

**PENGARUH MUTASI TERHADAP KINERJA TENAGA
KEPENDIDIKAN DI FAKULTAS TARBIYAH
DAN ILMU KEGURUAN IAIN PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan*



IAIN PALOPO

Diajukan oleh

MUH. RAYA RIDWAN

21 0206 0009

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
TAHUN 2025**

**PENGARUH MUTASI TERHADAP KINERJA TENAGA
KEPENDIDIKAN DI FAKULTAS TARBIYAH
DAN ILMU KEGURUAN IAIN PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan*



IAIN PALOPO

Diajukan oleh

MUH. RAYA RIDWAN

21 0206 0009

Pembimbing:

- 1. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.**
- 2. Lisa Aditya Dwiwansyah Musa, S.Pd., M.Pd.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
TAHUN 2025**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muh. Raya Ridwan
Nim : 2102060009
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya Bahwa :

1. Skripsi/tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 03 Februari 2025



Muh. Raya Ridwan
NIM: 2102060009

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo yang ditulis oleh Muh. Raya Ridwan Nomor Induk Mahasiswa 21 0206 0009, Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo yang dimunaqasyahkan pada hari Senin tanggal 14 Juli 2025 telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.).

Palopo, 16 Juli 2025

TIM PENGUJI

1. Firmansyah, S.Pd., M.Pd.	Ketua Sidang	()
2. Dr. Hj. Fauziah Zainuddin, M.Ag.	Penguji I	()
3. Alimuddin, S.Ud., M.Pd. I.	Penguji II	()
4. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.	Pembimbing I	()
5. Lisa Aditya Dwiwansyah Musa, S.Pd., M.Pd.	Pembimbing II	()

Mengetahui

a.n Rektor IAIN Palopo
Dekan FTIK IAIN Palopo

Prof. Dr. H. Sukirman, S.S., M.Pd.
NIP. 19670516 200003 1 002

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam

Lasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd.
NIP 19860601 201903 1 006

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي هَدَانَا لِهَذَا وَمَا كُنَّا لِنَهْتَدِيَ لَوْلَا أَنْ هَدَانَا اللَّهُ لَقَدْ جَاءَتْ رَسُولُ رَبِّنَا بِالْحَقِّ وَنُودُوا أَنْ تُلْكُمُ الْجَنَّةَ
أُورِثْتُمُوهَا بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah Swt. Yang telah memberikan rahmat, hidayah, serta, kekuatan lahir dan batin, sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “*Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo*”. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada baginda Nabi Muhammad saw, kepada keluarga, sahabat dan seluruh pengikut beliau hingga akhir hayat.

Skripsi ini disusun guna untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana pendidikan (S.Pd.) pada program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan, arahan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada Bapak/Ibu;

1. Dr. Abbas Langaji, M.Ag. Selaku Rektor IAIN Palopo, Wakil Rektor I Bidang Akademik dan pengembangan Dr. Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd. Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum Dr. Masruddin M. Hum. dan Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Dr. Takdir, S.H., M.H.

2. Prof. Dr. H. Sukirman, S.S., M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo, Wakil Dekan I Dr. Hj. Fauziah Zainuddin, M.Ag. Wakil Dekan II Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. serta Wakil Dekan III Dr. Taqwa, S.Ag., M.Pd.
3. Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo, Firmansyah, S.Pd., M.Pd. selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam serta seluruh staf prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. Selaku Dosen Penasehat Akademik sekaligus Pembimbing I dan Lisa Aditya Dwiwansyah Musa, S.Pd., M.Pd. selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dan memberikan arahan serta bimbingan kepada peneliti dengan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Dosen Validator I Firmansyah, S.Pd., M.Pd. dan Alimuddin, S.Ud., M.Pd. I.
6. Dr. Hj. Fauziah Zainuddin, M.Ag. penguji I dan Alimuddin, S.Ud., M.Pd. I. penguji II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
7. Para dosen Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo khususnya dosen program studi Manajemen Pendidikan Islam yang sejak awal perkuliahan telah membimbing dan memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat kepada peneliti.

8. Zainuddin S, SE, M., Ak. Kepala Unit Perpustakaan serta Karyawan dan Karyawati dalam lingkup IAIN Palopo yang telah banyak membantu dan mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
9. Bapak Mattuju, S.Ag, selaku Kabag Tata Usaha Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo beserta staf dan jajarannya, yang dapat tidak penulis sebutkan satu per satu, yang telah memberikan izin meneliti dan membantu penulis untuk mengumpulkan data yang penulis perlukan dalam penyusunan skripsi.
10. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama menempuh pendidikan di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi.
11. Terkhusus Kepada orang tua penulis tercinta Bapak Muh. Ridwan Djamil dan Ibu Rosmala Sappaile, yang telah mengasuh dan mendidik peneliti dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang. Begitu pula selama peneliti mengenal pendidikan dari sekolah dasar hingga ke perguruan tinggi. Hanya do'a yang dapat peneliti persembahkan untuk mereka berdua, semoga senantiasa berada dalam limpahan kasih sayang Allah swt Aamiin.
12. Kepada semua teman seperjuangan mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 2021 terutama kelas MPI A yang selama ini membantu dan bekerja sama selama penulis menuntut ilmu di IAIN Palopo, serta memberikan dukungannya dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Terima kasih atas segala bantuan,

baik moril maupun materiil, serta doa dan dukungan yang telah menguatkan selama proses ini. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan dengan pahala yang berlipat ganda.

Skripsi ini bukan sekadar karya ilmiah, tetapi wujud syukur, cinta, dan penghargaan kepada semua yang telah menjadi bagian dari perjalanan ini. Semoga karya sederhana ini dapat membawa manfaat dan menjadi inspirasi bagi siapa pun yang membacanya.

Palopo, 3 Februari 2025

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ridwan' with a stylized flourish at the end.

Muh. Raya Ridwan

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf arab	Nama	Huruf latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka

ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>Fathah</i>	A	A
اِ	<i>Kasrah</i>	I	I
اُ	<i>Dhammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
اِي	<i>Fathah dan ya</i>	Ai	A dan I
اُو	<i>Fathah dan wau</i>	Au	A dan U

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوْلٌ : *hauḷa*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ اِ آِ	<i>Fathah dan Alif</i> atau <i>Ya'</i>	Ā	A dan garis di atas
يُ /	<i>Kasrah dan Ya'</i>	Ī	I dan garis di atas
وُ >	<i>Dammah dan Wau</i>	Ū	U dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

4. Tā' marbūṭah

Transliterasi untuk *tā' marbūṭah* ada dua, yaitu: *tā' marbūṭah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dhammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tā' marbūṭah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْصَةَ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl*

الْمَدِينَةَ الْفَاضِلَةَ : *al-madīnah al-fāḍilah*

الْحِكْمَةَ : *al-ḥikmah*

5. Syaddah (*Tasydīd*)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan pengulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

الْحَقُّ : *al-haqq*

نُعِيمُ : *nu'ima*

عُدُوُّ : *'aduwwun*

Jika huruf *ى* ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *ك* kasrah (-ىّ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*.

Contoh:

عَلِيٌّ : 'Alī (bukan 'Aliyy atau 'Aly)

عَرَبِيٌّ : 'Arabi (bukan 'Arabiyy atau 'Araby)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *ال* (*alif lam ma'rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

السَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (*az-zalزالah*)

الفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْعُ : *al-nau'*

سَيِّئٌ : *syai'un*

أُمِرْتُ : *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

syarḥ al-Arba'īn al-Nawāwī

Risālah fī Ri'āyah al-Maṣlahah

9. Lafz al-Jalālah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

بِإِلَهِهِ دِينُ اللَّهِ *dīnullāh billāh*

Adapun *tā' marbūṭah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمُ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fī raḥmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), Dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik

ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, DAN DR). Contoh:

Wa mā Muḥammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wuḍi'a lallaẓī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramaḍān al-laẓī unzila fthi al-Qur'ān

Naṣīr al-Dīn al-Ṭūsī

Naṣr Ḥāmid Abū Zayd

Al-Ṭūfī

Al-maṣlahah fī al- Tasyrī al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

Abū al-Walīd Muḥammad Ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad (bukan Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad Ibnu)
Naṣr Ḥāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Naṣr Ḥāmid (bukan: Zaīd, Naṣr Ḥāmid Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

