

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MUTASI TERHADAP
PRESTASI KERJA GURU PADA YAYASAN PERGURUAN
SULTAN ISKANDAR MUDA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**RATNA TRI WAHYUNI
148320100**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MUTASI TERHADAP
PRESTASI KERJA GURU PADA YAYASAN PERGURUAN
SULTAN ISKANDAR MUDA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Manajemen

OLEH :

RATNA TRI WAHYUNI

148320100



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

Judul : Pengaruh Tingkat Pendidikan Guru dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan

Nama Mahasiswa: RATNA TRI WAHYUNI


No. Stambuk : 14.832.0100

Program Studi : Manajemen

**Menyetujui :
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I

Pembimbing II



Drs. Muslim Wijaya, M.Si


Dra. Isnaniah LKS, MMA

Mengetahui :

Ketua Program Studi

Dekan


Adelina Lubis, SE, M.Si


Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si

Tanggal Lulus : 05 Oktober 2018

ABSTRAK

RATNA TRI WAHYUNI, 148320100, Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja guru, pengaruh mutasi terhadap prestasi kerja guru, dan pengaruh tingkat pendidikan dan mutasi terhadap prestasi kerja guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan, sebagai bahan masukan untuk meningkatkan prestasi kerja khususnya guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru sma dan smk pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan, data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah hasil menyebar kuesioner kepada 55 responden guru sma dan guru smk Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan februari samapi bulan juli. Teknik analisa menggunakan uji hipotesis, tehnik analisis data dan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini adalah bahwa secara bersama-sama Variabel Tingkat Pendidikan diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($10.408 > 2.006$), sehingga dapat disimpulkan tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Mudan Medan. Variabel mutasi diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3.490 > 2.006$). Sehingga dapat disimpulkan mutasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Mudan Medan. Berdasarkan data diperoleh niali F_{hitung} sebesar 132,469 dengan tingkat signifikan 0,00. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($132,469 > 3,18$) dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan dan mutasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan.

Kata Kunci : Tingkat Pendidikan, Mutasi, Prestasi Kerja

ABSTRACT

RATNA TRI WAHYUNI, 148320100, Effect of Education Levels and Mutations on Teacher's Work Achievement at the Sultan Iskandar Muda University Foundation Medan.

This study aims to determine the level of education on teacher work performance, the effect of mutations on teacher work performance, and the influence of education level and mutation on teacher work performance at the Sultan Iskandar Muda University Foundation Medan, as input material to improve the quality of work, especially teachers.

The population in this study were high school and senior high school teachers at the Sultan Iskandar Muda Medan Foundation, the data collected in this study were the results of distributing questionnaires to 55 high school teacher respondents and teachers from the Sultan Iskandar Muda University Foundation Medan. This research was carried out from February to July. The analysis technique uses hypothesis testing, data analysis techniques and multiple linear regression.

The results of this study are that together the Level of Education Variables obtained by the value of $T_{hitung} > T_{table}$ ($10,408 > 2,006$), so it can be concluded that the level of education has a significant positive effect on the work performance of teachers at the Sultan Iskandar Mudan College Foundation Medan. The mutation variable is obtained by $T_{hitung} > T_{table}$ ($3,490 > 2,006$). So it can be concluded that the mutation has a significant positive effect on the work performance of teachers at the Sultan Iskandar Mudan University Foundation Medan. Based on the data obtained, the F_{count} value is 132.469 with a significant level of 0.00. So $F_{count} > F_{table}$ ($132,469 > 3,18$) thus the hypothesis is accepted. So it can be concluded that the level of education and mutation has a significant positive effect on the work performance of teachers at the Sultan Iskandar Muda University Foundation Medan.

Keywords: *Level of Education, Mutation, Work Achievement*

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran ALLAH SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dan tak lupa penulis panjatkan shalawat dan salam diberikan kepada junjungan kita Nabi besar MUHAMMAD SAW. Skripsi ini merupakan persyaratan guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Medan Area. Adapun judul proposal ini adalah **“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Mudan Medan”**.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak oleh karena itu, pada kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan terim kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. H. Ihsan Effendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial, SE, MSi, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area
5. Bapak Drs. Muslim Wijaya, MSi, selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Eka Dewi Setia Tarigan, SE, Msi, sebagai Sekretaris yang memberikan bimbingan, saran dan motivasi yang sudah diberikan kepada penulis.

8. Bapak dan Ibu Dosen, serta pegawai di Universitas Medan Area Medan yang telah memberikan bimbingan yang berharga selama perkuliahan.
9. Bapak Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dan mendapatkan data yang diperlukan untuk penyelesaian skripsi ini.
10. Seluruh Guru Sma dan Smk Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan yang telah membantu memberikan data sehubungan dengan penyelesaian skripsi ini.
11. Yang teristimewa penulis ucapkan terimakasih yang tidak terhingga kepada kedua orangtua saya tercinta yang telah membesarkan saya, Ayahanda Sudarto, Ibu Farida Hanum Marpaung, serta abang Muhammad Firdaus Alamhadi dan kakak Dwi Utami Wulandari yang tulus dan ikhlas memberikan doa dalam menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.
12. Terimakasih kepada para sahabat penulis Indah, Fitri, Nisa, Gema, Jhodi, Robby, Ramadhan, Heni, Yuli, Nadia, dan seluruh teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang selalu memberikan support dan semangat kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis memohon maaf apabila dalam penulisan skripsi ini terdapat kesalahan maupun kekurangan yang tidak disengaja, kritik dan saran sangat penulis perlukan untuk kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis mengharapkan kiranya tulisan ini bermanfaat bagi pembaca.

Medan , Agustus 2018

Penulis

Ratna Tri Wahyuni

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II LANDASAN TEORITIS.....	5
A. Uraian Teoritis	5
1. Tingkat Pendidikan.....	5
1.1 Pengertian Tingkat Pendidikan.....	5
1.2 Metode Tingkat Pendidikan	7
1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Pendidikan	9
1.4 Indikator Tingkat Pendidikan	9
2. Mutasi	10
2.1 Pengertian Mutasi	10
2.2 Jenis-jenis Mutasi.....	11
2.3 Tujuan dan Manfaat Mutasi	12
2.4 Dasar Hukum Pelaksanaan Mutasi	13
2.5 Indikator Mutasi.....	13
3. Prestasi Kerja	14

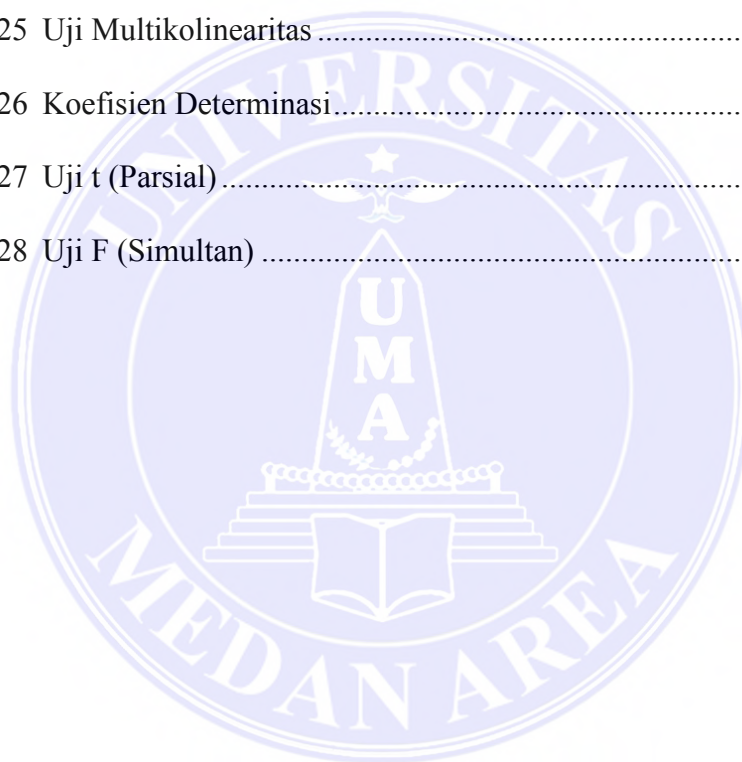
3.1 Pengertian Prestasi Kerja.....	14
3.2 Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	14
3.3 Tujuan dan Manfaat Prestasi Kerja	15
3.4 Indikator Prestasi Kerja.....	16
B. Penelitian Terdahulu	17
C. Kerangka Konseptual.....	18
D. Hipotesis	19
BAB III METODE PENELITIAN	20
A. Jenis , Lokasi dan Waktu Penelitian	20
1. Jenis Penelitian	20
2. Lokasi Penelitian	20
3. Waktu Penelitian	20
B. Populasi dan Sampel	21
1. Populasi	21
2. Sampel	21
C. Definisi Operasional	22
D. Jenis Dan Sumber Data	23
E. Teknik Pengumpulan Data	24
F. Teknik Analisis Data.....	25
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	30
A. Hasil Penelitian	30
1. Deskriptif Data Yayasan	30
2. Visi dan Misi Yayasan	32
3. Struktur Organisasi	33
4. Job Description	35
B. Penyajian Data Responden Peneitian	42
1. Identifikasi Responden	42
2. Jawaban Responden	44
3. Uji Kualitas Data	52

a. Uji Validitas	52
b. Uji Reliabilitas	54
4. Hasil Analisa Linear Berganda	55
5. Uji Asumsi Klasik	56
a. Uji Normalitas	56
b. Uji Multikolinearitas	59
c. Uji Heteroskedastisitas	60
6. Uji Hipotesis	61
a. Koefisien Determinasi (R^2)	61
b. Uji t (Parsial)	62
c. Uji F (Simultan)	63
C. Pembahasan Hasil Penelitian	64
BAB V KESIMPULAN	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN -- LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1 Rencana Kegiatan Penelitian	21
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	22
Tabel 3.4 Instrument Skala Likert.....	24
Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden	42
Tabel 4.2 Karakteristik Usia Responden.....	43
Tabel 4.3 Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden.....	43
Tabel 4.4 Persentase Jawaban Responden Variabel X1 Pertanyaan 1	44
Tabel 4.5 Persentase Jawaban Responden Variabel X1 Pertanyaan 2	44
Tabel 4.6 Persentase Jawaban Responden Variabel X1 Pertanyaan 3	45
Tabel 4.7 Persentase Jawaban Responden Variabel X1 Pertanyaan 4	45
Tabel 4.8 Persentase Jawaban Responden Variabel X1 Pertanyaan 5	46
Tabel 4.9 Persentase Jawaban Responden Variabel X2 Pertanyaan 1	46
Tabel 4.10 Persentase Jawaban Responden Variabel X2 Pertanyaan 2	47
Tabel 4.11 Persentase Jawaban Responden Variabel X2 Pertanyaan 3	47
Tabel 4.12 Persentase Jawaban Responden Variabel X2 Pertanyaan 4	48
Tabel 4.13 Persentase Jawaban Responden Variabel X2 Pertanyaan 5	48
Tabel 4.14 Persentase Jawaban Responden Variabel Y Pertanyaan 1	49
Tabel 4.15 Persentase Jawaban Responden Variabel Y Pertanyaan 2	49
Tabel 4.16 Persentase Jawaban Responden Variabel Y Pertanyaan 3	50
Tabel 4.17 Persentase Jawaban Responden Variabel Y Pertanyaan 4	50

Tabel 4.18 Persentase Jawaban Responden Variabel Y Pertanyaan 5	51
Tabel 4.19 Persentase Jawaban Responden Variabel Y Pertanyaan 6	51
Tabel 4.20 Persentase Jawaban Responden Variabel Y Pertanyaan 7	52
Tabel 4.21 Hasil Uji Validitas Data	53
Table 4.22 Hasil Uji Reliabilitas Data.....	54
Tabel 4.23 Analisi Regresi Linier Berganda.....	55
Tabel 4.24 Uji Normalitas	56
Tabel 4.25 Uji Multikolinearitas	59
Tabel 4.26 Koefisien Determinasi.....	61
Tabel 4.27 Uji t (Parsial)	62
Table 4.28 Uji F (Simultan)	63



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	18
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	34
Gambar 4.2 Grafik Histogram	57
Gambar 4.3 Grafik Normal Probability Plot	58
Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas	60



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini tingkat pendidikan di Indonesia masih belum berkembang dengan baik. Pada dasarnya sangat banyak faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan pendidikan, antara lain: guru, siswa, sarana, prasarana, lingkungan pendidikan dan kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut, guru dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah menempati posisi yang sangat penting dan tanpa mengabaikan berbagai faktor yang lain, guru sebagai subyek penting yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri. Guru merupakan suatu profesi atau jabatan memerlukan keahlian khusus.

Karena pekerjaan ini tidak bias dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian dan tingkat pendidikan yang baik. Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan lebih luas. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar tahu mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapinya. Karena untuk menjadi guru diperlukan syarat-syarat khusus sebagai guru yang profesional yang harus menguasai seluk beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai disiplin ilmu pengetahuan lainnya yang perlu dibina dan dikembangkan melalui masa pelatihan pendidikan tertentu. Sama halnya dengan tingkat pendidikan, mutasi juga mempunyai peran penting dalam meningkatkan prestasi kerja. Mutasi adalah perubahan mengenai pemindahan kerja/jabatan lain dengan harapan pada jabatan

yang baru seorang karyawan akan lebih berkembang dan berprestasi, mutasi merupakan kegiatan rutin yang dilakukan perusahaan. Untuk menjadi guru yang berpengetahuan, seorang guru tidak hanya mengandalkan ilmu pengetahuan yang didapatnya pada saat masih berada di suatu lembaga pendidikan, tetapi guru harus tetap mengembangkan pengetahuannya dengan membaca buku, mengikuti kursus-kursus serta penataran dan pelatihan. Hal ini berguna untuk menambah pengetahuan guru dan menambah prestasi guru.

Prestasi kerja dalam pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan, prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Prestasi kerja dapat diukur dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Karena tingkat pendidikan guru yang rendah sangat berpengaruh terhadap proses mengajar di sekolah karena perkembangan pendidikan akan terus meningkat sehingga sangat penting pendidikan seorang guru memiliki tingkat pendidikan yang tinggi. Selain tingkat pendidikan dan mutasi guru tidak terlepas dari alasan untuk mengurangi rasa bosan guru tersebut terhadap pekerjaan serta meningkatkan prestasi kerja guru, dimana dalam kegiatan pelaksanaan mutasi kerja sering disalah tafsirkan yaitu sebagai hukuman jabatan atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dengan bawahan. Kurangnya Prestasi Kerja guru di Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda yang meliputi kurangnya kedisiplinan guru dalam ketaatan waktu kehadiran di sekolah dan juga seringnya memulai dan mengakhiri jam belajar di kelas sebelum waktu yang ditetapkan pihak Yayasan. Kurangnya kerjasama antar guru dalam mendidik siswa dan juga kurangnya kreativitas guru dalam menyampaikan materi pelajaran di kelas.

