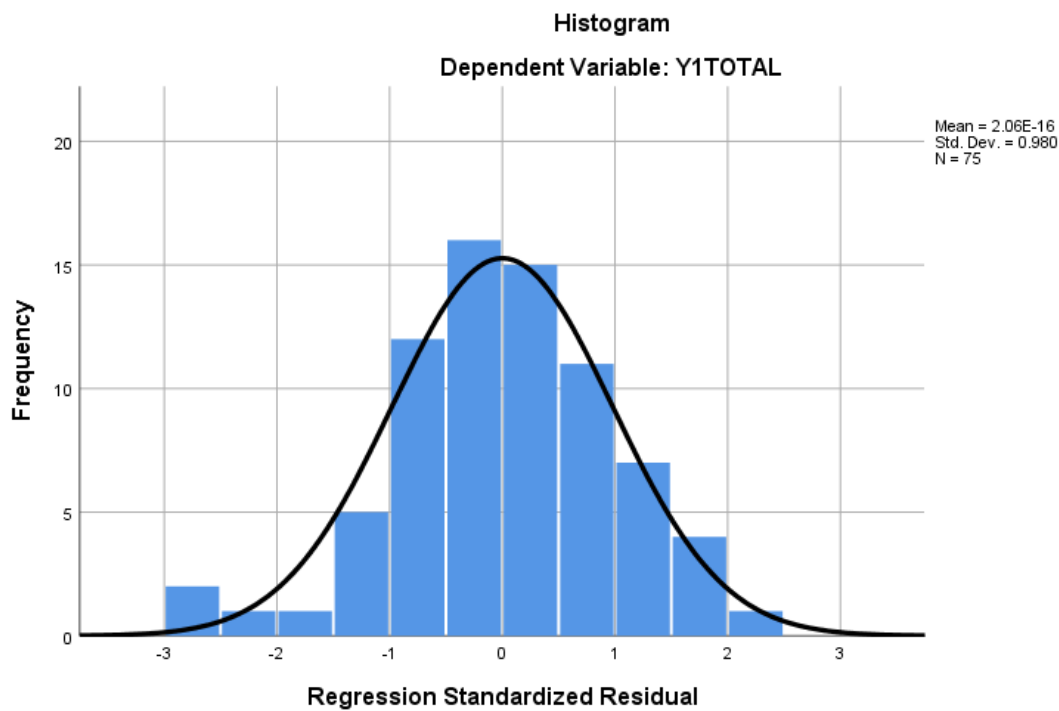
a. Dependent Variable: Y1TOTAL

b. Predictors: (Constant), X3TOTAL, X1TOTAL, X2TOTAL

Coefficients^a

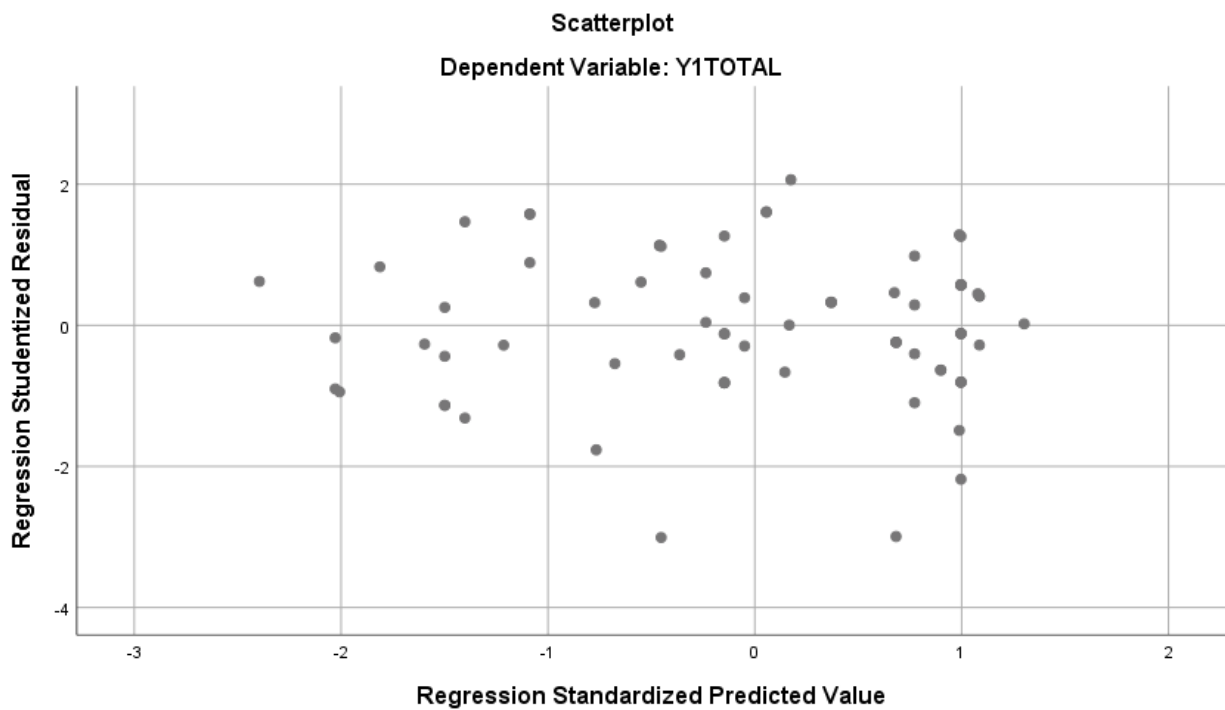
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.802	1.666		.482	.632
	X1TOTAL	1.056	.309	.992	3.419	.001
	X2TOTAL	-.235	.295	-.237	-.797	.428
	X3TOTAL	.255	.199	.136	1.283	.204

a. Dependent Variable: Y1TOTAL



Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.802	1.666	.482	.632		
	X1TOTAL	1.056	.309	.992	.001	.039	25.548
	X2TOTAL	-.235	.295	-.237	.428	.037	26.971
	X3TOTAL	.255	.199	.136	1.283	.204	3.416

a. Dependent Variable: Y1TOTAL



LAMPIRAN IV

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95 %

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	91	0,203
12	0,576	36	0,329	92	0,202
13	0,553	37	0,325	93	0,201
14	0,532	38	0,320	94	0,200
15	0,514	39	0,316	95	0,199
16	0,497	40	0,312	96	0,198
17	0,482	41	0,308	100	0,194
18	0,468	42	0,304	125	0,176
19	0,456	43	0,301	150	0,159
20	0,444	44	0,297	175	0,148
21	0,433	45	0,294	200	0,138
22	0,423	46	0,291	300	0,113
23	0,413	47	0,288	400	0,098
24	0,404	48	0,284	500	0,088
25	0,396	49	0,281	600	0,080
26	0,388	50	0,279	700	0,074

Note: n = Jumlah Sampel

Untuk uji validitas..lihat ditabel corrected item-Total Correlation>

LAMPIRAN IV

Nilai t tabel Keyakinan 95 %

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

LAMPIRAN IV

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

LAMPIRAN IV