Swt.	= <i>subhānahū wa ta'ālā</i>
saw.	= <i>ṣallallāhu 'alaihi wa sallam</i>
as	= <i>'alaihi al-salām</i>
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l	= Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w	= Wafat tahun
QS.../...:4	= QS al-Baqarah/2:4 atau QS Āli 'Imrān/3:4
HR	= Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	ix
DAFTAR ISI	xviii
DAFTAR AYAT	xx
DAFTAR HADIS	xxi
DAFTAR TABEL	xxii
DAFTAR GAMBAR	xxiii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiv
ABSTRAK	xxv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN TEORI	11
A. Penelitian yang Relevan	11
B. Landasan Teori	22
C. Kerangka Pikir.....	32
D. Hipotesis Penelitian	35
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	37
C. Definisi Operasional Variabel.....	39

D. Populasi dan Sampel	39
E. Teknik Pengumpulan Data	40
F. Instrumen Penelitian.....	41
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	44
H. Teknik Analisis Data	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Hasil Penelitian.....	52
B. Pembahasan	61
BAB V PENUTUP.....	70
A. Simpulan.....	70
B. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN.....	80

DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat 1 Q.S An-Nisa/4: 58	4
--	---

DAFTAR HADIS

HR. Al-Bukhari No.6015	5
------------------------------	---

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbedaan Penelitian yang Relevan	20
Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Mutasi dan Kinerja	41
Tabel 3.2 Alternatif Jawaban Instrumen	44
Tabel 3.3 Validator Instrumen Penelitian.....	45
Tabel 3.4 Interpretasi Validitas	45
Tabel 3.5 Interpretasi Reliabilitas.....	46
Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Mutasi.....	47
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Kinerja.....	47
Tabel 4.1 Hasil Statistik Deskriptif Variabel X	53
Tabel 4.2 Perolehan Persentase Kategori Mutasi	53
Tabel 4.3 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Y	54
Tabel 4.4 Perolehan Persentase Kategori Kinerja	54
Tabel 4.5 Hasil Analisis Regresi Sederhana	56
Tabel 4.6 Hasil Uji t	58
Tabel 4.7 Hasil Koefisien Determinasi	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	35
Gambar 3.1 Lokasi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.....	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Nama Pegawai FTIK IAIN Palopo	82
Lampiran 2. Kuesioner Instrumen Mutasi dan Kinerja.....	83
Lampiran 3. Lembar Validasi Instrumen Penelitian	104
Lampiran 4. Dokumentasi Kegiatan.....	108
Lampiran 5. T tabel. Titik Persentase Distribusi.....	110
Lampiran 6. Hasil Kuesioner Mutasi (X).....	111
Lampiran 7. Hasil Kuesioner Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)	111
Lampiran 8. Surat Izin Meneliti	112
Lampiran 9. Surat Keterangan Selesai Meneliti	113
Lampiran 10. Riwayat Hidup	114

ABSTRAK

Muh. Raya Ridwan, 2025. *“Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo”*. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Nursaeni dan Lisa Aditya Dwiwansyah Musa.

Skripsi ini membahas tentang pengaruh mutasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) IAIN Palopo. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja tenaga kependidikan, dan seberapa besar pengaruh mutasi terhadap kinerja yang dihasilkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 22 orang tenaga kependidikan, Sampel sebanyak 21 orang dipilih dengan teknik penarikan sampel. Hal ini disebabkan keterbatasan teknis dan kekeliruan pada tahap awal pengumpulan data. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial, yaitu regresi linier sederhana, uji-t, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil analisis deskriptif menunjukkan mutasi tenaga kependidikan dinilai sangat baik dan baik, dengan 42,86% responden (9 orang) menilai "Sangat Baik" (skor rata-rata 78,86) dan 57,14% responden (12 orang) menilai "Baik". Sedangkan kinerja tenaga kependidikan termasuk dalam kategori baik dan cukup baik, sebanyak 42,86% responden (9 orang) menilai kinerja "Baik" dan 42,86% responden (9 orang) lainnya menilai "Cukup Baik" (skor rata-rata keseluruhan 57,19), meskipun terdapat 14,28% responden (3 orang) yang menilai "Sangat Baik", yang menunjukkan bahwa kinerja tenaga kependidikan memiliki kinerja yang cukup baik, meskipun belum sepenuhnya optimal. Hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} sebesar 5.738 lebih besar dari T_{tabel} sebesar 2.093, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa mutasi tenaga kependidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di FTIK IAIN Palopo. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.634 menunjukkan bahwa Mutasi memberikan kontribusi sebesar 63,4% terhadap peningkatan kinerja, dengan sisa 36,6% dipengaruhi faktor eksternal. Mutasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di FTIK IAIN Palopo, menunjukkan pentingnya mutasi yang terencana sebagai alat peningkatan kinerja. Meskipun demikian, kinerja yang belum optimal dan adanya 36,6% pengaruh dari faktor lain di luar mutasi mengindikasikan perlunya pengelolaan aspek-aspek lain serta membuka peluang penelitian lanjutan untuk mengidentifikasi variabel tersebut. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan penting dalam perumusan kebijakan pengelolaan dan pengembangan tenaga kependidikan, sekaligus menjadi referensi berharga bagi studi selanjutnya yang mengkaji faktor-faktor penentu kinerja pegawai.

Kata Kunci: Mutasi, Kinerja, Tenaga Kependidikan

Verified by UPT Pengembangan Bahasa IAIN Palopo	
Date	Signature
25/06/2015	

ABSTRACT

Muh. Raya Ridwan, 2025. *"The Effect of Job Rotation on the Performance of Educational Personnel at the Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, IAIN Palopo"*. Thesis of Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Supervised by Nursaeni and Lisa Aditya Dwiwansyah Musa.

This thesis examines the effect of job rotation on the performance of educational personnel at the Faculty of Tarbiyah and Teacher Training (FTIK), IAIN Palopo. The objectives of this research are to determine the performance level of educational staff and assess the extent to which job rotation influences their performance. The study adopts a quantitative approach with a causal associative research design. The population consists of 22 educational personnel, with a sample of 21 selected due to technical limitations and errors in the early stages of data collection. Data were collected through questionnaires and documentation. The analysis employed both descriptive and inferential statistics, including simple linear regression, t-test, and the coefficient of determination (R^2). The descriptive analysis results indicate that job rotation was perceived as very good and good by respondents, with 42.86% (9 individuals) rating it as "Very Good" (average score 78.86), and 57.14% (12 individuals) rating it as "Good." Regarding performance, 42.86% (9 individuals) rated the performance as "Good," another 42.86% as "Fair" (overall average score 57.19), while 14.28% (3 individuals) rated it as "Very Good." This suggests that the overall performance of educational staff is fairly good, though not yet optimal. Inferential analysis shows that the calculated t-value ($t_h = 5.738$) is greater than the critical t-value ($t_t = 2.093$), with a significance value of $0.000 < 0.05$. This indicates that job rotation has a significant effect on staff performance at FTIK IAIN Palopo. The coefficient of determination (R^2) is 0.634, meaning that job rotation contributes 63.4% to performance improvement, while the remaining 36.6% is influenced by external factors. The findings confirm that job rotation significantly affects educational staff performance and highlight the importance of well-planned job rotation as a performance enhancement tool. However, the suboptimal performance level and the 36.6% influence from other factors underscore the need to manage additional aspects and suggest opportunities for further research to identify these variables. Therefore, this study is expected to serve as a crucial consideration in policymaking for educational personnel management and development, as well as a valuable reference for future research on factors influencing employee performance.

Keywords: Job Rotation, Performance, Educational Personnel

Verified by UPT Pengembangan Bahasa IAIN Palopo	
Date	Signature
25/06/2025	

الملخص

محمد رايا رضوان، ٢٠٢٥. "تأثير التنقل الوظيفي على أداء الموظفين في كلية التربية والعلوم التعليمية بالجامعة الإسلامية الحكومية (IAIN) فالوفو. رسالة جامعية، شعبة إدارة التربية الإسلامية، كلية التربية والعلوم التعليمية، الجامعة الإسلامية الحكومية (IAIN) فالوفو. تحت إشراف نورسيتي وليزا أديتيا دوي وانشاه موسى.