Tingkat pendidikan dan mutasi guru sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja guru di sekolah. Hal inilah yang mendorong penulis untuk meneliti masalah tingkat pendidikan dan mutasi yang dikaitkan dengan prestasi kerja guru, khususnya guru di Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan. Berdasarkan uraian singkat di atas, penulis tertarik untuk meneliti dan membahas hal ini menjadi sebuah objek penelitian dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan?
2. Apakah mutasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan?
3. Apakah tingkat pendidikan dan mutasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka menghasilkan tujuan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah tingkat pendidikan berpengaruh positif Signifikan terhadap prestasi kerja guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan.

2. Untuk mengetahui apakah mutasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan.
3. Untuk mengetahui apakah tingkat pendidikan dan mutasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan agar dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak, yaitu:

1. Manfaat bagi yayasan
Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan info dan masukan yang berguna kepada pihak Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda.
2. Manfaat bagi penulis
Penelitian ini dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya
dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi yang membutuhkannya serta menjadi bahan perbandingan bagi para peneliti lain di waktu yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Tingkat Pendidikan

1.1. Pengertian Tingkat Pendidikan

Setiap orang sangat membutuhkan pendidikan, karena pendidikan memberikan seseorang ilmu, pengetahuan dan wawasan tentang hal-hal baru yang awalnya belum diketahui. Tingkat pendidikan seorang sangat berpengaruh dalam banyak hal terutama ketika seorang tersebut telah terjun ke dunia kerja contohnya seperti bekerja dibidang pendidikan yaitu guru, tingkat pendidikan guru sangat memberikan pengaruh bagaimana memberikan atau membagikan ilmunya kepada siswa-siswa disekolah dan juga berpengaruh terhadap prestasi kerjanya ditempat guru tersebut mengajar.

Menurut Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat (1) menjelaskan pengertian pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Undang-undang No.20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional bab VI pasal 14 menjelaskan bahwa jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, menengah, dan pendidikan tinggi. Adapun tiga tingkat pendidikan itu adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan dasar

Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta sekolah menengah pertama (SMP) atau bentuk lain yang sederajat.

2. Pendidikan menengah

Pendidikan menengah merupakan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah, pendidikan umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) atau bentuk lain yang sederajat.

3. Pendidikan tinggi

Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Pendidikan tinggi diselenggarakan dengan system terbuka. Akademi menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam satu cabang atau sebagian cabang ilmu pengetahuan, teknologi dan seni tertentu.

Menurut Adhanari (2005:10) Tingkat pendidikan itu merupakan kegiatan proses belajar mengajar yang system pendidikannya senantiasa berbeda dan berubah-ubah, dari masyarakat yang satu kepada masyarakat yang lain.

Menurut Suhardjo (2007) Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari.

Dari beberapa pendapat yang telah disampaikan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan adalah merupakan proses belajar seseorang mengajar untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam kehidupan sehari-hari.

1.2. Metode Yang Mempengaruhi Tingkat Pendidikan Karyawan

Program pendidikan karyawan dirancang untuk meningkatkan produktifitas dari kinerja karyawan itu sendiri, mengurangi absensi dan perputaran serta memperbaiki kepuasan kerja.

Menurut T. Hadi Handoko (2009:110) metode pokok program pendidikan adalah :

1. Metode Praktis (*on the job training*)

Menurut metode yang paling banyak digunakan, karyawan baru yang langsung dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang “pelatih” yang berpengalaman dalam praktek dilaksanakan.

2. Rotasi Jabatan

Memberikan kepada karyawan pengetahuan bagian-bagian organisasi yang berbeda dan berbagai macam keterampilan manajerial.

3. Latihan Instruksi Pekerjaan

Digunakan terutama untuk cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.

4. Coaching

Memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka.

5. Penugasan Sementara

Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan, karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasi yang nyata.

a. Metode presentase informasi dan metode-metode simulasi (*off the job training*)

Dengan pendidikan ini karyawan peserta latihan menerima presentase tiruan suatu aspek organisasi dan meminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya.

b. Case Study

Adalah deskripsi tertulis dari suatu masalah untuk dipelajari dan dibahas secara individual. Apabila diberikan satu kasus untuk dianalisa, para peserta training biasanya diminta untuk mengidentifikasi masalah mengenai situasi dan merumuskan penyelesaian-penyelesaian alternatif. Dengan teknik kasus karyawan dapat mengembangkan keterampilan pengambilan keputusan. Case study secara alternative digunakan disekolah hokum, business administration dan program latihan bagi suverbisor dan eksekutif.

c. Role playing

Adalah untuk memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mempelajari keterampilan hubungan antara manusia melalui praktek dan mengembangkan dirinya atau tingkah lakunya sendiri dan bagaimana tingkah lakunya terhadap orang lain.

d. Program instruction

Didalam program ini materinya sudah tertulis dalam bagian-bagian kecil. Program instruction ini berhubungan dengan program-program sebelumnya atau rencana yang diinginkan yang akan diajarkan kepada peserta untuk mendapatkan keterampilan khusus. Program instruction ini dapat dilakukan melalui buku pedoman atau melalui mesin.

e. Self instruction

Metode ini karyawan sendiri yang melatih dirinya sendiri, yaitu dengan mempelajari materi yang tertulis dan mengerjakannya.

1.3.Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan Karyawan

Dalam pelaksanaan pendidikan karyawan yang diadakan sangatlah perlu mempertimbangkan faktor-faktor yang berhubungan dengan pendidikan tersebut.

Oleh karena hal tersebut juga erat kaitannya dengan keberhasilan suatu pendidikan.

Adapun faktor-faktor ataupun fase-fase yang mempengaruhi dalam pelaksanaan pendidikan karyawan menurut Malayu SP. Hasibuan (2009:53) antara lain harus memperhatikan:

1. Kebutuhan pendidikan
2. Cara penyelenggaraan pendidikan
3. Biaya pendidikan yang dibebankan kepada setiap peserta haruslah disesuaikan dengan kebutuhan pendidikan tersebut.
4. Hambatan-hambatan yang dihadapi karyawan
5. Peserta pendidikan
6. Fasilitas pendidikan
7. Pengawasan latihan

1.4.Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut Soekidjo Notoatmojo 2010. Indikator tingkat pendidikan adalah

1. Penguasaan Diri
Merupakan mengendalikan atau menguasai diri dan akan membentuk seseorang dalam menjadi yang lebih baik.
2. Mengevaluasi Diri
Cara untuk mengetahui dengan tepat kemampuan dan kondisi tantangan yang harus dihadapi, sehingga target dapat diraih dengan sukses
3. Penyesuaian Diri
Penyesuaian ini dimaksudkan supaya terjadi keutuhan tanggung jawab dan pekerjaan untuk mencapai sasaran atau tujuan pekerjaan.
4. Efisiensi
Merupakan ukuran keberhasilan yang dinilai dari segi besarnya sumber daya manusia untuk mencapai hasil dari pekerjaan yang dijalankan.
5. Perbuahan Sikap
Perubahan sikap dapat berubah karena kondisi dan pengaruh yang diberikan dari atasan.

2. Mutasi

2.1. Pengertian Mutasi

Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan/pegawai dari suatu tempat pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang dianggap sejajar atau setingkat. Mutasi merupakan hal yang wajar didalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Perubahan posisi jabatan masih dalam level yang sama dan tidak diikuti perubahan tingkat tanggung jawab, status dan kekuasaan.

Menurut Sastrohadiwiryo (2012:68) Mutasi adalah proses kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi.

Menurut Moekijat (2010:112) Mutasi adalah suatu perubahan dari suatu jabatan dalam suatu kelas ke suatu jabatan dalam kelas yang lain yang tingkatnya tidak lebih tinggi atau tidak lebih rendah (yang tingkatnya sama) dalam rencana gaji.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa mutasi adalah suatu perubahan jabatan yang bertujuan untuk memperoleh kepuasan kerja seseorang dan memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi.

2.2. Jenis-jenis Mutasi

Jenis mutasi menurut Endang (2010:87)

1. Ditinjau dari tempat kerja karyawan
 - a. Mutasi Produksi
Ketika ada kebutuhan tenaga kerja dalam satu departemen dan surplus tenaga kerja di departemen lain antar seksi
 - b. Mutasi Penggantian
Untuk mengganti karyawan yang telah berada di organisasi dalam waktu lama dan memberikan bantuan kepada karyawan lama dari tekanan pekerjaan.
 - c. Mutasi Remedial
Untuk memperbaiki kesalahan penempatan atau perekrutan. Jika penempatan karyawan tidak tepat dengan pekerjaannya, mutasi ke pekerjaan lain yang lebih tepat perlu dilakukan.
 - d. Mutasi Multifungsi
Untuk meningkatkan fleksibilitas karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dan satu departemen ke departemen lain. Mutasi ini sering disebut sebagai rotasi pekerjaan, yang merupakan alat untuk melatih karyawan dengan memberikan pengalaman kerja yang bervariasi dan luas untuk mempersiapkan promosi.
2. Mutasi terbagi dalam beberapa macam kategori, diantaranya:
 - a. Production transfer
Mutasi pada jabatan yang sama, karena produksi ditempat yang lama menurun
 - b. Replacement transfer
Mutasi dari jabatan yang sudah lama dipegang ke jabatan yang sama dibagian lain, untuk menggantikan karyawan yang belum lama bekerja atau karyawan yang diberhentikan.
 - c. Versatility transfer
Mutasi dari jabatan yang satu ke jabatan lain untuk menambah pengetahuan karyawan yang bersangkutan.
 - d. Shift transfer,
Mutasi dalam jabatan yang sama.
 - e. Remedial transfer,
Mutasi karyawan ke bagian mana saja untuk memupuk dan memperbaiki kerja sama antar karyawan.
3. Ditinjau dari masa kerja karyawan
 - a. Temporary transfer,
Mutasi yang bersifat sementara untuk mengganti karyawan yang cuti atau berhalangan
 - b. Permanent transfer
Yaitu mutasi yang bersifat tetap.

2.3. Tujuan dan Manfaat Mutasi

Menurut Hasibuan (2011:102) tujuan dari adanya mutasi adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan produktifitas karyawan
Kemampuan karyawan dalam memproduksi diperusahaan atau organisasi, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.
2. Untuk menghilangkan` rasa bosan terhadap pekerjaan.
Rasa bosan terhadap pekerjaan dapat mengakibatkan stress saat bekerja. Oleh karena itu sangat penting untuk tidak hanya melakukan kegiatan yang dapat mengurangi rasa bosan tapi penting untuk selalu berpikir positif terhadap apapun yang di kerjakan, karena pikiran yang positif dapat mendorong untuk melakukan pekerjaan Anda lebih baik lagi.
3. Untuk pelaksanaan hukuman/sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukannya.
Agar karyawan tidak sesuka hati terhadap kedisiplinan waktu dan penyelesaian tugasnya maka perlu adanya pemberian hukuman berupa penurunan jabatan.
4. Untuk alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka.
Sebagai alat pendorong agar karyawan dapat meningkatkan produktifitasnya dalam bekerja, dengan meningkatkan produktifitasnya karyawan tersebut layak dimutasi ke level jabatan yang lebih tinggi
5. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan
Karena keluar dari perusahaan tersebut karena sakit atau sebab lain yang menyebabkan karyawan tidak masuk bekerja. Hal ini berarti pekerjaan yang menjadi bagiannya dihentikan. Jika ingin pekerjaan tersebut tetap berjalan kita harus mengusahakan penggantinya.

Menurut Siagian (2011:172) manfaat mutasi bagi karyawan/pegawai :

1. Pengalam baru
2. Cakrawala pandangan yang lebih luas.
3. Tidak terjadinya kebosanan atau kejenuhan.
4. Perolehan pengetahuan dan keterampilan baru.
5. Perolehan perspektif baru mengenai kehidupan organisasional.
6. Persiapan untuk menghadapi tugas baru, misalnya karena promosi.

7. Motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan dan situasi.

2.4. Dasar Hukum Pelaksanaan Mutasi

Landasan hukum pelaksanaan mutasi, pengangkatan dan pemberhentian pegawai negeri sipil adalah:

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
3. Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor PER-01/PJ/2012 Tentang Pola Mutasi Jabatan Karier di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak.

2.5. Indikator Mutasi

Menurut Sastrohadiwiryo 2012 indikator mutasi antara lain adalah:

1. Kemampuan
Kemampuan merupakan suatu unsur pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk memungkinkan karyawan bekerja dengan cara tertentu.
2. Produktivitas
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja.
3. Pengetahuan
Untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan dapat bekerja dengan optimal dan memberikan kontribusi yang sesuai dengan keinginan perusahaan.
4. Kebosanan/Kejenuhan
Merupakan ketidak seimbangan antara pekerjaan, rekan kerja, tim dan atasan. Yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan tersebut.
5. Hukuman/Sanksi
Hukuman bisanya diberikan jika karyawan tersebut sudah tidak bekerja dengan Produktif lagi dan tidak dapat bekerja sama dengan baik didalam perusahaan.

3. Prestasi kerja

3.1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja atau kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang diberikan padanya yang mencakup pada pekerjaannya. Dengan adanya prestasi kerja karyawan akan tau tentang hasil kerjanya dan tingkat produktifitasnya didalam pekerjaannya dan prestasi kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan/organisasi

Menurut Hariandja (2008) menjelaskan Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Prawirosentono (2009) Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Menurut Sutrisno (2012:151) bahwa prestasi kerja adalah sebagian kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan criteria yang telah ditetapkan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Dari beberapa pendapat yang telah disampaikan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam suatu organisasi ataupun perusahaan dalam rangka tercapainya tujuan organisasi ataupun perusahaan tersebut.

3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Secara umum terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai dalam suatu perusahaan yaitu:

1. Upah/gaji

Dengan pemberian gaji atau upah yang tinggi akan memotivasi tenaga kerja atau pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan cepat.

2. Tunjangan/bonus

Tunjangan dan bonus yang diberikan perusahaan dapat merangsang pegawai dalam melakukan tugas dengan baik.

3. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan dilakukan perusahaan bertujuan untuk menunjang pegawai dalam meningkatkan kualitas kerja.

4. Fasilitas pihak perusahaan

Fasilitas yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi pegawai dalam melakukan tugasnya, khususnya untuk suatu pekerjaan tertentu.

3.3. Tujuan dan Manfaat dalam Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian dan prestasi kerja karyawan berguna untuk perusahaan serta memberikan manfaat bagi karyawan.

Manururt Hasibuan (2007:89) tujuan dan manfaat dalam penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam mengambil keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengatur prestasi kerja dan sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas kerja seluruh kegiatan didalam perusahaan.
3. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
4. Sebagai alat untuk mendorong dan membiasakan atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan agar diketahui minat dan kebutuhan bawahan.

5. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan masa lampau dan meningkatkan karyawan selanjutnya.
6. Sebagai criteria untuk menentukan seleksi dan penempatan karyawan
7. Untuk mengidentifikasi kelemahan personal sehingga menjadi bahan pertimbangan agar bias diikuti sertakan dalam program kerja tambahan.
8. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan karyawan.

3.4. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2007:95) indikator prestasi kerja adalah :

1. Kerjasama
Pekerjaan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih supaya dapat mencapai tujuan ataupun target yang sebelumnya sudah direncanakan dan juga disepakati secara bersama.
2. Loyalitas
Kepatuhan atau kesetiaan karyawan dalam perusahaan dan mau mengikuti apa yang diperintahkan atasan.
3. Kedisiplinan
Kedisiplinan karyawan dalam memenuhi peraturan yang ada, melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi atasan dan ketaatan waktu kehadiran.
4. Kreativitas
Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.
5. Kualitas
Ukuran seberapa baik karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya ia kerjakan.
6. Kuantitas
Ukuran seberapa lama karyawan dapat bekerja dalam satu harinya.
7. Inisiatif
Kemampuan karyawan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberitahu dan mampu mengerjakan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama & tahun	Judul	Tujuan dan Teknik Analisis	Hasil penelitian
1.	Stefiany Sasmita Ginting (2015)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Pdam Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan	Mengetahui Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Pdam Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan. Teknik Analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.	Variabel tingkat pendidikan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pdam Tirtanadi Cabang Sei Agul. Dan secara parsial yang dominan mempengaruhi kinerja Pdam Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan adalah variabel tingkat pendidikan dimana tingkat pendidikan meningkat sebesar 0,546 sedangkan motivasi sebesar 0,476.
2.	Hendra Waskito (2015)	Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor BPK RI Provinsi Sumatera Utara	Mengetahui pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor BPK RI Provinsi Sumatera Utara. Teknik Analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.	Variabel mutasi berpengaruh positif dan signifikan, secara parsial terhadap semangat kerja, jika variabel mutasi ditingkatkan maka semangat pegawai akan meningkat 0,317 dan koefisien determinasi sebesar 0,127. Berarti 12,7% variabel semangat kerja dapat dijelaskan oleh mutasi

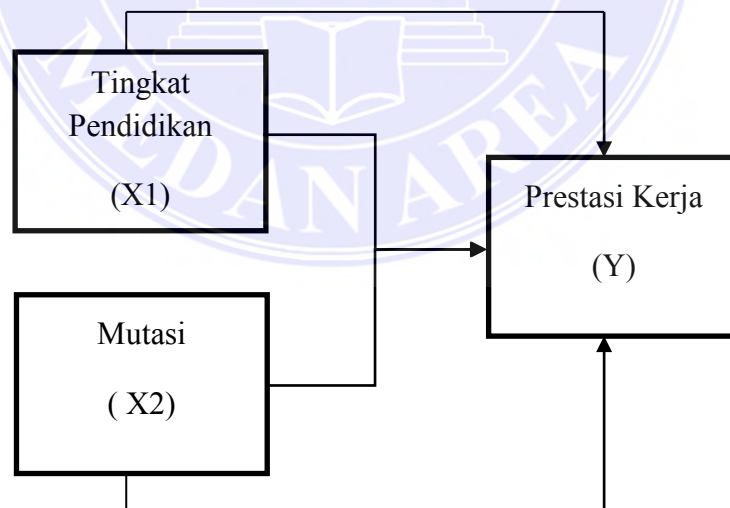
3.	Sri Agustina Br Bangun (2013)	Pengaruh Program Pelatihan dan Penilaian Kinerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pdam Tirtanadi Cabang Medan Kota	Mengetahui pengaruh program pelatihan dan penilaian kinerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pdam Tirtanadi Cabang Medan. Teknik Analisis data dalam penelitian ini yaitu	Program pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pdam Tirtanadi Cabang Medan Kota. Variabel pelatihan diperoleh F hitung 125.744 ($125.744 > 3,10$) Nilai variabel Thitung ($7.451 > 1,986$).
----	-------------------------------	---	--	---

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian penelitian penulis membuat kerangka konseptual dalam bentuk skema sebagai berikut:

Gambar II.1

Kerangka Konseptual

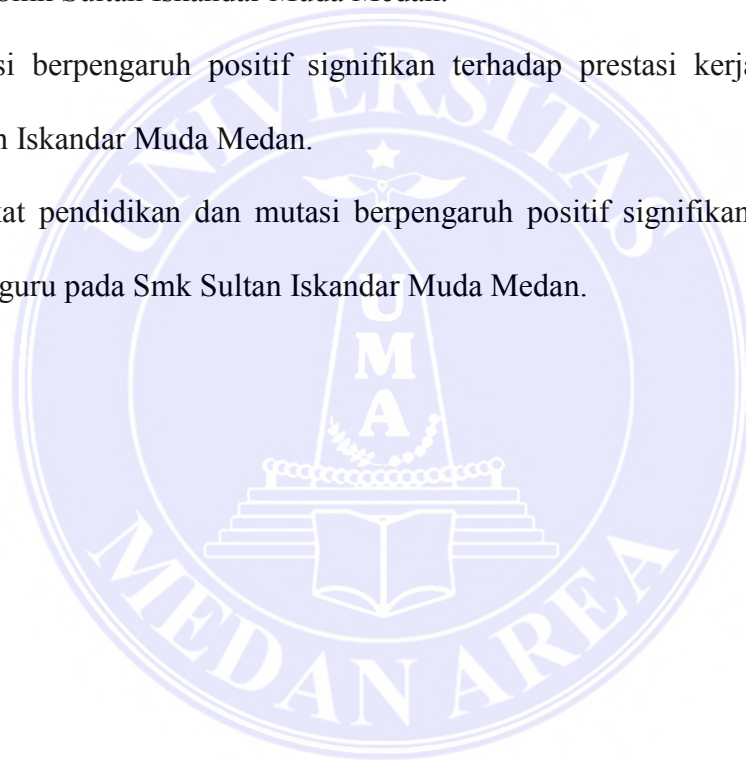


D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang sifatnya sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono 2006:306).

Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditetapkan maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja guru pada Smk Sultan Iskandar Muda Medan.
2. Mutasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja guru pada Smk Sultan Iskandar Muda Medan.
3. Tingkat pendidikan dan mutasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja guru pada Smk Sultan Iskandar Muda Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Peneliian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian kuantitatif assosiatif adalah penelitian yang mencari hubungan sebab akibat anatar dua variabel atau lebih dari populasi dan menggunakan instrument penelitian dalam pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau dugaan yang telah ditetapkan dengan beberapa pertanyaan atau angket.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan yang beralamat di Jl. Sunggal Gg. Bakul Medan.

3. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan adalah dari bulan Februari sampai Juli 2018.

Berikut uraian penelitian yang dilakukan oleh penulis:

Tabel III.1

Rincian Waktu Penelitian

NO	Uraian	Waktu Penelitian																																			
		2018																																			
		Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Bimbingan Proposal	■	■	■	■																																
2	Seminar Proposal																																				
3	Pengumpulan Data					■	■	■	■	■	■	■	■																								
4	Analisis Data													■	■	■	■	■	■	■	■																
5	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■	■	■	■	■												
6	Seminar Hasil																					■	■	■	■												
7	Sidang Meja Hijau																													■	■	■	■				

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono(2010:115) Populasi adalah wilayah generalis yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah 55 guru yang terdiri dari 34 guru SMA dan 21 guru SMK. Dalam penelitian ini jumlah populasi diambil hanya dari guru menengah atas di Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2009:73) Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan jenis teknik pengambilan sampel yaitu sampling sensus. (Sugiyono 2009:8)

Sampling sensus adalah teknik penentu sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

Maka sampel yang diambil dari sampel keseluruhan jumlah populasi itu sebanyak 55 sampel, yang terdiri dari 34 guru SMA dan 21 guru SMK di Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan.

C. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan:

Tabel III.2
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Tingkat pendidikan (X1)	segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan. (Soekidjo Notoatmodjo. 2010)	a. Penguasaan diri b. Mengevaluasi diri c. Efisiensi d. Penyesuaian diri e. Perubahan sikap	Likert
Mutasi (X2)	Mutasi adalah proses kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dapat memberikan prestasi kerja	a. Kemampuan b. Produktivitas c. Pengetahuan d. Kebosahan/ kejenuhan e. Hukuman/sanksi	Likert

	yang maksimal mungkin kepada organisasi(sastrohadiwiryo2012)		
Prestasi kerja (Y)	Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Malayu S.P. Hasibuan (2007 : 95)	a. Kerjasama b. Kedisiplinan. c. Kreativitas d. Kualitas e. Kuantitas f. Inisiatif g. Loyalitas	Likert

D. Jenis dan Sumber Data

Pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data tersebut diperoleh dari pengisian kuesioner, pengamatan serta wawancara pada pegawai Smk Sultan Iskandar Muda Medan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden melainkan data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan yayasan yang diteliti penulis,

E. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2010:193) teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kusioner (angket), dan observasi (pengamatan). Namun karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka penulis hanya melakukan kusioner (angket) sebagai teknik pengumpulan data. Sugiyono (2010:199) mengatakan kusioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert sebagai alat ukur instrumen penelitian yang telah ditentukan variabel sebelumnya. Menurut Sugiyono (2010:132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negative.

Berikut tabel instrument skala likert :

Tabel Instrumen Skala Likert

Tabel III.3

No	Item Instrumen	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengapa yang seharusnya diukur. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukan akurasi dan konsisten dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Sugiyono 2012:135). Uji Validitas dan Reliabilitas ini menggunakan alat bantu *SPSS versi.21.00 for windows*.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan alat bantu program *SPSS statistic 20.00 for windows*, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut *valid*
- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak *valid*

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsensistensi alat ukur, apakah alat pengukururan yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokan maka reliabilitas kuesioner itu tergolong kepada:

- 1) Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliabel

- 2) Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliabel
- 3) Nilai alpha cronbach 0.42 s.d 0,60 berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti reliabel
- 5) Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1.00 berarti sangat reliabel

2. Uji Regresi Berganda

Uji statistik menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Data pada penelitian ini merupakan data ordinal. Peneliti menganalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2012:204) sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y	= Prestasi Kerja
X ₁	= Tingkat Pendidikan
X ₂	= Mutasi
a	= Konstanta
b ₁ b ₂	= Koefisien regresi
e	= Error

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, hasil pengamatan dengan yang

diharapkan dengan kriteria pengambilan keputusan, yaitu :

Nilai sig / probabilitas $< 0,05$ maka distribusi tidak normal

Nilai sig / probabilitas $> 0,05$ maka distribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai tolerance dan melalui program SPSS.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk bertujuan apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan lain. Apabila varians menunjukkan pola tetap maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika varians dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *Scatterplot*.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (adjusted R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan varians variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (tingkat pendidikan, mutasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (prestasi kerja) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel-variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Dengan alat bantu SPSS Statistic 21.00 for windows, kriteria pengujian adalah sebagai berikut, melihat tabel Model Summary. Jika nilai R^2 mendekati 1 atau $> 0,5$ maka variabel-variabel independen dianggap mampu menjelaskan variabel dependen. Jika nilai R^2 jauh dari 1 atau $< 0,5$ maka variabel-variabel independen dianggap belum mampu menjelaskan tentang variabel-variabel dependen.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 dan X2 (tingkat pendidikan dan mutasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (prestasi kerja) secara terpisah atau parsial dengan alat bantu SPSS Statistic 21.00 for windows. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H_0 : Variabel-variabel bebas (tingkat pendidikan dan mutasi) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (prestasi kerja). H_0 diterima jika $sig > 0,05$

Ha : Variabel-variabel bebas (tingkat pendidikan dan mutasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (prestasi kerja).

Ha ditolak jika $\text{sig} < 0,05$

c. Uji Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini uji F pada dasarnya digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (terikat) (Ghozali 2013). Dalam penelitian ini dengan alat bantu *SPSS statistic 21.00* for windows.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi yaitu dengan melihat tabel ANOVA.

- Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka, H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data Yayasan

Problem pembauran antara warga keturunan yang sering diistilahkan nonpribumi dengan warga pribumi, tampaknya merupakan tantangan yang tidak ringan. Sudah sejak zaman Pemerintah Orde Lama hingga kini, kebijakan untuk mengintegrasikan antara warga nonpribumi dan pribumi, atau sebaliknya mengalami ketegangan.

Sejarah mencatat beberapa peristiwa kerusuhan yang berakibat tindak kekerasan kepada warga nonpribumi seperti kasus Bagan Siapi-api (1948), Peristiwa Tanjung Morawa (1958), Peristiwa Solo (1977), dan Peristiwa Surabaya (1985). Kasus paling mutakhir adalah terjadinya kerusuhan di Kota Medan tahun 1994. Awalnya adalah demonstrasi kaum buruh yang menuntut kenaikan upah kerja mereka, tapi malah mengarah pada kerusuhan.

Kehadiran warga nonpribumi sudah menjadi kenyataan dalam kehidupan bangsa Indonesia dan mereka sebagian besar menonjol dalam penguasaan ekonomi dibanding warga pribumi. Kesenjangan ekonomi ini kerap menjadi alasan timbulnya kecemburuan sosial yang tidak jarang berujung pada kerusuhan sosial. Namun problem pembauran itu sendiri bukan tanpa sejarah pendek.

Kejadian-kejadian diatas membuat dr. Sofyan Tan mudah berkesimpulan bahwa tidak semua pribumi benci dengan warga nonpribumi. “Image itu harus dihilangkan dan itu baru bisa lenyap bila warga nonpribumi mau membaurkan diri dengan warga

pribumi, tandas Sofyan Tan”. Ibarat mau membuat segelas teh manis. Warga nonpribumi diibaratkan sesendok gula (yang minoritas). Sedangkan warga pribumi adalah air putih yang ada digelas (mayoritas). Agar menjadi teh yang manis, maka gula harus membaurkan diri ke air, sehingga menjadi minuman teh manis yang enak rasanya. Tidak mungkin air teh yang kita tuangkan ke gula lalu menjadi jadi teh manis, tambahannya. Kesimpulannya minoritas mendekati diri ke mayoritas, bukan sebaliknya. Namun demikian pribumi juga harus membuka diri. Soalnya bagaimana gula bisa dibaurkan ke air jika penutup gelas tidak dibuka? Untuk mewujudkan gagasannya tentang pembauran, dr. Sofyan Tan memandang pendidikan adalah media yang sangat efektif.

dr. Sofyan Tan menyelesaikan pendidikan dokternya sambil bekerja sebagai guru pelajaran eksakta disekolahnya dulu, Sma Sutomo. Sofyan Tan menjadi satu-satunya orang yang bergelar Sarjana dirumah dan menjadi Sarjana Pertama dari Desa Sunggal. Bersama dengan sejumlah orang ia mendirikan sekolah pembauran bermodal surat tanah dan sertifikat tanah milik tetangga. Surat tanah dan sertifikat itu ia agunkan kepada Bank untuk mendapat pinjaman Rp. 60.000.000. Sebanyak Rp. 7.500.000 digunakan untuk membeli tanah yang surat tanahnya dipinjam.

Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda merupakan lembaga pendidikan multikultural di kota Medan, Sumatra Utara. Sekolah yang berdiri pada 25 Agustus 1987 ini mengupayakan pembauran antaretnis dan agama melalui bidang pendidikan. Setiap peserta didik diajarkan mengenai hidup bersama dalam keberagaman agama dan budaya yang ada di Indonesia. Dengan demikian, mereka dapat menghargai setiap orang tanpa memandang latar belakang agama dan budayanya. Perbedaan tidak pernah menjadi alasan untuk tidak menghormati orang lain.

Sekolah ini bertujuan untuk mengaktualisasikan semboyan Indonesia yang ber-*Bhinneka Tunggal Ika*. Pihak sekolah menyediakan tempat ibadah bagi setiap agama yang ada di Indonesia. Murid-murid difasilitasi dalam menjalankan ibadah dan perayaan keagamaan menurut kepercayaannya masing-masing. Lembaga pendidikan ini mengupayakan adanya interaksi dan pertukaran budaya untuk mendapatkan saling pengertian dan kesepahaman di antara para siswa bahwa Indonesia adalah bangsa yang majemuk dan perbedaan adalah sebuah kewajaran.

Sebagai sekolah baru Yayasan Pendidikan Sultan Iskandar Muda tampak cukup menarik minat masyarakat untuk menyekolahkan anak mereka. Terbukti dengan lokal kelas yang terisi penuh. TK 34 pelajar (18 pelajar pribumi dan 16 pelajar nonpribumi). SD 42 pelajar (10 pelajar pribumi dan 32 pelajar nonpribumi), SMP 50 pelajar (24 pribumi dan 21 nonpribumi), SMA 45 pelajar (24 pribumi dan 21 nonpribumi) sedang SMEA belum dibuka. Total pada tahun pelajaran 1988/1989 pelajar Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda berjumlah 171 orang. Bahwa sejak awal dr. Sofyan Tan memang konsisten dengan misi pembaurannya.

2. Visi dan Misi Yayasan

Adapun visi dan misi Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Mudan adalah sebagai berikut :

VISI

Membentuk Manusia Yang Cerdas Secara Rasional, Spritual, Emosional Dan Sosial Menuju Masyarakat Yang Peduli Terhadap Lingkungan Serta Mengamalkan Nilai-Nilai Multikultural.

MISI

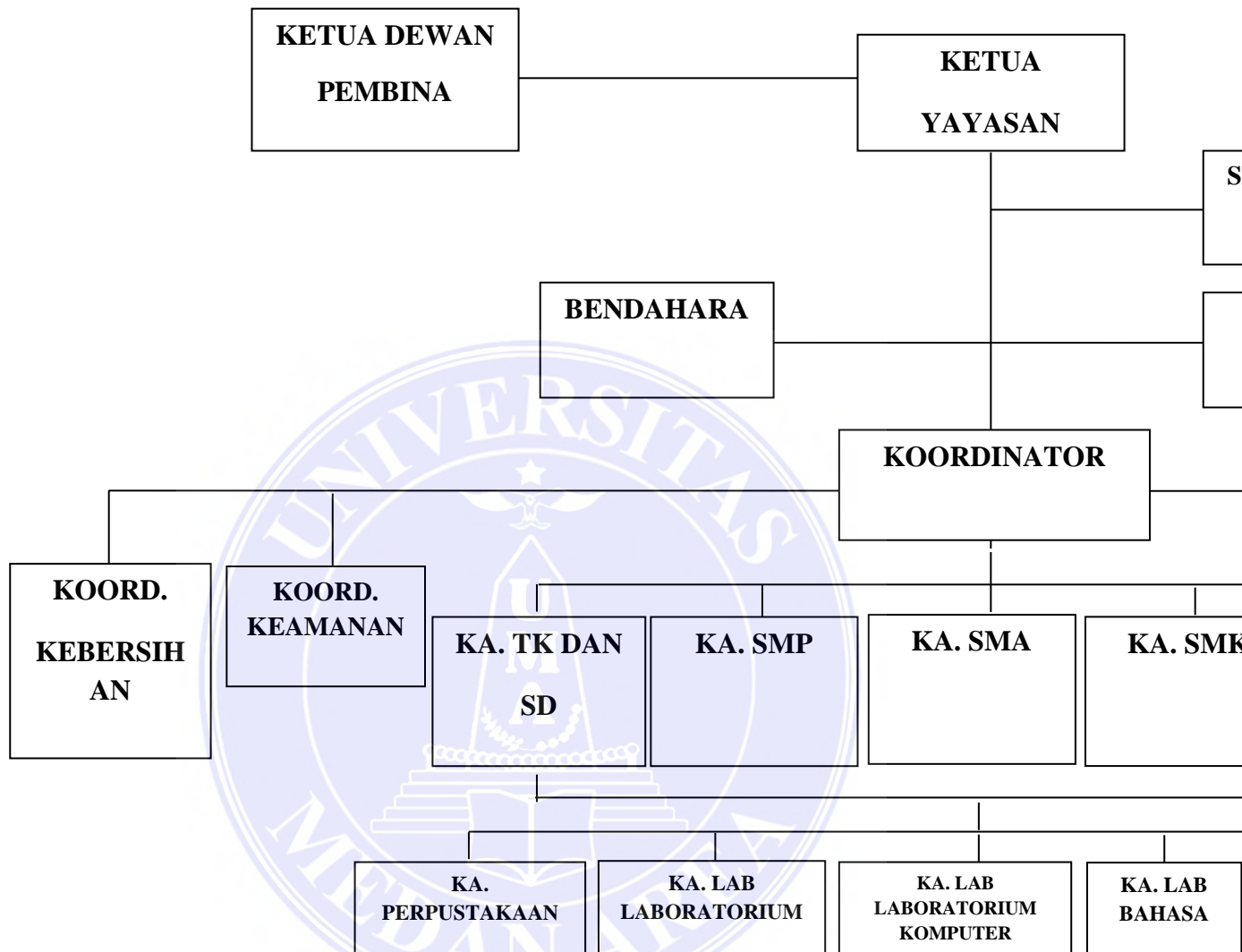
- Mengoptimalkan substansi dan pelaksanaan mata pelajaran
- Mewujudkan tatanan dan iklim sosial budaya dunia pendidikan
- Memanfaatkan media massa dan lingkungan masyarakat secara selektif dan adaptif
- Menciptakan generasi yang berkarakter, kreatif, inovatif, dan berprestasi
- Mewujudkan generasi yang peka dan peduli terhadap lingkungan
- Membiasakan siswa menghargai perbedaan
- Membentuk masyarakat yang mendukung keberagaman bukan keseragaman

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Struktur organisasi yang baik adalah struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab personil dengan tepat. Dasar menyusun struktur organisasi adalah dengan mempertimbangkan bahwa struktur harus fleksibel dalam arti memungkinkan adanya penyesuaian tanpa harus mengadakan perubahan secara keseluruhan. Selain itu struktur organisasi tersebut haruslah dapat menunjukkan garis-garis wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan jangan sampai terjadi tumpang tindih (over lapping) fungsi masing-masing bagian.

Dengan adanya struktur organisasi perusahaan dengan jelas dan tegas manajemen akan mudah mengetahui dimana personil-personil akan bertanggung jawab untuk setiap kegiatan struktur organisasi dan uraian tugas masing-masing pekerjaan di Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan, yaitu:

Gambar IV. 1
Struktur Organisasi Yayasan



Sumber : Struktur Organisasi Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan, 2018

Job Description

Adapun uraian tugas dan tanggung jawab dari setiap jabatan dalam struktur organisasi Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan adalah sebagai berikut:

a. Ketua Dewan Pembinaan

1. Membina pelaksanaan operasional Yayasan yang mempunyai kewenangan tidak diserahkan kepada Pengurus dan atau Pengawas.
2. Bertanggung jawab atas jalannya kegiatan Yayasan sesuai dengan peraturan dan perundangan yang berlaku kepada masyarakat.
3. Memberikan keputusan mengenai perubahan Anggaran Dasar.
4. Mengangkat dan memberhentikan anggota Pengurus dan anggota Pengawas
5. Menetapkan kebijakan umum Yayasan berdasarkan Anggaran Dasar.
6. Mengesahkan Program Kerja dan Anggaran Tahunan Yayasan.
7. Menetapkan keputusan mengenai penggabungan atau pembubaran Yayasan.
8. Mengesahkan laporan tahunan yang dibuat oleh Pengurus

b. Ketua Yayasan

1. Melaksanakan kepengurusan Yayasan untuk kepentingan dan tujuan Yayasan serta berhak mewakili Yayasan baik di dalam maupun di luar lembaga.
2. Bertanggung jawab langsung kepada Pembina dan membuat laporan secara tertulis atau lisan kepada Pembina mengenai operasional dan strategi Yayasan.

3. Mengangkat dan memberhentikan Pelaksana Kegiatan Yayasan, yaitu semua pegawai pelaksana di lingkungan Sekretariat Yayasan maupun di lingkungan pendidikan
4. Mengelola kekayaan Yayasan sesuai dengan kepentingan dan tujuan Yayasan. Semua kegiatan harus dilaksanakan secara transparan, ekonomis, efisien dan efektif.
5. Menyusun rencana tahun dan mengarahkan rencana tersebut kearah operasional dan strategi Yayasan. Rencana tersebut sebelum dilaksanakan harus mendapat pengesahan / persetujuan dari Pembina.
6. Memecahkan masalah dan mengambil keputusan yang tepat untuk kepentingan Yayasan.
7. Menjelaskan ide / gagasan yang berhubungan dengan jalannya Yayasan kepada bawahan dan kepada pihak luar yang berkaitan dengan Yayasan.
8. Memberikan motivasi kepada karyawan dalam rangka mendorong kemajuan Yayasan.

c. Sekretaris

1. Melaksanakan kegiatan operasional Yayasan setiap hari kerja untuk kepentingan Yayasan dan dibantu oleh Pelaksana Kegiatan di lingkungan sekretariat Yayasan.
2. Bertanggung jawab langsung dan membuat laporan secara tertulis atau lisan kepada kepada Ketua Yayasan mengenai kegiatan operasional Yayasan.

3. Mengelola kekayaan Yayasan sesuai dengan kepentingan dan tujuan Yayasan
4. Menyiapkan rencana tahunan berikutnya dan mengarahkan rencana tersebut kearah operasional dan strategi Yayasan.
5. Memecahkan masalah dan mengambil keputusan yang tepat tentang masalah yang dihadapi oleh bagian kesekretariatan.
6. Menjelaskan ide/gagasan yang berhubungan dengan jalannya operasional kesekretariatan kepada bawahan.
7. Memberikan motivasi kepada karyawan di lingkungan sekretariat Yayasan dalam rangka mendorong kemajuan Yayasan.
8. Melakukan pengendalian dari segi administratif dan akuntansi supaya sasaran Yayasan jangka pendek dan jangka panjang dapat dicapai.

a. Bendahara

1. Mengatur sistem informasi keuangan dan akunting yang tepat, serta mengendalikan sumber dan penggunaan keuangan sesuai rencana.
2. Menerima dan mengeluarkan uang Yayasan atas persetujuan Ketua Yayasan. Bertanggung jawab dan membuat laporan secara tertulis kepada Ketua Yayasan mengenai kegiatan operasional keuangan Yayasan.
3. Mengelola kekayaan Yayasan sesuai dengan kepentingan dan tujuan Yayasan dan mengarahkannya agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan secara ekonomis, efektif dan efisien.
4. Menyiapkan rencana tahunan dan mengarahkan rencana tersebut kearah operasional dan strategi Yayasan.

5. Memecahkan masalah dan mengambil keputusan yang tepat tentang masalah keuangan yang dihadapi oleh Yayasan.
6. Menjelaskan ide/gagasan yang berhubungan dengan jalannya operasional keuangan Yayasan kepada bawahan. 6
7. Melakukan pengendalian keuangan dari segi administratif dan akuntansi supaya sasaran Yayasan jangka pendek dan jangka panjang dapat dicapai.
8. Melakukan pemungutan dan penyetoran pajak-pajak secara benar yang menjadi kewajiban Yayasan.
9. Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh Ketua yayasan.

b. Koordinator Yayasan

1. Menjadi pembantu utama yayasan dalam mengatur atau mengukur keperluan yayasan dan sekolah baik didalam dan diluar
2. Memberikan informasi tentang keadaan sekolah kepada masyarakat , lembaga pendidikan dan lembaga lainnya
3. Mengembangkan hubungan antar sekolah, lembaga pendidikan dan lembaga lainnya
4. Observasi dan evaluasi tentang keamanan, ketertiban, keindahan, kekeluargaan dan kerindangan (5k) serta sarana yang ada.
5. Koordinasi dan kerjasama dengan masyarakat dunia usah dalam rangka pengadaann bahan atau rehabilitasi sarana dan prasarana
6. Menyampaikan laporan tentang keadaan siswa, guru dan pegawai pada akhir/awal tahun ajaran kepada yayasan

7. Menghadiri pertemuan atau undangan bilamana ketua yayasan berhalangan hadir
8. Menandatangani surat-surat yang bersifat intern
9. Mendata investaris semua alat-alat dan saran sekolah seperti lokal, bangku, meja, alat olahraga, alat laboratorium, buku perpustakaan dan lainnya.
10. Mengkoordinir dan melengkapi kebutuhan sekolah dan kantor
11. Penganggung jawab persiapan dan perlengkapan dalam acara sekolah yang diadakan.

c. Kepala Sekolah

1. Menjalankan roda pendidikan di Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan sehingga tujuan pendidikan nasional yang digariskan pemerintah, depdiknas dapat tercapai dengan baik.
2. Mempunyai wewenang dan tanggung jawab penuh atas penyelenggaraan pendidikan dalam lingkungan sekolah.
3. Menginvestarisasi bangunan alat-alat perlengkapan, alat-alat praktikum serta peralatan lainnya.
4. Setiap akhir tahun ajaran melaporkan kepada yayasan kerusakan alat-alat atau alat yang hilang jika tidak dilaporkan akan menjadi tanggung jawab kepala sekolah
5. Mengajukan usul untuk perbaikan gedung, penambahan alat perlengkapan sekolah secara tertulis kepada ketua yayasan
6. Mengusulkan daftar nama siswa yang berprestasi kepada yayasan untuk memperoleh beasiswa

7. Mengusulkan siswa kurang mampu kepada yayasan untuk pengurangan uang sekolah.
8. Merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan, mengawasi dan mengevaluasi seluruh kegiatan pendidikan disekolah
9. Kepala sekolah bertanggung jawab terhadap maju mutu pendidikan.
10. Kepala sekolah mengawasi tugas wakil kepala sekolah dan guru.
11. Kepala sekolah selalu memperhatikan surat-surat yang harus dipenuhi baik untuk kepentingan guru dan siswa.
12. Kepala sekolah berperan dalam mensosialisasikan visi dan misi yayasan kepada guru dan siswa.

d. Wakil Kepala Sekolah

1. Membantu kepala sekolah dalam bidang perencanaan dan pengembangan proses belajar mengajar.
2. Membantu kepala sekolah dari segi teknik edukatif.
3. Membantu kepala sekolah menyusun program pendidikan pengajaran dalam melaksanakan kurikulum secara efektif dan efisien.
4. Membantu kepala sekolah menyusun program tahunan, ulangan umum dan ujian nasional.
5. Mewakili kepala sekolah mengikuti pertemuan atau undangan apabila kepala sekolah berhalangan.
6. Membantu kepala sekolah penyusunan program pelaksanaa penerimaan siswa baru.
7. Menandatangani surat-surat yang intern apabila kepala sekolah tidak ada ditempat.