تناول هذه الرسالة دراسة تأثير التنقل الوظيفي على أداء الموظفين في كلية التربية والعلوم التعليمية (FTIK) بالجامعة الإسلامية الحكومية (IAIN) فالوفو. وتهدف الدراسة إلى معرفة مستوى أداء الموظفين ومدى تأثير التنقل الوظيفي على هذا الأداء. استخدم البحث منهجًا كميًا بنوع دراسة سببية ارتباطية. تكوّن مجتمع البحث من ٢٢ موظفًا، وتم إختيار ٢١ موظفًا منهم كعينة البحث باستخدام أسلوب تعيين العينة، وذلك بسبب القيود الفنية والأخطاء في المرحلة الأولى من جمع البيانات. تم جمع البيانات من خلال استبيانات ووثائق، ثم تحليلها باستخدام الإحصاء الوصفي والاستدلالي، بما في ذلك الانحدار الخطي البسيط، واختبار- t (t -uji)، ومعامل التحديد (R^2). أظهرت نتائج التحليل الوصفي أن التنقل الوظيفي بالنسبة للموظفين يُقِيم بأنه "جيد جدًا" و"جيد"، حيث قيم ٤٢,٨٦٪ من المشاركين (٩ أشخاص) بأنه "جيد جدًا" (بمتوسط درجة ٧٨,٨٦)، و٥٧,١٤٪ (١٢ شخصًا) بأنه "جيد". أما بالنسبة لأداء الموظفين فقد صُنّف ضمن فئتي "جيد" و"مقبول"، حيث قيم ٤٢,٨٦٪ من المشاركين بأنه "جيد"، و٤٢,٨٦٪ آخريين بأنه "مقبول" (بمتوسط درجة إجمالية ٥٧,١٩)، في حين رأى ١٤,٢٨٪ (٣ أشخاص) أنه "جيد جدًا"، مما يشير إلى أن الأداء العام جيد لكنه لم يصل إلى المستوى الأمثل بعد. وأظهرت نتائج التحليل الاستدلالي أن القيمة المحسوبة (T -hitung) البالغة ٥,٧٣٨ كانت أكبر من القيمة الجدولية (T -tabel) البالغة ٢,٠٩٣، مع مستوى دلالة $0,05 > 0,00$. مما يدل على أن للتنقل الوظيفي تأثيرًا معنويًا على أداء الموظفين في كلية التربية والعلوم التعليمية (FTIK) بالجامعة الإسلامية الحكومية (IAIN) فالوفو. أما معامل التحديد (R^2) البالغ ٠,٦٣٤ فيشير إلى أن التنقل الوظيفي يساهم بنسبة ٦٣,٤٪ في تحسين الأداء، بينما تُعزى النسبة المتبقية ٣٦,٦٪ إلى عوامل خارجية أخرى. وقد أثبتت الدراسة أن التنقل الوظيفي له تأثير كبير على الأداء، مما يدل على أهمية التخطيط للتنقل كأداة لتحسين الأداء. ومع ذلك، فإن الأداء غير الأمثل ووجود نسبة ٣٦,٦٪ من التأثير من عوامل خارجية أخرى، يشير إلى ضرورة إدارة الجوانب الأخرى وفتح المجال لدراسات مستقبلية لتحديد تلك المتغيرات. وبناءً عليه، يُتوقع أن تُسهم هذه الدراسة في وضع السياسات الخاصة بإدارة وتطوير الموظفين، وتشكل مرجعًا مهمًا للدراسات المستقبلية المتعلقة بعوامل الأداء الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: التنقل الوظيفي، الأداء، الموظف.

Verified by UPT Pengembangan Bahasa IAIN Palopo	
Date	Signature
25/06/2025	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam dunia pendidikan tinggi, keberhasilan sebuah institusi tidak hanya bergantung pada kualitas dosen sebagai tenaga pendidik, tetapi juga sangat ditentukan oleh peran serta tenaga kependidikan.¹ Tenaga kependidikan adalah kelompok sumber daya manusia non-akademik yang memiliki fungsi administratif, teknis, dan pelayanan yang krusial dalam mendukung kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi.² Mereka berada di balik layar dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan akademik maupun non-akademik yang berlangsung dalam institusi pendidikan tinggi.³ Dengan kata lain, tenaga kependidikan merupakan motor penggerak sistem birokrasi kampus yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi mutu layanan akademik dan profesionalisme institusi secara menyeluruh.

¹ Dito Putro Utomo & Dito Putro Utomo, Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan Dengan Menggunakan Metode SMARTER, *Jurnal Komtika (Komputasi dan Informatika)*, Vol. 5 No. 2 (2021): 141

² Diah Aryanti Sapto Warsi, Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kependidikan, *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan* 8, no. 1 (2019): 17, <https://doi.org/10.32639/jiak.v8i1.283>.

³ Erwin Nurhuda, Djahmur Hamid, and M. Faisal Riza, Kerja, Dan Pelatihan Karyawan (Studi Pada Karyawan Biro Perjalanan Umum Rosalia Indah), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 9, no. 1 (2014): 4.

Sejalan dengan hal tersebut, Sedarmayanti dan Hari Haryanto menyebutkan bahwa kinerja tenaga kependidikan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴ Kinerja tenaga kependidikan mencerminkan pencapaian tujuan organisasi, baik secara individu maupun kolektif. Kinerja yang baik tidak hanya ditunjukkan melalui ketercapaian target administratif, tetapi juga oleh sikap profesional, kedisiplinan, inisiatif, kemampuan berkomunikasi, serta penguasaan teknologi informasi. Dalam kondisi globalisasi dan era digital saat ini, tuntutan terhadap pelayanan prima, efisiensi kerja, dan kemampuan adaptif tenaga kependidikan semakin tinggi.

Namun demikian, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tenaga kependidikan masih menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat struktural maupun personal.⁵ Salah satu aspek yang mempengaruhi dinamika kinerja tersebut adalah manajemen sumber daya manusia, khususnya kebijakan mutasi pegawai. Mutasi pegawai adalah proses pemindahan tugas, tanggung jawab, atau posisi kerja dari satu jabatan ke jabatan lain, baik secara horizontal maupun vertikal.⁶ Mutasi merupakan salah satu strategi yang umum

⁴ Sedarmayanti dan Hari Haryanto. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi* 14.1 (2017): 96-97.

⁵ Taufikur Rahman and Siti Solikhah, Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Mikro Syariah, *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 7, no. 2 (2016): 25, <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v7i2.23-49>.

⁶ Mokoginta Agung Basira et al., Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, *Jurnal Administrasi Publik JAP* IX, no. 4 (2023): 590.

digunakan oleh institusi untuk meningkatkan efisiensi organisasi, memfasilitasi pengembangan karier, menyegarkan suasana kerja, dan menyesuaikan antara beban kerja dengan kapasitas pegawai. Di sisi lain, jika mutasi dilakukan tanpa mempertimbangkan aspek kompetensi, minat, dan kesiapan psikologis pegawai, maka dapat menimbulkan ketidakpuasan, penurunan motivasi, bahkan degradasi kinerja.⁷

Dalam perspektif manajemen, mutasi memiliki fungsi strategis untuk mendukung pengembangan kapasitas individu dan organisasi. Konsep penempatan yang tepat (*the right man on the right place*) menjadi krusial dalam konteks mutasi, di mana penempatan pegawai harus disesuaikan dengan kualifikasi, keahlian, dan persyaratan jabatan.⁸ Hasibuan menegaskan bahwa penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan dan minat akan meningkatkan kenyamanan kerja, loyalitas, dan semangat kerja.⁹ Di sisi lain, penempatan yang tidak tepat dapat mengakibatkan stagnasi, konflik internal, dan rendahnya produktivitas kerja. Oleh karena itu, proses mutasi memerlukan perencanaan yang matang, komunikasi yang terbuka, serta evaluasi berkala untuk memastikan kesesuaian antara posisi yang diberikan dengan profil pegawai.

⁷ Imron Fauzi, Problematika Kebijakan Linierisasi Dan Mutasi Guru Di Kabupaten Jember, *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Islam* 12, no. 1 (2019): 40.