8. Meminta persetujuan dari kepala sekolah dalam mengambil keputusan.
9. Membuat daftar investaris alat-alat dan sarana sekolah.
10. Mengatur waktu pembagian raport bulanan, semesteran dan kenaikan kelas serta kelulusan siswa.
11. Menyusul jadwal pelajaran
12. Menyusun kegiatan mingguan, bulanan dan tahunan
13. Menyusun daftar pemakaian laboratorium bekerjasama dengan guru praktikum.

e. Guru

1. Memberikan berbagai informasi yang diperlukan dalam proses pembelajaran.
2. Merencanakan program pengajaran.
3. Mengenal dan memahami setiap siswa baik sebagai individu maupun kelompok
4. Melaksanakan program yang telah disusun dan melaksanakan penilaian setelah program itu dilaksanakan.
5. Mengarahkan peserta didik pada tingkat kedewasaan yang berkepribadian sempurna
6. Menciptakan proses belajar yang edukatif
7. Mampu mengelola kelas sebagai lingkungan belajar serta mengorganisasikan lingkungan sekolah.
8. Memberikan fasilitas atau kemudahan dalam proses belajar-mengajar.
9. Memberikan inspirasi bagi kemajuan belajar peserta didik.
10. Mendorong anak didik agar semangat dan aktif belajar.

B. Penyajian Data Responden Penelitian

1. Identifikasi Data Responden

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung di Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan. Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sampel sebanyak 55 orang responden. Peneliti menggunakan angket dan kemudian diolah dan dianalisis. Data-data jawaban responden yang telah dikumpulkan akan penulis uraikan seperti berikut:

a. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden di Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan terdiri dari pria dan wanita. Berikut tabel jenis kelaminnya:

Tabel IV.1

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis kelamin	Jumlah Guru	Persentase (%)
1	Lai-laki	18	32,73%
2	Perempuan	37	67,27%
	TOTAL	55	100%

Sumber : Hasil Olahan Data Responden

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden kelamin laki-laki sebanyak 18 orang (32,73%) responden, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 37 orang (67,27%) responden. Berdasarkan data diatas mayoritas guru di Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan adalah berjenis kelamin perempuan dimana pekerja perempuan adalah pekerja yang ideal, rajin, terampil, dan teliti dalam melaksanakan sistem belajar dikelas.

b. Usia Responden

Umur atau usia responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah antara umur 20 tahun sampai dengan 50 tahun keatas.

Tabel IV.2

Usia Responden

NO	Usia	Jumlah Guru	Persentase (%)
1	25 - 30 Tahun	25	45,45%
2	31 - 35 Tahun	9	16,36%
3	36 - 40 Tahun	8	14,55%
4	41 - 45 Tahun	2	3,64%
5	46- 50 Tahun	4	7,27%
6	> 50 Tahun	7	12,73%
	TOTAL	55	100%

Sumber : Hasil Olahan Data Responden

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 45,45% usia responden paling banyak berusia 25-30 tahun dimana pada usia ini adalah usia produktif dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa Yayasan Perguruan Iskandar Muda Medan memiliki guru dengan usia produktif bekerja dengan asumsi akan meningkatkan prestasi kerja.

c. Pendidikan Responden

Tabel IV.3

Pendidikan Responden

NO	Usia	Jumlah Guru	Persentase (%)
1	Diploma (D3)	2	3,64%
2	Strata 1 (S1)	49	89,09%
3	Strata 2 (S2)	4	7,27%
	TOTAL	55	100%

Sumber : Hasil Olahan Data Responden

Berdasarkan data tabel IV.3 dapat diketahui bahwa 3,64% responden yang memiliki pendidikan Diploma 3, 89,09% responden yang memiliki pendidikan Strata 1, dan 7,27% responden yang memiliki pendidikan Strata 2. Mayoritas guru di Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan adalah Strata 1.

2. Jawaban Responden

a. Variabel Tingkat Pendidikan (X_1)

Tabel IV.4

Tingkat pendidikan yang baik dan penguasaan diri yang baik maka guru akan lebih mudah dalam melaksanakan pekerjaannya

NO	Kategori Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	27	49
2	Setuju (S)	22	40
3	Kurang Setuju (KS)	6	11
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
	Jumlah	55	100

Hasil jawaban responden tersebut yang menyatakan sangat setuju tingkat pendidikan yang baik dan penguasaan diri yang baik maka guru akan lebih mudah dalam melaksanakan pekerjaannya sebesar 49% sebanyak 27 orang.

Tabel IV.5

Mengevaluasi diri sebelum memulai mengajar dikelas akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan dapat dipahami siswa

NO	Kategori Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	26	47
2	Setuju (S)	24	44
3	Kurang Setuju (KS)	5	9
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
	Jumlah	55	100

Hasil jawaban responden tabel 4.5 yang menyatakan sangat setuju mengevaluasi diri sebelum memulai mengajar dikelas akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan dapat dipahami siswa sebesar 47% sebanyak 26 orang.

Tabel IV.6

Dengan penyesuaian antara tanggung jawab dan pekerjaan guru dapat memulai mengajar dikelas dengan tepat waktu

NO	Kategori Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	28	51
2	Setuju (S)	25	45
3	Kurang Setuju (KS)	2	4
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
	Jumlah	55	100

Hasil jawaban responden tersebut yang menyatakan sangat setuju dengan penyesuaian antara tanggung jawab dan pekerjaan guru dapat memulai mengajar dikelas dengan tepat waktu sebesar 51% sebanyak 28 orang.

Tabel IV.7

Tingkat pendidikan mempengaruhi efisiensi saya dalam melaksanakan pekerjaan

NO	Kategori Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	24	43
2	Setuju (S)	29	53
3	Kurang Setuju (KS)	2	4
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
	Jumlah	55	100

Hasil jawaban responden tersebut yang menyatakan setuju dengan tingkat pendidikan mempengaruhi efisiensi saya dalam melaksanakan pekerjaan sebesar 53% sebanyak 29 orang.

Tabel IV.8

Perubahan sikap akan mempengaruhi prestasi kerja

NO	Kategori Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	29	53
2	Setuju (S)	23	42
3	Kurang Setuju (KS)	3	5
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
	Jumlah	55	100

Hasil jawaban responden tersebut yang menyatakan sangat setuju perubahan sikap akan mempengaruhi prestasi kerja sebesar 53% sebanyak 29 orang.

b. Variabel Mutasi (X₂)

Tabel IV.9

Guru yang telah dimutasi mampu meningkatkan kemampuannya dalam bekerja

NO	Kategori Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	30	55
2	Setuju (S)	20	36
3	Kurang Setuju (KS)	4	7
4	Tidak Setuju (TS)	1	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
	Jumlah	55	100

Hasil jawaban responden tersebut yang menyatakan sangat setuju guru yang telah dimutasi mampu meningkatkan kemampuannya dalam bekerja sebesar 55% sebanyak 30 orang.

Tabel IV. 10

Produktivitas dalam bekerja dijadikan salah satu syarat dalam pemberian mutasi.

NO	Kategori Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	21	38
2	Setuju (S)	27	49
3	Kurang Setuju (KS)	7	13
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
	Jumlah	55	100

Hasil jawaban responden tersebut yang menyatakan setuju guru yang tidak disiplin akan dimutasi sebesar 49% dan sebanyak 27 orang.

Tabel IV. 11

Guru harus mempunyai banyak pengetahuan agar mampu mengikuti perkembangan kurikulum pendidikan

NO	Kategori Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	29	53
2	Setuju (S)	24	43
3	Kurang Setuju (KS)	2	4
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
	Jumlah	55	100

Hasil jawaban responden tersebut yang menyatakan sangat setuju saudara mengetahui tentang kebijakan pelaksanaan mutasi sebesar 53% sebanyak 29 orang.

Tabel 1V. 12

Pihak Yayasan selalu mensosialisasikan program mutasi kepada karyawan yang bosan atau jenuh dalam pekerjaannya

NO	Kategori Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	32	58
2	Setuju (S)	20	36
3	Kurang Setuju (KS)	3	6
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
	Jumlah	55	100

Hasil jawaban responden tersebut yang menyatakan sangat setuju produktivitas dalam bekerja dijadikan salah satu syarat dalam pemberian mutasi sebesar 58% sebanyak 32 orang.

Tabel 1V. 13

Guru yang tidak disiplin dalam pekerjaannya akan diberikan hukuman atau sanksi

NO	Kategori Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	32	58
2	Setuju (S)	17	31
3	Kurang Setuju (KS)	6	11
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
	Jumlah	55	100

Hasil jawaban responden tersebut yang menyatakan sangat setuju pihak yayasan selalu mensosialisasikan program mutasi kepada karyawan yang bosan atau jenuh dalam pekerjaannya sebesar 58% sebanyak 32 orang

c. Variabel Prestasi Kerja (Y)

Tabel IV. 14

Kedisiplinan waktu menjadi salah satu tolak ukur karyawan berprestasi

NO	Kategori Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	27	49
2	Setuju (S)	22	40
3	Kurang Setuju (KS)	6	11
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
	Jumlah	55	100

Hasil jawaban responden tersebut yang menyatakan sangat setuju kedisiplinan waktu menjadi salah satu tolak ukur karyawan berprestasi sebesar 49% sebanyak 27 orang.

Tabel IV. 15

Dalam bekerja sama anda adalah orang yang produktif didalam tim

NO	Kategori Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	26	47
2	Setuju (S)	24	44
3	Kurang Setuju (KS)	5	9
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
	Jumlah	55	100

Hasil jawaban responden tersebut yang menyatakan sangat setuju dalam bekerja sama anda adalah orang yang produktif didalam tim sebesar 47% sebanyak 26 orang.

Tabel IV. 16

Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh yayasan selama ini dapat saya capai dengan baik

NO	Kategori Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	28	51
2	Setuju (S)	25	45
3	Kurang Setuju (KS)	2	4
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
	Jumlah	55	100

Hasil jawaban responden tersebut yang menyatakan sangat setuju standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh yayasan selama ini dapat dicapai dengan baik sebesar 51% sebanyak 28 orang.

Tabel IV. 17

Saya selalu mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja

NO	Kategori Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	24	43
2	Setuju (S)	29	53
3	Kurang Setuju (KS)	2	4
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
	Jumlah	55	100

Hasil jawaban responden tersebut yang menyatakan setuju guru selalu mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja sebesar 53% sebanyak 29 orang.

Tabel IV.18

Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh yayasan

NO	Kategori Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	29	53
2	Setuju (S)	23	42
3	Kurang Setuju (KS)	3	5
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
	Jumlah	55	100

Hasil jawaban responden tersebut yang menyatakan sangat setuju saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh yayasan sebesar 53% sebanyak 29 orang.

Tabel IV. 19

Saya mampu mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan

NO	Kategori Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	28	51
2	Setuju (S)	24	44
3	Kurang Setuju (KS)	3	5
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
	Jumlah	55	100

Hasil jawaban responden tersebut yang menyatakan sangat setuju saya mampu mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan sebesar 51% sebanyak 28 orang.

Tabel IV.20

Atasan memberikan penghargaan kepada guru yang mempunyai hasil kerja yang baik

NO	Kategori Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	21	38
2	Setuju (S)	27	49
3	Kurang Setuju (KS)	7	13
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
	Jumlah	55	100

Hasil jawaban responden tersebut yang menyatakan setuju atasan memberikan penghargaan kepada guru yang mempunyai hasil kerja yang baik sebesar 49% sebanyak 27 orang.

3. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) = 55 dan besarnya df dapat dihitung $55 - 2 = 53$, dengan $df = 53$ dan α ($alpha$) = 0,05, didapat r tabel = 0,2656. Untuk menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak, dapat dilihat pada tampilan output *Cronbach Alpha* pada kolom *Correlate Item - Total Correlate* dibandingkan dengan hasil perhitungan r tabel = 0,2656, jika r hitung > r tabel dan bernilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil data SPSS uji validitas dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel IV. 21

Hasil Uji Validitas Data

Kuesioner Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X ₁) 1	0,505**	0,2656	Valid
Tingkat Pendidikan (X ₁) 2	0,600**		Valid
Tingkat Pendidikan (X ₁) 3	0,568**		Valid
Tingkat Pendidikan (X ₁) 4	0,373*		Valid
Tingkat Pendidikan (X ₁) 5	0,479**		Valid
Mutasi (X ₂) 1	0,488**	0,2656	Valid
Mutasi (X ₂) 2	0,468*		Valid
Mutasi (X ₂) 3	0,468*		Valid
Mutasi (X ₂) 4	0,632**		Valid
Mutasi (X ₂) 5	0,608**		Valid
Prestasi Kerja (Y) 1	0,393**	0,2656	Valid
Prestasi Kerja (Y) 2	0,616**		Valid
Prestasi Kerja (Y) 3	0,450**		Valid
Prestasi Kerja (Y) 4	0,320*		Valid
Prestasi Kerja (Y) 5	0,471**		Valid
Prestasi Kerja (Y) 6	0,484**		Valid
Prestasi Kerja (Y) 7	0,581**		Valid

Dari tabel dapat dilihat nilai r hitung *Corrected item-Total Correlation* untuk indikator variabel tingkat pendidikan, mutasi, dan prestasi kerja $>$ dari r tabel 0,2656. Sehingga diambil kesimpulan semua indikator variabel tingkat pendidikan, mutasi dan prestasi kerja adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data dan layak untuk dilakukan pengujian ke tahap berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

Nilai r tabel dengan uji 2 sisi pada signifikan 5% terhadap 55 responden adalah sebesar 0,2656. Berikut adalah hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel IV. 22

Hasil Uji Reliabilitas Data

NO	Kuisiонер Variabel	Cronbach'Alpha	Keterangan
1	Tingkat Pendidikan (X_1)	0,662	Reliabel
2	Mutasi (X_2)	0,687	Reliabel
3	Prestasi Kerja (Y)	0,675	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari hasil output reliability, variabel tingkat pendidikan menunjukkan reliabel dengan *Cronbach's Alpha* 0,662 $>$ 0,2656. Sedangkan untuk variabel mutasi dari hasil *output reliability* menunjukkan bahwa variabel mutasi adalah reliabel dengan *Cronbach's Alpha* 0,687 $>$ 0,2656. Untuk variabel prestasi kerja mempunyai *Cronbach's Alpha* 0,675 $>$ 0,2656 menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja adalah reliabel.