⁸ Kartawan, Lina Marlina, Dan Agus Susanto, *Manajemen Sumber Daya Insani*, (Lppm Universitas Siliwangi, 2018):215

⁹ Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hal 64

Dalam perspektif Islam, penempatan seseorang, khususnya dalam hal mutasi, memiliki dasar yang kuat dalam ajaran Al-Qur'an. Sebagaimana Allah Swt. berfirman dalam Q.S. An-Nisa/4: 58 yaitu:

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



Terjemahnya:

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum diantara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”.¹⁰

Surah An-Nisa Ayat 58 memerintahkan untuk menunaikan amanah kepada yang berhak dan menetapkan hukum dengan adil di antara manusia. Allah memberikan pengajaran terbaik, dan Dia Maha Mendengar lagi Maha Melihat. Menurut M. Quraish Shihab, amanah tidak hanya bersifat material tetapi juga non-material, mencakup hubungan dengan Allah, sesama manusia, lingkungan, dan diri sendiri, dan perintah ini sangat ditekankan karena langsung dari Allah.¹¹ Ahmad Mustafa al-Maraghi dalam tafsir Al-Maraghi menggolongkan amanah menjadi tiga: amanah hamba dengan Tuhannya (melaksanakan perintah dan menjauhi larangan), amanah hamba dengan sesama manusia (mengembalikan titipan, menjaga rahasia, dan keadilan pemimpin/ulama), serta amanah manusia

¹⁰ Kementerian Agama RI, Al-Qur'an dan Tafsirnya, (Jakarta: PT. Sinergi Pustaka Indonesia, 2012), h. 195-197.

¹¹ M Quraish Sihab, Tafsir Al-Misbah (Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Quran), (Jakarta: Lentera Hati, 2012), cet V, hlm 581.

terhadap dirinya sendiri (melakukan perbuatan bermanfaat dan menjaga kesehatan jiwa dan fisik).¹²

Dalam konteks mutasi, perintah menunaikan amanah ini sangat relevan. Mutasi merupakan penyerahan amanah jabatan, dan ayat ini mengindikasikan bahwa amanah harus disampaikan kepada "ahlinya" (أَهْلِهَا) yaitu pemiliknya. Ini berarti penempatan pegawai harus didasarkan pada kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Nasib Ar-Rifa'i dalam ringkasan tafsir Ibnu Katsir juga menekankan pentingnya menunaikan segala bentuk amanah, baik hak Allah maupun hak sesama hamba.¹³ Mutasi yang tepat, dengan menempatkan pegawai sesuai keahliannya, akan meningkatkan adaptasi dan produktivitas kerja secara signifikan. Penempatan yang sesuai akan membuat pegawai merasa dihargai dan termotivasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien, selaras dengan nilai keadilan yang ditekankan dalam Surah An-Nisa Ayat 58.

Hal ini sejalan dengan sabda Rasulullah SAW yang menekankan pentingnya memberikan amanah kepada orang yang tepat.

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا
ضُيِّعَتِ الْأَمَانَةُ فَاَنْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِذَا أُسْنِدَ
الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَاَنْتَظِرِ السَّاعَةَ (رواه البخاري)¹⁴

Artinya:

¹² Abudin Nata, *Tafsir Ayat-Ayat Pendidikan (Tafsir Al-Ayat Al-Tarbiwiyy)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 254-255.

¹³ Muhammad Nasib Ar-Rifa'i, *Kemudahan dari Allah: Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir, Penerjemah, Syihabuddin*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1999), hlm. 736-737.

¹⁴ Muhammad bin Isma'il Abu Abdullah Al-Bukhori, *Al-Jami' Al Shohih Al-Bukhor Al-Mukhtasar*, bab "Al-Amanah" Jux. V (Cet. III; ed. By Musthafa Dib Beirut: Darr Ibnu Katsir, 1407H./1987 M.). hlm. 2383.

Dari Abu Hurairah radhila'yyahu'anhu mengatakan; Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: “Apabila amanah sudah disia-siakan, maka tunggulah kehancurannya”. Beliau ditanya: “Ya Rasulullah, apa yang membuatnya sia-sia?”. Rasulullah menjawab: “Apabila sebuah urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya” (HR. Al-Bukhari No.6015).¹⁵

Hadis ini secara tegas menggarisbawahi prinsip fundamental dalam Islam mengenai pentingnya penempatan individu yang tepat dalam setiap urusan, yang secara langsung menafsirkan makna "amanah" sebagai setiap tanggung jawab, tugas, atau kepercayaan yang diamanahkan oleh seseorang. Hadis ini menafsirkan bahwa tindakan menyia-nyiakan amanah bukan hanya berarti mengabaikan atau tidak melaksanakan tanggung jawab, melainkan secara spesifik merujuk pada praktik menyerahkan suatu urusan atau tugas kepada individu yang tidak memiliki kapasitas, kompetensi, atau keahlian yang relevan di bidang tersebut. Oleh karena itu, dalam konteks mutasi, hadis ini menjadi landasan kuat bahwa penempatan atau pergeseran tugas dan jabatan harus didasarkan pada kompetensi dan keahlian individu. Mutasi yang tidak memperhatikan prinsip "kepada yang bukan ahlinya" berpotensi menyebabkan kehancuran atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, menegaskan pentingnya kehati-hatian dalam setiap proses penempatan pegawai agar dapat bekerja secara optimal sesuai dengan bidang yang dikuasainya. Kedua sumber ajaran ini menekankan pentingnya profesionalisme dan integritas dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk dalam kebijakan mutasi.

¹⁵ Muhammad bin Ismail, Abdullah al-Bukhari al-ja'fi, Jami' al-shahih al-Mukhtashar, Cet.1, Beirut: Dar Tauq an-Najah, 1422 H, h. 21.

Dalam praktiknya, mutasi terbagi menjadi dua jenis, yaitu mutasi internal dan eksternal. Mutasi internal terjadi dalam satu instansi,¹⁶ sementara mutasi eksternal melibatkan perpindahan antar lembaga.¹⁷ Kedua jenis mutasi ini memiliki implikasi yang berbeda terhadap aspek psikologis, sosial, dan profesional pegawai. Sebuah mutasi yang dipandang sebagai promosi atau tantangan baru akan memotivasi pegawai untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, mutasi yang dianggap sebagai beban tambahan, hukuman, atau ketidakadilan akan menimbulkan resistensi yang berdampak pada menurunnya semangat kerja dan produktivitas.¹⁸ Oleh karena itu, penting bagi institusi untuk mensosialisasikan tujuan mutasi secara transparan serta memberikan dukungan adaptasi pasca mutasi, baik dalam bentuk pelatihan, pendampingan, maupun penguatan emosional.

Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) IAIN Palopo sebagai salah satu unit kerja akademik di lingkungan IAIN Palopo tidak terlepas dari dinamika tersebut. Berdasarkan hasil observasi awal peneliti pada bulan November 2024, diketahui bahwa fakultas ini sedang dalam tahap perencanaan dan pelaksanaan kebijakan mutasi tenaga kependidikan, baik di tingkat subbagian akademik, umum, maupun kepegawaian. Kebijakan ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan

¹⁶ Nadjematul Faizah, Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Sekolah Dasar Islam, *Al Amin: Jurnal Kajian Ilmu Dan Budaya Islam* 6, no. 1 (2023): 117, <https://doi.org/doi.org/10.36670/alamn.v2i02.20>.

¹⁷ Amanda Yola Puspitasari and Dian Marlina Verawati, Menakar Mutasi Dan Kinerja Pegawai Di Sektor Pendidikan, *Jurnal Manajemen Bisnis* 18, no. 2 (2021): 158, <https://doi.org/10.38043/jmb.v18i2.2812>.

¹⁸ Hermawan Sigit Dkk, *Buku Ajar Perlukah Rotasi Dan Promosi Jabatan?* (Sidoarjo, Umsida Press: 2020), hal 4

untuk meratakan beban kerja, mengembangkan potensi individu, serta meningkatkan efektivitas layanan administrasi akademik. Namun, pelaksanaan kebijakan mutasi ini belum sepenuhnya diikuti oleh evaluasi dampak terhadap kinerja pegawai secara sistematis. Dalam beberapa kasus, terdapat tenaga kependidikan yang menunjukkan peningkatan performa setelah dimutasi, namun ada pula yang mengalami penurunan semangat dan keluhan atas ketidaksesuaian tugas baru.