4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk mengadakan prediksi nilai dari variabel terikat yaitu prestasi kerja guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Mudan Medan (Y) dengan ikut memperhitungkan nilai-nilai variabel bebas, yaitu tingkat pendidikan (X_1) dan mutasi (X_2) sehingga dapat diketahui pengaruh tingkat pendidikan dan mutasi terhadap prestasi kerja guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan. Pengeolahan data akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 21.00 For Windows*.

Tabel IV. 23
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	2,413	1,763		1,369	,000		
(Constant)							
Tingkat Pendidikan	,988	,095	,741	10,408	,000	,623	1,605
Mutasi	,296	,085	,248	3,490	,000	,623	1,605

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Persamaan model regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2.413 + 0,988 X_1 + 0,296 X_2$$

Tabel diatas menunjukkan bahwa kostanta sebesar 2.413 maka prestasi kerja guru bernilai 2.413. Berdasarkan hasil regresi linier berganda maka dapat diketahui bahwa variabel tingkat pendidikan (X_1) memberikan nilai koefisien sebesar 0,988

dengan tingkat signifikan $0.00 < 0.05$ dan variabel mutasi (X_2) memberikan nilai koefisien sebesar 0,296 dengan tingkat signifikan $0.00 < 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan mutasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah ingin menguji apakah dalam model regresi distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan grafik. Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat grafik normal plot yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi normal.

Tabel IV. 24

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual	
N	55	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.83628251
	Absolute	.074
Most Extreme Differences	Positive	.048
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z	.550	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.923	

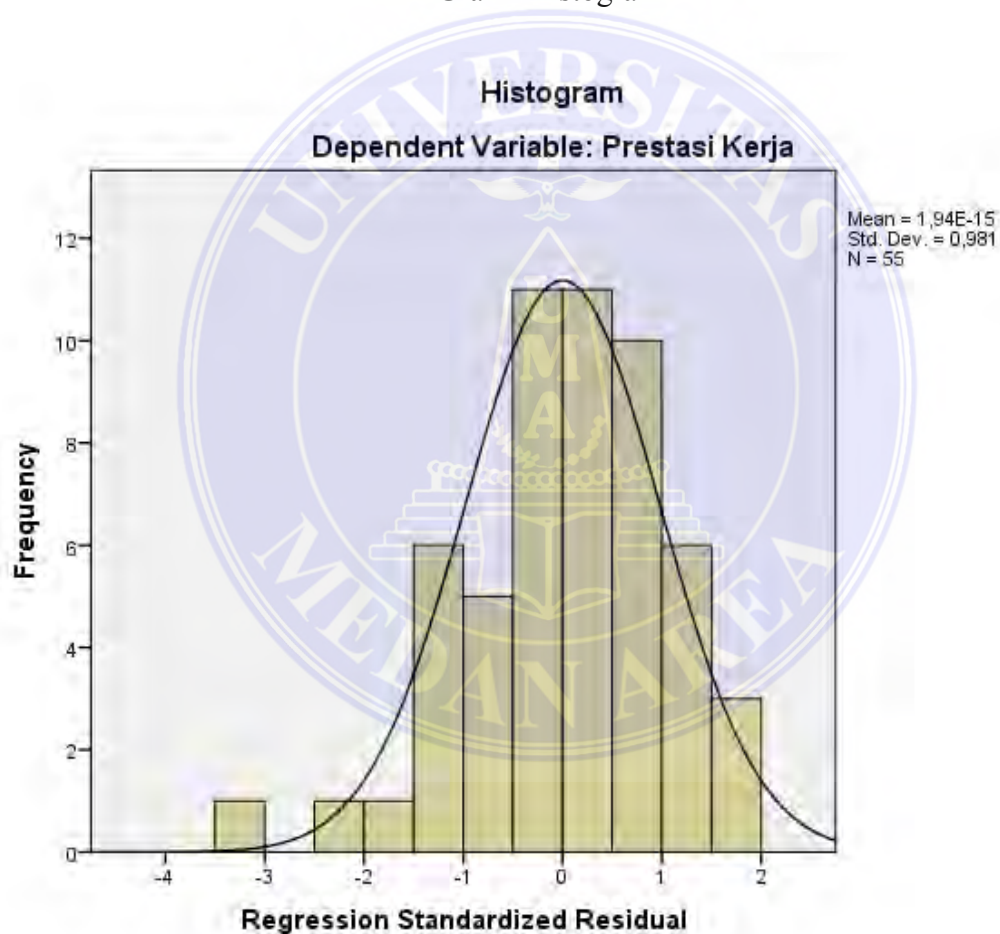
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel IV.24 menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,550 dengan nilai probabilitas signifikan (*Asymp.Sig*) sebesar 0,923 karena nilai patau *Asymp. Sig* > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal. Dengan kata lain model regresi penelitian ini terdistribusi normal

Gambar IV. 2

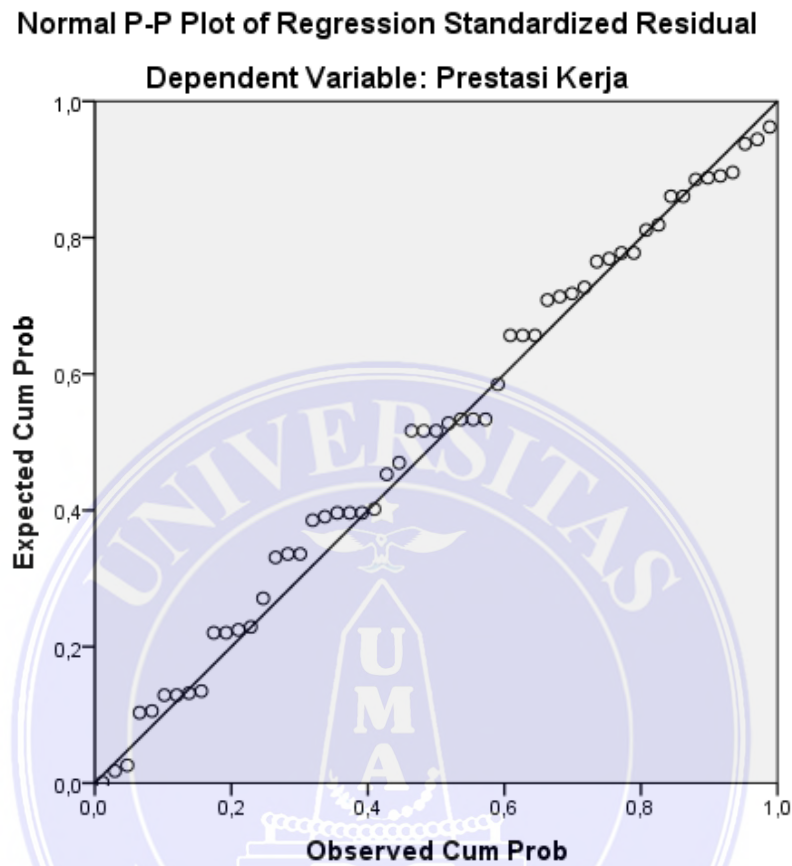
Grafik Histogram



Sumber : Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari grafik diatas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal karena dapat dilihat dari lebih banyaknya kurva dibawah lengkungan

Gambar IV. 3
Normal P-P Plot



Sumber : Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari gambar grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi uji normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantar variabel independen. Berikut ini disajikan cara mendeteksi multikolinearitas dengan menganalisis matrik kolerasi antar variabel independen dan perhitungan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*.

Tabel IV.25

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2,413	1,763					
	Tingkat Pendidikan	,988	,095	,741	10,408	,000	,623	1,605
	Mutasi	,296	,085	,248	3,490	,000	,623	1,605

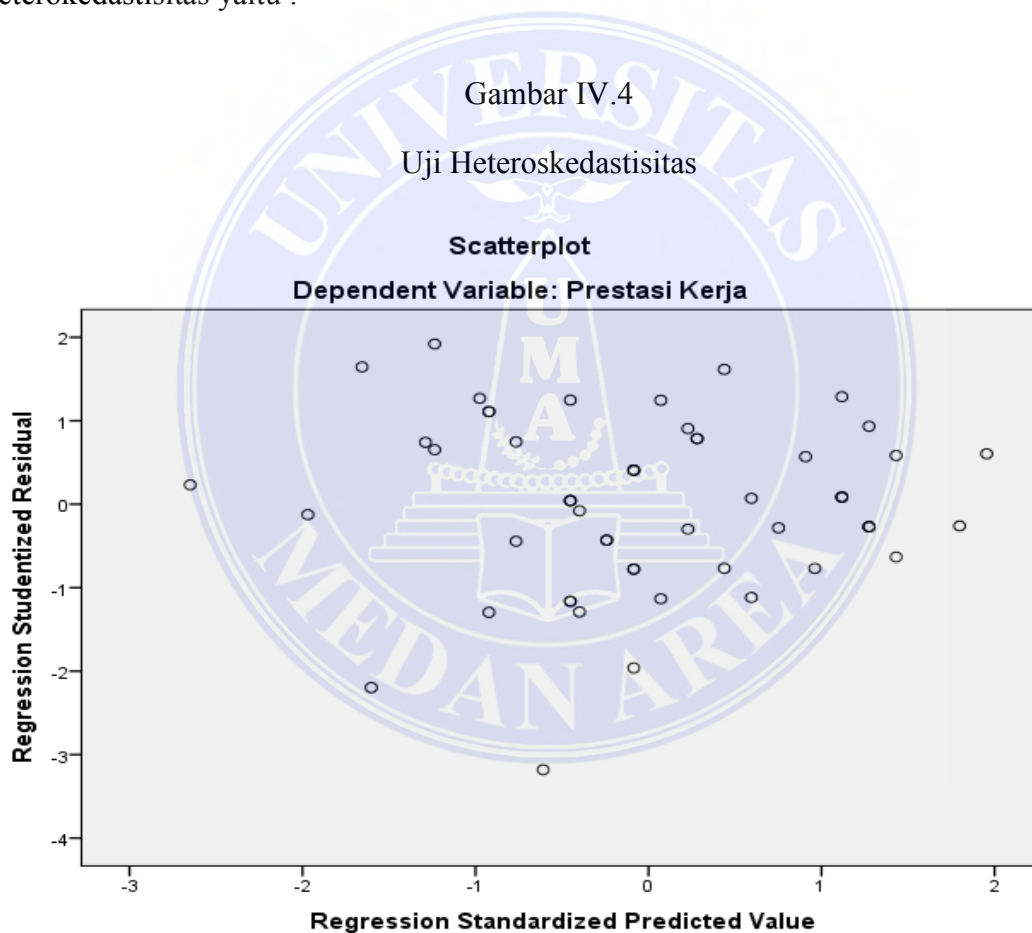
a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa:

1. Nilai VIF dari nilai tingkat pendidikan dan mutasi lebih kecil dari 10,00 ($1.605 < 10,00$) ini berarti tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.
2. Nilai *Tolerance* dari nilai tingkat pendidikan dan mutasi lebih besar dari 0,100 ($0,623 > 0,100$) ini berarti tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari suatu residual pengamatan lainnya. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang heterokedastisitas. Cara untuk meneteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas yaitu :



Berdasarkan pancaran data pada scatter plot dapat dilihat bahwa data tidak menunjukkan suatu pola tertentu (acak). Hal ini memperjelas bahwa tidak terdapat masalah dalam heteroskedastisitas. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini adalah homogen.

6. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase atas persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya.

Tabel IV. 26
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,914 ^a	,836	,830	,652

a. Predictors: (Constant), Mutasi, Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: PrestasiKerja

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai R Square yang diperoleh adalah 0,830. Hal ini berarti 83% variabel prestasi kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel tingkat pendidikan (X_1) dan mutasi (X_2), sisanya 17% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

b. Uji T (Parsial)

Uji t (Uji Parsial) dilakukan untuk melihat secara individual pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel bebas (independen) yaitu X_1 X_2 berupa tingkat pendidikan dan mutasi terhadap variabel terikat (Y) yaitu prestasi kerja. Uji t dilakukan dengan menggunakan tabel coefficient.

Tabel IV. 27

Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,413	1,763		1,369	,000
Tingkat Pendidikan	,988	,095	,741	10,408	,000
1 Mutasi	,296	,085	,248	3,490	,000

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Dari nilai t-tabel dengan derajat bebas $55 - 3 = 52$ dan taraf nyata 5% adalah 2.006. Nilai t-hitung untuk X_1 lebih besar dari t-tabel ($10.408 > 2.006$), maka tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja dan terbukti signifikan ($0.00 < 0.05$). Sedangkan untuk X_2 nilai t-hitung lebih besar dibandingkan dengan t-tabel ($3.490 > 2.006$), maka mutasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja guru dan terbukti signifikan yaitu ($0.03 < 0.05$).

c. Uji F (Simultan)

Dalam Uji F (Uji Serentak) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama (serentak) pengaruh secara positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu X_1 X_2 tingkat pendidikan dan mutasi terhadap variabel terikat yaitu Y berupa prestasi kerja guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan.

Tabel IV. 28

Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	192,416	2	96,208	132,469	,000 ^b
Residual	37,766	52	,726		
Total	230,182	54			

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

b. Predictors: (Constant), Mutasi, Tingkat Pendidikan

Dari uji F, didapat F_{hitung} sebesar 132,469 dengan tingkat signifikan 0,00. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($132,469 > 3,18$) dengan demikian hipotesis diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan dan mutasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan pada latar belakang dalam penelitian ini maka telah diketahui bahwa tingkat pendidikan dan mutasi sangatlah penting untuk meningkatkan prestasi kerja guru, dimana tingkat pendidikan yang baik dan tinggi menjadi tolak ukur tercapainya prestasi kerja juga dengan adanya mutasi mampu meningkatkan produktifitas guru dan juga meningkatkan prestasi kerja.

Hasil penelitian yang diuji dengan program SPSS untuk uji instrumen dalam penelitian ini, yaitu uji validitas dan realibilitas diperoleh hasil yang valid dan reliable. Berdasarkan hasil tersebut, maka variable bebas didalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan dan mutasi diperoleh dari nilai korelasi dengan tingkat hasil yang berbeda terhadap variable terikat yaitu prestasi kerja guru. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka uji validitas dalam penelitian ini memberikan arti bahwa kuesioner yang diberikan kepada responden yaitu guru Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan dinyatakan valid. Sementara itu uji reliabilitas dalam penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui kosisten dan kestabilan suatu alat ukur apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap kosisten jika pengukuran tersebut diulang.

Adapun pengujian hipotesis (ANOVA) dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji t yaitu pengujian secara parsial pada variabel dependen dan independen. Berdasarkan hasil uji t dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variable tingkat pendidikan dan mutasi secara berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan, maka penulis akan mencoba untuk menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Mutasi guru di Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda berjalan dengan baik. Dengan mutasi yang baik akan lebih mudah untuk mengetahui adanya kesalahan yang dilakukan dalam pelaksanaan pekerjaan dan mengetahui kesalahan tersebut serta memudahkan untuk melakukan perbaikan terhadap kesalahan tersebut. Maka menurut hasil penelitian diatas mutasi dianggap sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan.
2. Variabel tingkat pendidikan diperoleh dari nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($10.408 > 2.006$), sehingga dapat disimpulkan tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan. Variabel mutasi diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3.490 > 2.006$), sehingga dapat disimpulkan mutasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan.
3. Berdasarkan data diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 132,469 dengan tingkat signifikan 0.00 jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($132,469 > 3,18$) dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan dan Mutasi berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat nilai R Square yang diperoleh adalah 0,830. Hal ini berarti 83% variabel prestasi kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel tingkat pendidikan (X_1) dan variabel mutasi (X_2).

B. Saran

Dibawah ini terdapat beberapa saran yang diberikan penulis sehubungan dengan masalah yang dibahas dalam skripsi ini, yaitu :

1. Kepala sekolah dapat menjalin komunikasi yang baik kepada guru pengajar agar mengetahui keluhan apa saja didalam pekerjaannya dan apabila perlu dilakukan mutasi pekerjaan.
2. Adanya hubungan antara tingkat pendidikan dan mutasi terhadap prestasi kerja, sebaiknya yayasan lebih meningkatkan prestasi kerja guru, sehingga akan dapat tercapainya tujuan organisasi serta memberikan motivasi dan insentif agar guru dapat meningkatkan prestasi kerja.
3. Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan manfaat dan masukkan yang berguna kepada pihak Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan dan bagi pihak peneliti lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Endang, Sri. (2010). *Memahami Prinsip Penyelenggara Administrasi Pendidikan*. Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Semarang : BP-Undip.
- Handoko, T. Hadi.(2009). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Edisi Revisi BFEE.
- Harian, Marihot T.E, (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Grasindo.
- Malayu, SP. Hasibuan.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju.
- Nawawi, Adhanari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Cetakan ketujuh Gajah Mada Press.
- Prawirosentono, Suryadi. (2009). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Soekidjo, Notoatmojo. (2010). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2012).*Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS21.00 for Windows*. Bandung : Alfabeta.
- Suhardjo. (2007). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Gaung Persada Press.
- Sastrohadiwiryo. (2012).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BalaiPenerbit Fakultas Ekonomi – Universitas Gajah Mada.
- Siagian, Sondang P. (2011). *Organisasi Pengembangan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sutrisno, H. Edi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

Undang-Undang

UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1

UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional Pasal 14

UU No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

INTERNET

https://id.wikipedia.org/wiki/TingkatPendidikan_di_Indonesia

<http://www.muradmaulana.com/2014/02/lima-dasar-hukum-tentang-pemindahan.html>

<http://www.landasanteori.com/2015/07/pengertian-prestasi-kerja-faktor-yang.html>



LAMPIRAN-LAMPIRAN

KUESIONER

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MUTASI TERHADAP PRESTASI KERJA GURU PADA YAYASAN PERGURUAN SULTAN ISKANDAR MUDA MEDAN

Dengan Hormat,

Saya Ratna Tri Wahyuni, NPM 148320100 mahasiswa fakultas ekonomi program studi manajemen Universitas Medan Area, dalam rangka melakukan program studi S1 Manajemen Universitas Medan Area melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Mutasi Terhadap Prestasi Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan”. Maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat mengisi kuisisioner penelitian ini dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu lakukan dan alami.

Kuisisioner penelitian ini hanya digunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi dan tidak ada pengaruh sedikitpun terhadap kepentingan Bapak/Ibu pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu dalam mengisi kuisisioner tersebut, saya ucapkan terimakasih.

Petunjuk Pengisian Kuisisioner

- Berilah tanda checklist (\checkmark) pada jawaban pada jawaban yang anda anggap paling sesuai.
- Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

Skor Pernyataan

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Identitas Responden

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Tingkat Pendidikan Akhir :

Lama Bekerja :

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Variabel X1 (Tingkat Pendidikan)						
1	Tingkat pendidikan yang baik dan penguasaan diri yang baik maka guru akan lebih mudah dalam melaksanakan pekerjaannya					
2	Mengevaluasi diri sebelum memulai mengajar dikelas akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan dapat dipahami siswa					
3	Dengan penyesuaian antara tanggung jawab dan pekerjaan guru dapat memulai mengajar dikelas dengan tepat waktu					
4	Tingkat pendidikan mempengaruhi efisiensi saya dalam melaksanakan pekerjaan					
5	Perubahan sikap akan mempengaruhi prestasi kerja					

Identitas Responden

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Tingkat Pendidikan Akhir :

Lama Bekerja :

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Variabel X2 (Mutasi)						
1	Guru yang telah dimutasi mampu meningkatkan kemampuannya dalam bekerja.					
2	Produktivitas dalam bekerja dijadikan salah satu syarat dalam pemberian mutasi.					
3	Guru harus mempunyai banyak pengetahuan agar mampu mengikuti perkembangan kurikulum pendidikan					
4	Pihak Yayasan selalu mensosialisasikan program mutasi kepada karyawan yang bosan atau jenuh dalam pekerjaannya					
5	Guru yang tidak disiplin dalam pekerjaannya akan diberikan hukuman atau sanksi					

Identitas Responden

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Tingkat Pendidikan Akhir :

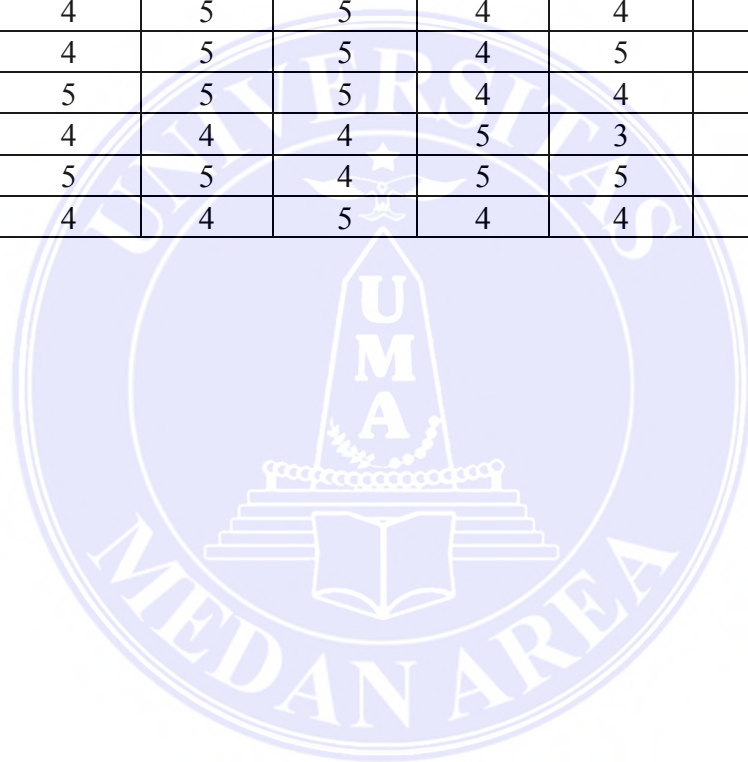
Lama Bekerja :

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Variabel Y (Prestasi Kerja)						
1	Kedisiplinan waktu menjadi salah satu tolak ukur karyawan berprestasi					
2	Dalam bekerja sama, anda adalah orang yang produktif di dalam tim					
3	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh yayasan selama ini dapat saya capai dengan baik					
4	Saya selalu mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja					
5	Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan					
6	Saya mampu mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan					
7	Atasan memberikan penghargaan kepada guru yang mempunyai hasil kerja yang baik					

DATA PENELITIAN
TINGKAT PENDIDIKAN (X1)

No	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	5	5	5	5	4	24
2	3	4	5	5	5	22
3	5	5	5	4	4	23
4	4	3	3	4	5	19
5	4	4	5	4	4	21
6	3	5	4	4	4	20
7	5	3	5	5	4	22
8	5	4	4	4	4	21
9	4	5	5	4	5	23
10	4	5	4	5	4	22
11	4	5	4	4	5	22
12	5	5	5	4	5	24
13	4	4	3	4	3	18
14	5	5	5	5	4	24
15	5	4	4	4	4	21
16	5	5	4	4	5	23
17	3	4	4	4	4	19
18	3	4	4	5	5	21
19	4	4	5	5	5	23
20	5	4	4	4	5	22
21	4	5	4	4	5	22
22	5	5	5	4	5	24
23	4	4	4	4	5	21
24	4	4	4	5	5	22
25	5	4	4	4	4	21
26	3	4	4	5	5	21
27	4	4	4	5	5	22
28	5	5	5	3	4	22
29	5	4	4	4	4	21
30	4	5	5	5	5	24
31	5	5	5	5	5	25
32	5	4	4	4	5	22
33	5	5	5	5	5	25
34	4	5	5	5	5	24
35	3	5	4	3	5	20
36	4	4	5	5	5	23
37	5	5	4	5	5	24

38	5	5	5	4	5	24
39	5	5	4	5	4	23
40	5	4	4	5	4	22
41	5	5	5	5	4	24
42	4	4	5	5	3	21
43	5	5	5	4	5	24
44	5	3	5	4	4	21
45	4	4	5	4	4	21
46	5	3	5	4	4	21
47	5	3	4	5	5	22
48	4	4	5	4	4	21
49	4	4	4	5	5	22
50	4	5	5	4	4	22
51	4	5	5	4	5	23
52	5	5	5	4	4	23
53	4	4	4	5	3	20
54	5	5	4	5	5	24
55	4	4	5	4	4	21

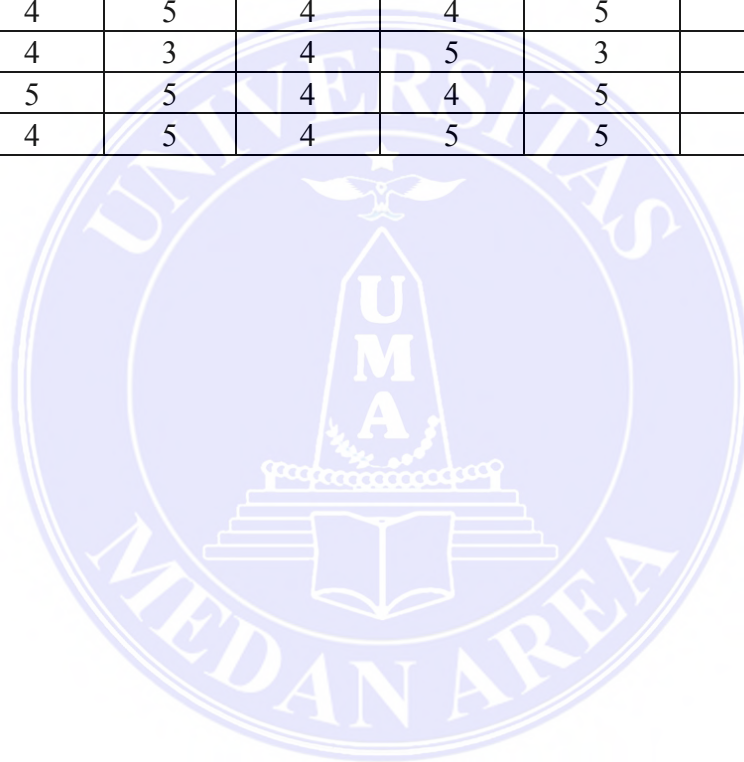


DATA PENELITIAN

MUTASI X2

No	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	5	4	4	5	5	23
2	5	4	4	4	3	20
3	5	5	5	5	5	25
4	3	5	5	5	4	22
5	5	4	5	5	4	23
6	4	5	4	5	5	23
7	5	4	4	4	5	22
8	4	5	5	4	5	23
9	4	4	5	5	4	22
10	3	5	5	4	5	22
11	5	5	5	5	4	24
12	5	4	4	5	4	22
13	4	3	3	4	5	19
14	5	4	5	5	5	24
15	3	4	5	3	3	18
16	4	4	5	5	5	23
17	5	3	4	3	5	20
18	4	3	5	5	3	20
19	5	4	4	4	4	21
20	4	4	5	4	4	21
21	4	5	4	5	5	23
22	5	4	5	5	5	24
23	5	4	5	5	4	23
24	4	3	4	5	4	20
25	4	4	4	4	5	21
26	4	5	5	4	5	23
27	5	4	4	4	4	21
28	4	4	5	4	5	22
29	4	5	4	4	4	21
30	5	5	4	5	5	24
31	5	5	5	5	5	25
32	5	4	4	4	5	22
33	4	5	5	5	5	24
34	5	4	5	5	4	23
35	5	4	4	5	3	21
36	4	4	4	4	5	21
37	5	5	4	4	5	23
38	5	5	5	5	5	25
39	5	4	5	5	4	23

40	4	5	4	5	5	23
41	5	4	4	5	5	23
42	3	4	5	4	4	20
43	5	5	5	5	5	25
44	5	3	4	5	5	22
45	2	5	5	4	4	20
46	5	4	4	5	5	23
47	5	4	5	5	5	24
48	4	5	5	4	5	23
49	5	4	4	5	4	22
50	5	3	5	4	5	22
51	5	5	5	5	4	24
52	4	5	4	4	5	22
53	4	3	4	5	3	19
54	5	5	4	4	5	23
55	4	5	4	5	5	23



DATA PENELITIAN
PRESTASI KERJA (Y)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	Total
1	5	5	5	5	4	5	4	33
2	3	4	5	5	5	4	4	30
3	5	5	5	4	4	5	5	33
4	4	3	3	4	5	5	5	29
5	4	4	5	4	4	4	4	29
6	3	5	4	4	4	5	5	30
7	5	3	5	5	4	5	4	31
8	5	4	4	4	4	4	5	30
9	4	5	5	4	5	4	4	31
10	4	5	4	5	4	4	5	31
11	4	5	4	4	5	5	5	32
12	5	5	5	4	5	4	4	32
13	4	4	3	4	3	5	3	26
14	5	5	5	5	4	5	4	33
15	5	4	4	4	4	4	4	29
16	5	5	4	4	5	4	4	31
17	3	4	4	4	4	5	3	27
18	3	4	4	5	5	4	3	28
19	4	4	5	5	5	5	4	32
20	5	4	4	4	5	4	4	30
21	4	5	4	4	5	5	5	32
22	5	5	5	4	5	5	4	33
23	4	4	4	4	5	5	4	30
24	4	4	4	5	5	4	3	29
25	5	4	4	4	4	4	4	29
26	3	4	4	5	5	5	5	31
27	4	4	4	5	5	4	4	30
28	5	5	5	3	4	4	4	30
29	5	4	4	4	4	4	5	30
30	4	5	5	5	5	5	5	34
31	5	5	5	5	5	5	5	35
32	5	4	4	4	5	4	4	30
33	5	5	5	5	5	4	5	34
34	4	5	5	5	5	5	4	33
35	3	5	4	3	5	5	4	29
36	4	4	5	5	5	5	4	32
37	5	5	4	5	5	5	5	34
38	5	5	5	4	5	5	5	34
39	5	5	4	5	4	5	4	32