Fenomena ini menunjukkan bahwa kebijakan mutasi di FTIK IAIN Palopo belum sepenuhnya dipastikan efektivitasnya terhadap peningkatan kinerja tenaga kependidikan. Meskipun mutasi memiliki potensi sebagai instrumen pengembangan SDM, tanpa perencanaan yang tepat dan evaluasi berkelanjutan, mutasi justru dapat menimbulkan resistensi dan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam untuk menilai secara empiris sejauh mana pengaruh mutasi terhadap kinerja tenaga kependidikan. Penelitian ini penting dilakukan sebagai upaya memperoleh data objektif untuk dijadikan dasar dalam perumusan kebijakan manajemen kepegawaian yang lebih rasional dan berorientasi pada peningkatan mutu layanan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.”** Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan manajemen SDM yang lebih efektif dan berbasis pada kebutuhan institusi serta potensi individu.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo?
2. Apakah mutasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo
2. Untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap kinerja tenaga kependidikan Di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber acuan dan memberikan wawasan yang berguna bagi kebijakan dan praktik pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Tenaga Kependidikan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam mengembangkan strategi dan program yang dapat meningkatkan tenaga kependidikan.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan peneliti tentang mutasi dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja tenaga kependidikan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian yang Relevan

1. Fereddy Siagian, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Akademi Maritim Cirebon (2020)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 51 responden, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *probability sampling* dengan menggunakan teknik sampel acak sederhana. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan uji t dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan dalam ruang lingkup kantor AMC, karena dengan lingkungan kerja yang kondusif maka akan memberikan kinerja yang maksimal dari semua tenaga kependidikan yang bekerja disana.¹⁹ Persamaan keduanya sama-sama meneliti kinerja tenaga kependidikan sebagai variabel dependen, serta berlokasi di lingkungan institusi pendidikan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis data dan metode yang digunakan regresi linier sederhana,

¹⁹ Siagian, Fereddy. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Akademi Maritim Cirebon. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran* Vol. 6. No. 2 (2020): 259, doi: <https://doi.org/10.33394/jk.v6i2.2581>

uji

t, koefisien determinasi. Namun, perbedaan krusial terletak pada variabel independen yang diteliti peneliti fokus pada pengaruh mutasi, sementara penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja. Selain itu, meskipun keduanya adalah institusi pendidikan, jenis dan fokus institusi tersebut berbeda (pendidikan Islam versus maritim), yang dapat mempengaruhi konteks dan dinamika kinerja yang diteliti

2. Iqbal Zaenal Muttaqien, Mimin Maryati, Hinggil Permana, Strategi Pengelolaan Kinerja Tenaga Kependidikan Dalam Menghadapi Era Digitalisasi Pada Lembaga Pendidikan Islam (2020)

Penelitian ini bertujuan untuk menjelajahi strategi pengelolaan kinerja tenaga kependidikan dalam menghadapi era digitalisasi pada lembaga pendidikan Islam. Era digitalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam dunia pendidikan, termasuk Lembaga Pendidikan Islam. Tenaga kependidikan, sebagai elemen kunci dalam proses pendidikan, perlu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan memperoleh kompetensi yang relevan. Studi kepustakaan ini dilakukan dengan melakukan tinjauan terhadap artikel-artikel, buku, laporan penelitian, dan sumber-sumber lain yang relevan mengenai strategi pengelolaan kinerja tenaga kependidikan dalam konteks digitalisasi pada lembaga pendidikan Islam. Analisis kualitatif dilakukan untuk mengidentifikasi dan menganalisis strategi yang diusulkan oleh peneliti sebelumnya. Hasil studi ini menunjukkan bahwa strategi pengelolaan kinerja tenaga kependidikan yang efektif dalam menghadapi era digitalisasi pada lembaga pendidikan Islam meliputi aspek berikut: 1) Pengembangan

kompetensi digital, yang melibatkan peningkatan pemahaman dan penguasaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) yang relevan dengan konteks pendidikan Islam; 2) Pelatihan dan pengembangan profesional, yang membantu tenaga kependidikan dalam memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk memanfaatkan teknologi secara efektif dalam proses pembelajaran; 3) Kolaborasi dan berbagi pengetahuan, yang melibatkan pengembangan komunitas belajar antara tenaga kependidikan untuk saling mendukung dan berbagi pengalaman dalam menghadapi tantangan digitalisasi; 4) Pengembangan kebijakan dan infrastruktur, yang mencakup perencanaan yang matang, alokasi sumber daya yang memadai, dan kebijakan yang mendukung penerapan teknologi dalam konteks lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini memberikan sumbangsih dalam pemahaman tentang strategi pengelolaan kinerja tenaga kependidikan dalam menghadapi era digitalisasi pada lembaga pendidikan Islam. Temuan-temuan ini dapat menjadi acuan bagi pengambil kebijakan dan praktisi pendidikan Islam dalam merumuskan langkah-langkah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dalam era digitalisasi.²⁰ Persamaan pada fokus subjek, yaitu membahas tenaga kependidikan di lembaga pendidikan Islam, serta secara umum berkaitan dengan pengelolaan kinerja dalam konteks pendidikan Islam. Namun, perbedaan paling mendasar terletak pada metodologi dan desain penelitian peneliti adalah penelitian kuantitatif yang secara spesifik menguji pengaruh mutasi, sementara penelitian ini merupakan studi kepustakaan dengan

²⁰ Muttaqien, Iqbal Zaenal, Mimin Maryati, and Hinggil Permana. Strategi Pengelolaan Kinerja Tenaga Kependidikan Dalam Menghadapi Era Digitalisasi Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Innovative: Journal Of Social Science Research* Vol 3 No. 3 (2023): 6798-6799.

pendekatan kualitatif yang tidak melibatkan pengumpulan data primer. Ini juga berdampak pada fokus topik keduanya, peneliti sangat spesifik pada pengaruh mutasi, sedangkan penelitian ini memiliki cakupan yang lebih luas, membahas strategi pengelolaan kinerja secara umum dalam menghadapi era digitalisasi, serta bertujuan untuk menjelajahi dan merumuskan strategi, bukan menguji hipotesis.

3. Maria Helena Carolinda Dua Mea, Rotasi Dan Mutasi Pada Kinerja Karyawan Universitas Flores, (2022)

Studi ini bermaksud untuk 1) mengetahui efek rotasi pada kinerja pegawai Universitas Flores, dan 2) mengetahui efek mutasi pada kinerja pegawai Universitas Flores. Sampel berjumlah 62 orang yaitu karyawan tetap Universitas Flores. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Pengolahan data dilakukan dengan *Software SmartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rotasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Flores, mutasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Flores. Terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan Universitas Flores yang belum menjadi ruang lingkup penelitian ini, yang dapat menjadi topik penelitian selanjutnya. Berdasarkan hasil penelitian, rotasi dan mutasi belum menjadi faktor utama dalam peningkatan kinerja karyawan. Pimpinan Universitas Flores dapat mempertimbangkan untuk membuat standar penilaian kinerja dan melakukan evaluasi kinerja secara berkala untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat berdampak

pada kualitas pelayanan akademik dan mempengaruhi kepuasan dosen dan mahasiswa.²¹ Persamaan kedua penelitian ini berfokus pada pengaruh mutasi terhadap kinerja, menggunakan pendekatan kuantitatif, instrumen berupa kuesioner, dan bertujuan mengevaluasi pengaruh mutasi terhadap kinerja. Namun, terdapat perbedaan pada lokasi penelitian, yaitu Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo dan Universitas Flores, serta variabel penelitian, di mana penelitian di Universitas Flores juga mengkaji rotasi. Metode analisisnya berbeda, penelitian di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo menggunakan regresi linear sederhana, sedangkan Universitas Flores memakai *SmartPLS*.

4. Anggriani Husain, Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (2022)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana: (1) mutasi jabatan (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Suwawa Timur, dan (2) mutasi kerja (X1) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Suwawa Timur, (3) pengaruh beban kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Suwawa Timur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan penyajian bersifat deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Suwawa Timur, dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 30 responden dengan menggunakan teknik random sampling. Teknik pengumpulan data

²¹ Maria Helena Carolinda Dua Mea, Rotasi Dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Flores, *Jurnal Keuangan Dan Bisnis* 20, no. 2 (2022): 33, <https://doi.org/10.32524/jkb.v20i2.589>.

melalui observasi, wawancara, dan kuesioner yang disebarakan kepada responden. Metode analisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Mutasi jabatan (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Suwawa Timur yaitu sebesar 0,904 atau 90,4%, (2) Mutasi jabatan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Suwawa Timur yaitu sebesar 0,576 atau 57,6%, dan (3) beban kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Suwawa Timur yaitu sebesar 0,388 atau 38,8%.²² Persamaan utama pada fokus penelitian, yakni sama-sama mengkaji pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan, dan keduanya menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik untuk menguji pengaruh tersebut. Namun, perbedaan signifikan terletak pada variabel independen tambahan yang disertakan, penelitian ini menambahkan beban kerja sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja, sementara peneliti secara eksklusif berfokus pada mutasi. Lebih lanjut, subjek dan konteks penelitian ini juga berbeda, peneliti meneliti tenaga kependidikan di IAIN Palopo (institusi pendidikan), sedangkan penelitian ini meneliti "pegawai" di Kantor Kecamatan Suwawa Timur (lingkup pemerintahan), yang membawa perbedaan karakteristik lingkungan kerja dan jenis pekerjaan yang diteliti.

²² Husain, Anggriani. Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Oikos Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis* Vol 15 No. 1 (2022): 1.

5. Anita Gustina, Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Kabupaten Pesawaran, (2023)

Kinerja Pendidik pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu berpandangan bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk kedepannya akan lebih berkualitas dibandingkan hari ini. Seorang pendidik akan merasa bangga dan puas dengan prestasi yang diraih berdasarkan kinerja yang diberikannya kepada sekolah. Permasalahan penelitian ini adalah kinerja tenaga pendidik kurang maksimal, yang dianggap dilatarbelakangi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah rotasi dan perpindahan pekerjaan yang sering terjadi sebagai kebijakan baru pemerintah daerah atau kepala dinas pendidikan khususnya merotasi dan memindahkan kepala sekolah ke sekolah. yang tentu saja demi kepentingan bersama. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh rotasi dan transfer kepala sekolah terhadap kinerja tenaga pendidik di Kabupaten Pesawaran (Studi Kasus di SMA Negeri 1 Kedondong, Kabupaten Pesawaran tahun 2021). Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Nilai r-kuadrat sebesar 0,795 sehingga kinerja tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Kedondong, Kecamatan Kedondong, Kabupaten Pesawaran memiliki relasi sebesar 79,5% terhadap variabel Rotasi dan Mutasi Kepala Sekolah. Dengan kata lain, rotasi dan mutasi mampu memiliki hubungan sebesar 79,5% terhadap kinerja tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Kedondong, Kabupaten Kedondong, Kabupaten

Pesawaran, yang artinya hal ini menunjukkan tingkat hubungan dalam koefisien determinasi berada dalam hubungan yang kuat dan 20,5% sisanya dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini.²³ Persamaan kedua penelitian ini membahas pengaruh mutasi. Peneliti ini berfokus pada tenaga kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo, sedangkan penelitian ini SMA Negeri 1 Kedondong di Kabupaten Pesawaran. Dari segi metodologi, peneliti menggunakan regresi linear sederhana, sementara penelitian ini menerapkan regresi linier berganda. Selain itu, penelitian ini mencakup variabel rotasi dan mutasi kepala sekolah, sedangkan peneliti hanya menyoroti mutasi sebagai variabel utama.

6. Topan Alparedi, Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan IAIN Curup (2025)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rotasi dan mutasi terhadap kinerja karyawan IAIN Curup sebagai upaya mendukung pengambilan keputusan dalam manajemen SDM. Sebanyak 101 responden dari unit kerja seperti Fakultas Tarbiyah, FUAD, FSEI, PASCA, SPI, LPPM, LPM, L-SATU, TIPD, Perpustakaan, dan Rektorat dipilih menggunakan teknik Cluster Random Sampling karena populasi tersebar diberbagai unit. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Hasil uji menunjukkan bahwa rotasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,012 dan

²³ Anita Gustina, Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Kabupaten Pesawaran 00 (2021): 6.

koefisien regresi 0,164. Artinya, rotasi dapat meningkatkan keterampilan dan pemahaman lintas fungsi kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja. Sementara itu, mutasi juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien regresi 0,731, yang menunjukkan bahwa mutasi yang dikelola dengan baik mampu meningkatkan motivasi, efisiensi, dan rasa tanggung jawab pegawai. Kedua variabel ini secara bersama-sama berkontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan IAIN Curup. Oleh karena itu, rotasi dan mutasi sebaiknya tidak dilakukan secara acak, tetapi dirancang berdasarkan kebutuhan organisasi dan kompetensi pegawai. Penerapan kebijakan yang tepat akan menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, adil, dan mendukung pertumbuhan profesional. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan SDM melalui rotasi dan mutasi merupakan strategi penting untuk menciptakan organisasi yang adaptif, produktif, dan berorientasi pada kinerja.²⁴ Persamaan yang sama-sama menyoroti dampak praktik penempatan karyawan terhadap kinerja. Keduanya memiliki variabel dependen yang sama, yaitu kinerja karyawan, dan objek penelitiannya adalah Institusi Agama Islam Negeri. Namun, terdapat beberapa perbedaan signifikan. Penelitian ini pengaruh dua variabel independen (rotasi dan mutasi) terhadap kinerja karyawan IAIN Curup secara luas, mencakup berbagai unit. Di sisi lain, peneliti lebih spesifik dengan hanya meneliti pengaruh mutasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo, menjadikannya sebuah karya akhir mahasiswa untuk gelar sarjana.

²⁴ Alparedi, Topan. Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan IAIN Curup. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi* Vol 5 No. 1 (2025): 252

Tabel 2.1 Perbedaan Penelitian Terdahulu yang Relevan

NO	Nama Penulis	Topik/ Variabel	Jenis Penelitian	Teknik Pengumpulan Data	Teknik Analisis Data	Hasil
1.	Fereddy Siagian	Variabel X: Lingkungan Kerja Variabel Y: Kinerja Tenaga Kependidikan	Kuantitatif Deskriptif	Kuesioner	Regresi Linier Sederhana, Uji T, Koefisien Determinasi	Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di Akademi Maritim Cirebon. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan kinerja maksimal.
2.	Iqbal Zaenal Muttaqien, Mimin Maryati, Hinggil Permana	Strategi Pengelolaan Kinerja Tenaga Kependidikan Dalam Menghadapi Era Digitalisasi Pada Lembaga Pendidikan Islam	Kualitatif (Studi Kepustakaa n/Literatur ReView)	Tinjauan terhadap artikel, buku, laporan penelitian, dan sumber relevan	Analisis Kualitatif (identifikasi dan analisis strategi)	Mengidentifikasi strategi pengelolaan kinerja tenaga kependidikan yang efektif dalam menghadapi era digitalisasi pada lembaga pendidikan Islam, termasuk pengembangan kompetensi digital, budaya inovasi, dan manajemen perubahan.
3.	Maria Helena Carolinda Dua Mea	Variabel X: Kinerja Karyawan Variabel Y: Rotasi dan Mutasi	Kuantitatif	Kuesioner	<i>Software SmartPLS</i>	Rotasi dan mutasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Flores
4.	Anggriani Husain	Variabel X ₁ : Mutasi Kerja Variabel X ₂ : Beban Kerja Variabel Y: Kinerja Pegawai	Kuantitatif	Observasi, Wawancara, Kuesioner	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Mutasi kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, mutasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan, begitu pula dengan

						beban kerja.
5	Anita Gustina	Variabel X: Rotasi dan Mutasi Variabel Y: Kinerja Tenaga Kependidikan	Kuantitatif	Kuesioner	Regresi linier berganda.	Pengaruh yang kuat antara rotasi dan mutasi kepala sekolah terhadap kinerja tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Kedondong
6	Topan Alparedi	Variabel X: Rotasi dan Mutasi Variabel Y: Kinerja Karyawan IAIN Curup	Kuantitatif	Kuesioner (Cluster Random Sampling, 101 responden)	Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji Simultan (ANOVA)	Rotasi dan mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien rotasi 0,164 (Sig. 0,016), mutasi 0,731 (Sig. 0,000). $R^2 = 0,800$ menunjukkan 80% variasi kinerja dijelaskan oleh rotasi dan mutasi.
7.	Muh. Raya Ridwan	Variabel X: Mutasi Variabel Y: Kinerja Tenaga Kependidikan	Kuantitatif yang bersifat Asosiatif kausal	Kusioner	Regresi Linier Sederhana, Uji T, Koefisien Determinasi,	Hasil penelitian ini diharapkan menunjukkan bahwa mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo, di mana penempatan yang tepat dapat meningkatkan kinerja secara efektif.