40	5	4	4	5	4	3	5	30
41	5	5	5	5	4	5	4	33
42	4	4	5	5	3	5	4	30
43	5	5	5	4	5	4	5	33
44	5	3	5	4	4	3	3	27
45	4	4	5	4	4	4	5	30
46	5	3	5	4	4	4	4	29
47	5	3	4	5	5	5	4	31
48	4	4	5	4	4	4	5	30
49	4	4	4	5	5	5	4	31
50	4	5	5	4	4	4	3	29
51	4	5	5	4	5	4	5	32
52	5	5	5	4	4	5	5	33
53	4	4	4	5	3	3	3	26
54	4	5	4	4	5	4	4	30
55	4	5	5	4	5	4	5	32



UJI VALIDITAS DAN REABILITAS
Variabel X1 (Tingkat Pendidikan)

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson Correlation	1	,083	,194	-,019	-,087	,505**
	Sig. (2-tailed)		,548	,157	,889	,528	,000
	N	55	55	55	55	55	55
P2	Pearson Correlation	,083	1	,251	-,070	,191	,600**
	Sig. (2-tailed)	,548		,064	,609	,162	,000
	N	55	55	55	55	55	55
P3	Pearson Correlation	,194	,251	1	,034	-,016	,568**
	Sig. (2-tailed)	,157	,064		,803	,910	,000
	N	55	55	55	55	55	55
P4	Pearson Correlation	-,019	-,070	,034	1	,087	,373**
	Sig. (2-tailed)	,889	,609	,803		,528	,005
	N	55	55	55	55	55	55
P5	Pearson Correlation	-,087	,191	-,016	,087	1	,459**
	Sig. (2-tailed)	,528	,162	,910	,528		,000
	N	55	55	55	55	55	55
Total	Pearson Correlation	,505**	,600**	,568**	,373**	,459**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,005	,000	
	N	55	55	55	55	55	55

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

UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

Variabel X2 (Mutasi)

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson Correlation	1	-,197	-,126	,358**	,175	,488**
	Sig. (2-tailed)		,149	,360	,007	,201	,000
	N	55	55	55	55	55	55
P2	Pearson Correlation	-,197	1	,198	,028	,215	,468**
	Sig. (2-tailed)	,149		,147	,838	,115	,000
	N	55	55	55	55	55	55
P3	Pearson Correlation	-,126	,198	1	,255	,058	,468**
	Sig. (2-tailed)	,360	,147		,061	,675	,000
	N	55	55	55	55	55	55
P4	Pearson Correlation	,358**	,028	,255	1	,102	,632**
	Sig. (2-tailed)	,007	,838	,061		,460	,000
	N	55	55	55	55	55	55
P5	Pearson Correlation	,175	,215	,058	,102	1	,608**
	Sig. (2-tailed)	,201	,115	,675	,460		,000
	N	55	55	55	55	55	55
Total	Pearson Correlation	,488**	,468**	,468**	,632**	,608**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55

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

UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

Variabel Y (Prestasi Kerja)

		Correlations							
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	Total
P1	Pearson Correlation	1	,083	,194	-,019	-,087	-,115	,148	,393**
	Sig. (2-tailed)		,548	,157	,889	,528	,403	,281	,003
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
P2	Pearson Correlation	,083	1	,251	-,070	,191	,257	,281*	,616**
	Sig. (2-tailed)	,548		,064	,609	,162	,058	,038	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
P3	Pearson Correlation	,194	,251	1	,034	,016	,044	,114	,450**
	Sig. (2-tailed)	,157	,064		,803	,910	,750	,405	,001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
P4	Pearson Correlation	-,019	-,070	,034	1	,087	,163	-,078	,302*
	Sig. (2-tailed)	,889	,609	,803		,528	,234	,571	,025
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
P5	Pearson Correlation	-,087	,191	-,016	,087	1	,213	,200	,471**
	Sig. (2-tailed)	,528	,162	,910	,528		,119	,144	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
P6	Pearson Correlation	-,115	,257	-,044	,163	,213	1	,166	,484**
	Sig. (2-tailed)	,403	,058	,750	,234	,119		,226	,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
P7	Pearson Correlation	,148	,281*	,114	-,078	,200	,166	1	,581**
	Sig. (2-tailed)	,281	,038	,405	,571	,144	,226		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
Total	Pearson Correlation	,393**	,616**	,450**	,302*	,471**	,484**	,581**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,001	,025	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

SCALE : ALL VARIABLES

Variabel X1 (Tingkat Pendidikan)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	55	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,662	6

Variabel X2 (Mutasi)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	55	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,687	6

SCALE : ALL VARIABLES

Variabel Y (Prestasi Kerja)

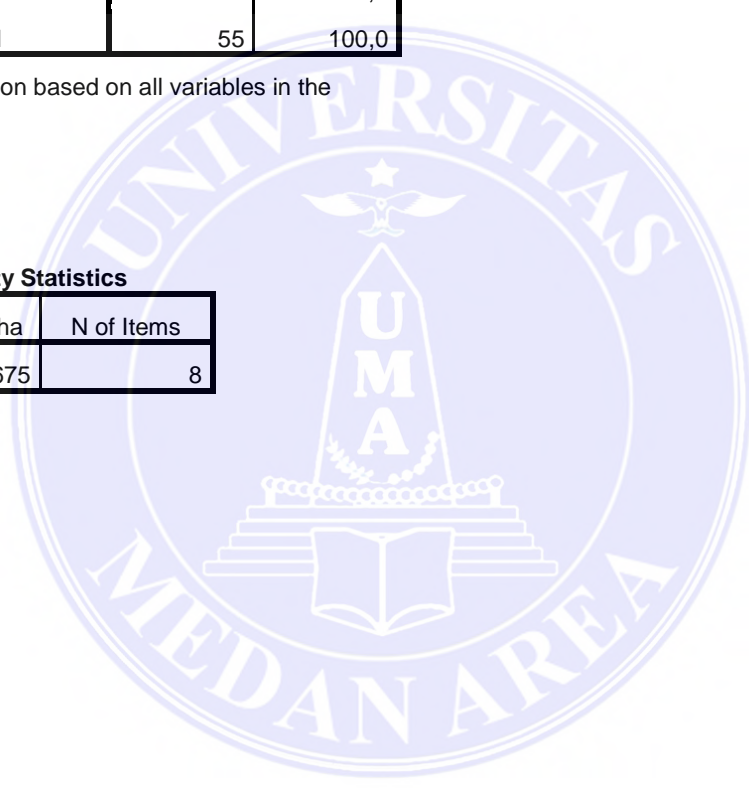
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	55	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,675	8



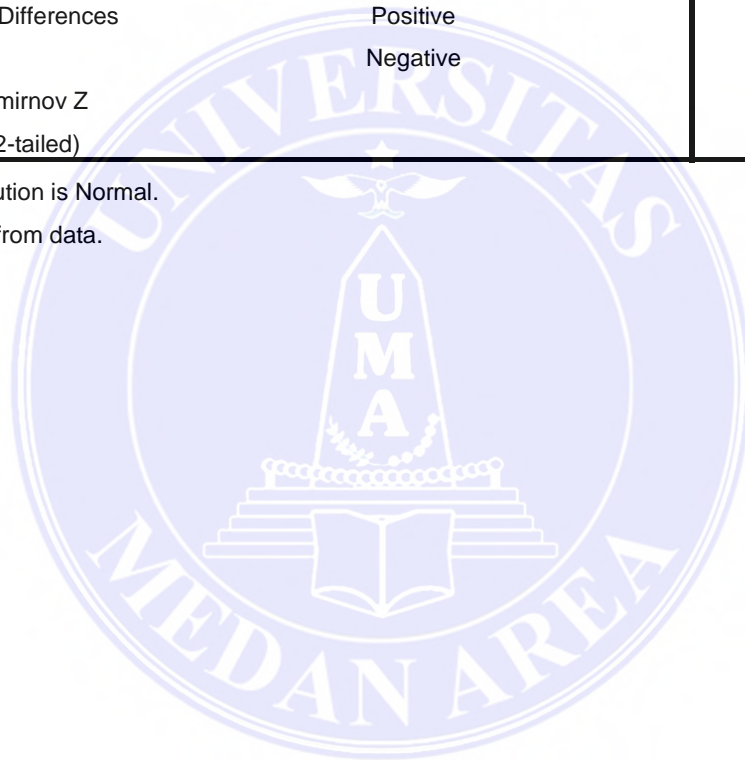
HASIL UJI ASUMSI KLASIK

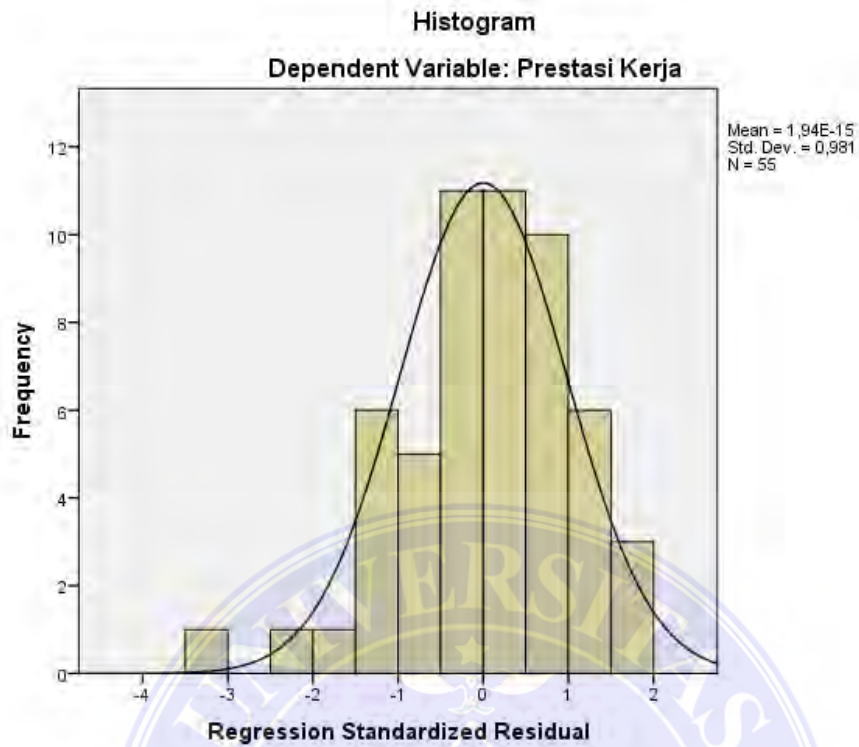
a. Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	55
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	.83628251
Most Extreme Differences	
Absolute	.074
Positive	.048
Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z	.550
Asymp. Sig. (2-tailed)	.923

a. Test distribution is Normal.

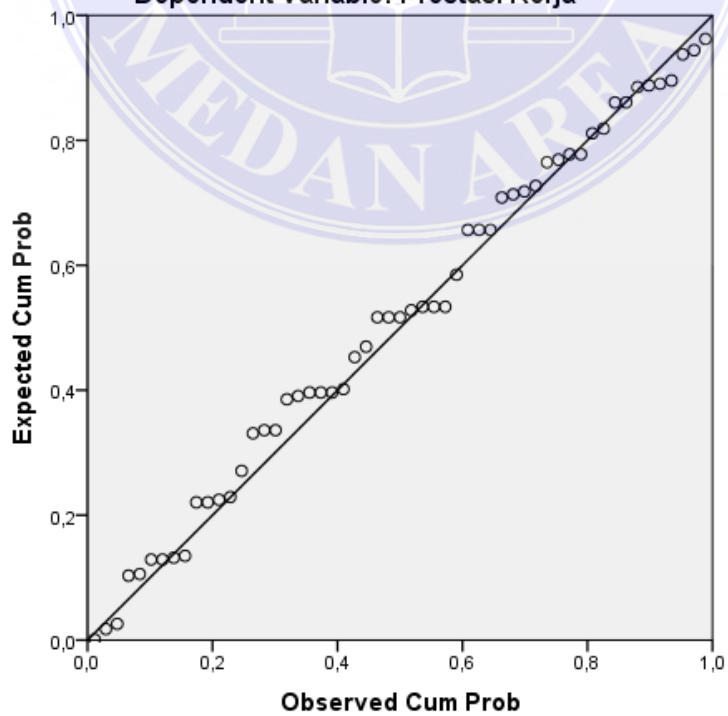
b. Calculated from data.





Normal P-P plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Prestasi Kerja



b. Uji Multikolinearitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Mutasi, Tingkat Pendidikan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

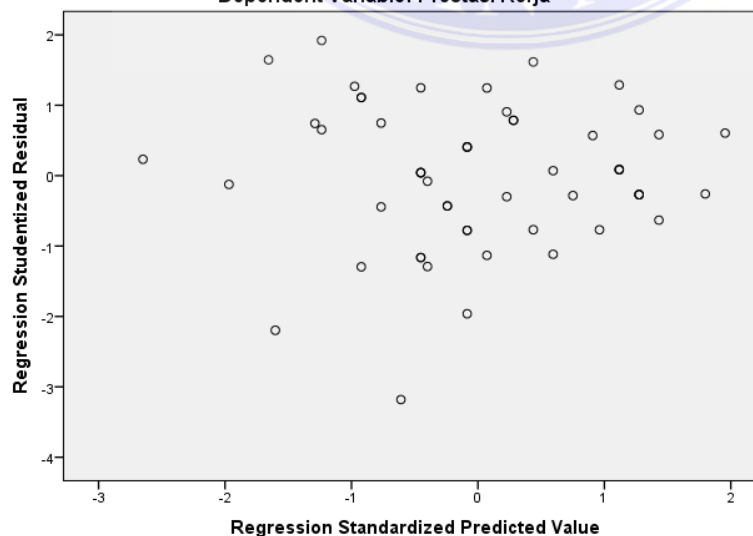
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,413	1,763		1,369	,000		
	Tingkat Pendidikan	,988	,095	,741	10,408	,000	,623	1,605
	Mutasi	,296	,085	,248	3,490	,000	,623	1,605

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

c. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Prestasi Kerja



HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,914 ^a	,836	,830	,652

a. Predictors: (Constant), Mutasi, Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: PrestasiKerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,413	1,763		1,369	,000
Tingkat Pendidikan	,988	,095	,741	10,408	,000
1 Mutasi	,296	,085	,248	3,490	,000

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	192,416	2	96,208	132,469	,000 ^b
Residual	37,766	52	,726		
Total	230,182	54			

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

b. Predictors: (Constant), Mutasi, Tingkat Pendidikan