B. Landasan Teori

1. Mutasi

a. Definisi Mutasi

Sastro Hadiwiryo dalam Anggriani Husain mengatakan mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi.²⁵ Kemudian, Martoyo dalam Bitman dkk menyatakan mutasi adalah merupakan suatu kegiatan rutin dari suatu organisasi untuk dapat melaksanakan prinsip *the right man on the right place* penempatan pegawai sesuai dengan potensi dan keahliannya. Istilah mutasi juga sering disebut sebagai rotasi jabatan dalam organisasi.²⁶ Selanjutnya, Sastrohadiwirjo menjelaskan bahwa mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat ke tempat lainnya, termasuk pemindahan tanggung jawab dan status ketenagakerjaan.²⁷ Sementara itu, martoyo dalam Agnetha Judas menyatakan bahwa mutasi bertujuan untuk menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai agar mereka memperoleh suasana baru dan kepuasan kerja yang tinggi, serta menunjukkan prestasi

²⁵ Anggriani Husain, Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Oikos-Nomos*, Vol 15 No 1 Juni (2022): 2

²⁶ Bitman dkk, Pendekatan Lobby Politik Dalam Memperoleh Dukungan Dan Meraih Jabatan Kepala Dinas Daerah Kabupaten Buton Tengah *Japmas: Jurnal Politik dan Demokrasi* Vol 2 No 1 April (2024): 53

²⁷ Sastrohadiwiryo, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara: 2005), hal 246

yang lebih tinggi.²⁸ Selain itu, Alex S. Nitisemito mendefinisikan bahwa mutasi adalah kegiatan pimpinan perusahaan untuk memindahkan pegawai ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar.²⁹

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa mutasi merupakan proses pemindahan tenaga kerja dalam suatu organisasi yang mencakup pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan guna menempatkan pegawai pada posisi yang lebih sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan organisasi serta diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Beberapa indikator yang dapat dijadikan pedoman dalam pelaksanaan mutasi tenaga kerja menurut Sastro Hadiwiryo adalah:

1) Pemindahan Fungsi

Pemindahan fungsi kerja adalah proses di mana pegawai memulai menjalankan tugas dan tanggung jawab yang baru sesuai dengan jabatan atau posisi yang baru setelah proses mutasi. Fungsi kerja yang baru ini dapat mencakup perubahan dalam jenis pekerjaan, tugas yang diemban, tingkat tanggung jawab, atau bahkan lokasi tempat bekerja yang lebih sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi. Pemindahan fungsi kerja bertujuan untuk memaksimalkan potensi dan keahlian pegawai, mencocokkan keterampilan dan pengalaman mereka dengan peran yang lebih tepat, serta memberikan kesempatan untuk pengembangan karier

²⁸ Agnetha Judas, Mutasi Dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara *Jurnal EMBA*, Vol. 1 No. 4, (2013): 1221

²⁹ Alex. S. Nitisemito. *Manajemen Personalia*. (Jakarta: Ghalia Indonesia: 1996), hal 132

lebih lanjut. Proses ini juga menjadi sarana untuk menyesuaikan pegawai dengan dinamika organisasi yang terus berubah, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam pemindahan fungsi kerja, pegawai diharapkan dapat beradaptasi dengan cepat dan efektif terhadap tugas-tugas baru, memahami peran mereka dalam struktur organisasi yang lebih luas, dan memberikan kontribusi optimal dalam mencapai tujuan bersama.³⁰

2) Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah pertanggung jawaban seseorang terhadap apa yang telah dilakukan, baik kepada atasan, rekan, maupun diri sendiri. Dalam konteks pekerjaan, sikap tanggung jawab sangat diperlukan agar setiap individu dapat menyadari dan melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya untuk mencapai hasil maksimal. Tanggung jawab juga mencakup kewajiban untuk menyelesaikan tugas dengan penuh kepuasan, yang didasarkan pada janji atau komitmen pribadi. Orang yang bertanggung jawab akan selalu memberikan contoh terbaik kepada orang lain, rajin dalam berperilaku etis, dan gigih dalam menyelesaikan persoalan. Mereka menunjukkan ketekunan, kerajinan, dan keseriusan dalam menangani setiap perkara yang dihadapi. Tanggung jawab dapat dilihat melalui kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan, memiliki komitmen dalam

³⁰ Kurniawan, Dwi Rizky, Ansyari Mone, and Nasrulhaq Nasrulhaq. Pelaksanaan Mutasi Personil Kepolisian Di Lingkungan Polres Kabupaten Gowa. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)* Vol. 3. No. 5 (2022):1371

memenuhi kewajiban, serta menunjukkan integritas dan disiplin dalam menjalankan setiap tanggung jawab yang diberikan.³¹

3) Pemindahan Status Ketenagakerjaan

Pemindahan status ketenagakerjaan mencakup berbagai bentuk perubahan dalam posisi atau jabatan seorang pegawai dalam organisasi, yang dapat terjadi baik secara vertikal maupun horizontal. Salah satu bentuk perubahan vertikal adalah promosi, yang merupakan perubahan jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Sebaliknya, demosi adalah penurunan pangkat atau posisi ke tingkat yang lebih rendah. Selain itu, ada juga penangguhan kenaikan pangkat, yang memindahkan pegawai ke posisi semula meskipun seharusnya telah mendapatkan pangkat yang lebih tinggi. Pembebas tugas atau skorsing, sebagai bentuk mutasi vertikal, dilakukan dengan membebaskan pegawai dari tugasnya sementara waktu tanpa mengurangi pendapatannya. Di sisi lain, mutasi horizontal termasuk *temporary transfer*, yaitu pemindahan pegawai sementara untuk mengisi posisi yang kosong, dan *job rotation*, yang bertujuan untuk memperluas pengetahuan pegawai dan menghindari kejenuhan dengan memindahkannya ke jabatan yang berbeda namun setara.³² Beberapa variasi dari mutasi horizontal lainnya adalah

³¹ Gunawan, Dahlan. Analisis Tanggung Jawab Dan Komitmen Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Di Bpjs Ketenagakerjaan. *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah* Vol. 15 No.2 (2021): 13

³² Noviansyah, and Ervin Mardalena. Pengaruh Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank BRI Cabang Baturaja (Persero) TBK. *Forbiswira Forum Bisnis Dan Kewirausahaan*. Vol. 10. No. 2. (2021): 118

production transfer, untuk mengisi kekosongan posisi secara cepat agar produksi tetap berjalan, *replacement transfer*, yang menggantikan pekerja baru dengan yang lebih berpengalaman, dan *versatility transfer*, yang menempatkan tenaga kerja dengan kecakapan tertentu pada posisi yang membutuhkan keahlian tersebut. Semua bentuk pemindahan ini berhubungan dengan pemindahan status ketenagakerjaan yang bertujuan menyesuaikan pegawai dengan kebutuhan organisasi, baik melalui peningkatan, penurunan, atau perputaran posisi untuk menjaga efisiensi dan efektivitas operasional.³³

4) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan adalah faktor yang berperan dalam meningkatkan semangat kerja. Secara umum, kepuasan kerja bersifat individual, di mana setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan keinginan dan nilai yang diyakininya. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja mencakup jenis pekerjaan, lingkungan kerja, kepemimpinan, kondisi ruang kerja, kompensasi, interaksi sosial antar karyawan, serta peluang pengembangan karir. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya juga dapat mendorong motivasi kerja.³⁴

2. Kinerja

³³ Hasibuan, Malayu S.P, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2013): 170

³⁴ Mukhtar, Afiah. Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Anugerah Fitrah Hidayah Makassar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan* Vol. 8 No. 4 (2019):180-181

a. Definisi Kinerja

Sutrisno dalam Khoerunisa Rahmawati dkk kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.³⁵ Kemudian, Adhari mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.³⁶ Selanjutnya, Kasmir menjelaskan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.³⁷ Sementara itu, Mangkunegara mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawabnya.³⁸ Selain itu, Fahmi mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.³⁹ Adapun

³⁵ Khoerunisa Rahmawati dkk, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Cvt Componen Pada Pt. Exedy Manufacturing Indonesia, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi* Vol. 9 No. 3 September-Desember (2022): 1458

³⁶ Adhari, Lendy Zelvian. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. (Jawa Timur: CV Penerbit Qiara Media.2020): 77

³⁷ Kasmir, *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua belas. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.2019): 184

³⁸ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Cipta Pustaka Medan.2017): 67

³⁹ Fahmi, Irham. *Analisis Laporan Keuangan*. (Bandung: Alfabeta.2017): 188

Hilal Mahmud dan Muh. Yaumi mengungkapkan bahwa kinerja dapat dimaknai sebagai penampilan kerja atau prestasi kerja yang ditunjukkan seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan organisasi.⁴⁰

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan ukuran pencapaian kerja pegawai dalam suatu periode tertentu yang mencerminkan sejauh mana individu mampu memenuhi tujuan organisasi, tidak hanya dilihat dari hasil akhir yang dicapai, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai aspek penting, seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu kerja, serta kemampuan dalam menjalin kerja sama dengan rekan satu tim.

Beberapa indikator yang dapat dijadikan pedoman dalam pelaksanaan mutasi tenaga kerja menurut Sutrisno dalam Khoerunisa Rahmawati dkk adalah:

1) Kualitas Kerja

Dalam sebuah organisasi, kualitas kerja pegawai memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas kerja tidak hanya mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga menggambarkan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi dalam menjalankan operasionalnya. Tingginya kualitas kerja pegawai akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, serta pencapaian hasil

⁴⁰ Hilal Mahmud dan Muh. Yaumi. "Pengembangan kinerja guru melalui penelitian tindakan kelas pada sma negeri di kota palopo." *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan* Vol.18 No.2 (2015): 154

yang optimal. Marcana dalam Rao kualitas kerja adalah perilaku atau kegiatan yang dilakukan sesuai dengan harapan dan kebutuhan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.⁴¹ Hasibuan mengemukakan bahwa indikator kualitas kerja pegawai mencakup beberapa aspek, yaitu potensi diri, hasil kerja optimal, proses kerja, dan antusiasme. Potensi diri mencerminkan kemampuan dan kekuatan, baik yang telah terwujud maupun yang belum dimanfaatkan secara maksimal. Hasil kerja optimal ditunjukkan melalui produktivitas organisasi, kualitas, serta kuantitas kerja yang dihasilkan pegawai. Proses kerja mencakup perencanaan kerja, kreativitas dalam pelaksanaan tugas, evaluasi tindakan, serta upaya perbaikan. Sementara itu, antusiasme terlihat dari kepedulian pegawai terhadap pekerjaannya, yang mencakup kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi, dan komitmen kerja.⁴²

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan salah satu aspek penting dalam menilai kinerja pegawai, yang berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Gomes dalam Selvia

⁴¹ Rao, TV. *Performance Appraisal: Theory and Practise*, Diterjemahkan oleh Ny. L Mulyana, *Penilaian Prestasi Kerja: Teori dan Praktek*, (Jakarta pusat: Pusat Lembaga PPM dan Pustaka Binaman Pressindo, 2013): 11

⁴² Ceswirdani dkk, *Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasikerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kuranji*, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 8 No. 1, Januari (2017): 3

Singal kuantitas kerja merujuk pada jumlah pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan. Aspek ini dapat diukur dari seberapa efisien karyawan dalam memanfaatkan waktu dan seberapa cepat mereka menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya.⁴³ Sementara itu, Robbin dalam Anwar Prabu Mangkunegara mendefinisikan kuantitas kerja sebagai durasi waktu yang digunakan karyawan dalam satu hari kerja. Dengan kata lain, kuantitas kerja mencerminkan kecepatan serta kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dua indikator utama dalam mengukur kuantitas kerja adalah kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan kemampuan dalam mengoptimalkan waktu kerja secara efektif.⁴⁴

3) Waktu Kerja

Waktu kerja merupakan waktu yang dialokasikan untuk melaksanakan pekerjaan, yang dapat berlangsung pada siang maupun malam hari. Perencanaan pekerjaan yang baik menjadi langkah penting dalam mengelola waktu secara efektif. Jika perencanaan pekerjaan tidak dibuat dengan teliti, maka tidak akan ada pedoman yang jelas untuk memastikan bahwa usaha yang dilakukan sejalan dengan sasaran yang ingin dicapai. Su'ud dalam Alifah Khoirunisa'a dkk pengelolaan kegiatan yang terstruktur dapat membantu seseorang dalam menghemat waktu dan

⁴³ Singal, Silvia, Gustaaf Buddy Tampi, And Novva Plangiten. Kinerja Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Pembangunan Di Desa Tempok Kecamatan Tompasso Kabupaten Minahasa. *Jurnal Administrasi Publik* Vol 5 No. 83 (2019): 30

⁴⁴ AA. Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2014): 75

tenaga dalam menyelesaikan pekerjaannya.⁴⁵ Sementara itu, Komaruddin dalam menjelaskan bahwa analisis waktu kerja merupakan proses penentuan jumlah jam yang diperlukan oleh seseorang untuk menyelesaikan tugas dalam periode waktu tertentu. Waktu kerja menjadi elemen mendasar dalam setiap perusahaan dan umumnya ditetapkan oleh pemimpin berdasarkan kebutuhan operasional, peraturan pemerintah, serta kemampuan karyawan. Dengan manajemen waktu kerja yang baik, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi kerja karyawan sekaligus memastikan pencapaian tujuan organisasi secara optimal.⁴⁶

4) Kerja Sama

Kerja sama merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi. Untuk mengukur efektivitas kerja sama, berbagai indikator telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Steve Buchholz dalam terdapat beberapa indikator utama dalam kerja tim. Pertama, kepemimpinan partisipatif, yaitu terciptanya kebebasan bagi anggota tim untuk memimpin dan melayani orang lain. Kedua, tanggung jawab yang dibagikan, di mana setiap anggota tim merasa memiliki tanggung jawab layaknya seorang manajer dalam menjalankan unit kerja. Ketiga, penyamaan tujuan, yaitu adanya kesadaran bersama terhadap tujuan awal dan fungsi tim. Keempat, komunikasi yang intensif, yang ditandai

⁴⁵ Alifah Khoirunisa'a dkk, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keuntungan Usaha Mikro Studi Kasus Nasabah Pkp Karya Harapan Pemalang, *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* Vol. 6, No. 1 April (2022): 64

⁴⁶ Wandani Filda Sovilia dkk, Pengaruh Sistem Jam Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cafe di Kecamatan Dau Kabupaten Malang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen* Vol. 10 No.14 (2021): 3-4

dengan terbentuknya iklim kepercayaan serta komunikasi yang terbuka dan jujur. Kelima, fokus pada masa depan, di mana tim melihat perubahan sebagai peluang untuk berkembang. Keenam, fokus pada tugas, yaitu menjaga perhatian anggota tim terhadap tanggung jawab yang diemban. Ketujuh, pengerahan bakat, yang memungkinkan setiap individu mengubah tantangan menjadi daya cipta serta memaksimalkan potensi mereka. Terakhir, tanggapan yang cepat, yaitu kemampuan tim dalam mengidentifikasi dan merespons situasi secara sigap.⁴⁷

C. Kerangka Pikir

Peningkatan kompetensi tenaga kependidikan merupakan keniscayaan bagi perguruan tinggi yang ingin terus berkembang dan meraih akreditasi unggul, seperti yang telah dibahas sebelumnya. Dalam upaya ini, mutasi pekerjaan diyakini menjadi strategi efektif. Respons terhadap mutasi dapat bervariasi; beberapa tenaga kependidikan mungkin menyambutnya sebagai peluang untuk tantangan baru dan pengembangan diri, sementara yang lain merasa cemas dan tidak nyaman dengan perubahan. Meskipun demikian, mutasi berpotensi besar untuk membuka kesempatan bagi pegawai dalam mengembangkan keterampilan dan pengalaman baru, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Sejalan dengan pandangan Martoyo, mutasi bertujuan menempatkan individu pada posisi yang paling sesuai, sehingga pegawai dapat merasakan suasana baru, mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan

⁴⁷ Extiavisca Lusi dkk, Pengaruh Kemampuan Kerjasama dalam Tim dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Ekspedisi PT Nirwana Alabare Garment, *Jurnal Study and Management Research* Vol 18 No. 2 (2021): 87

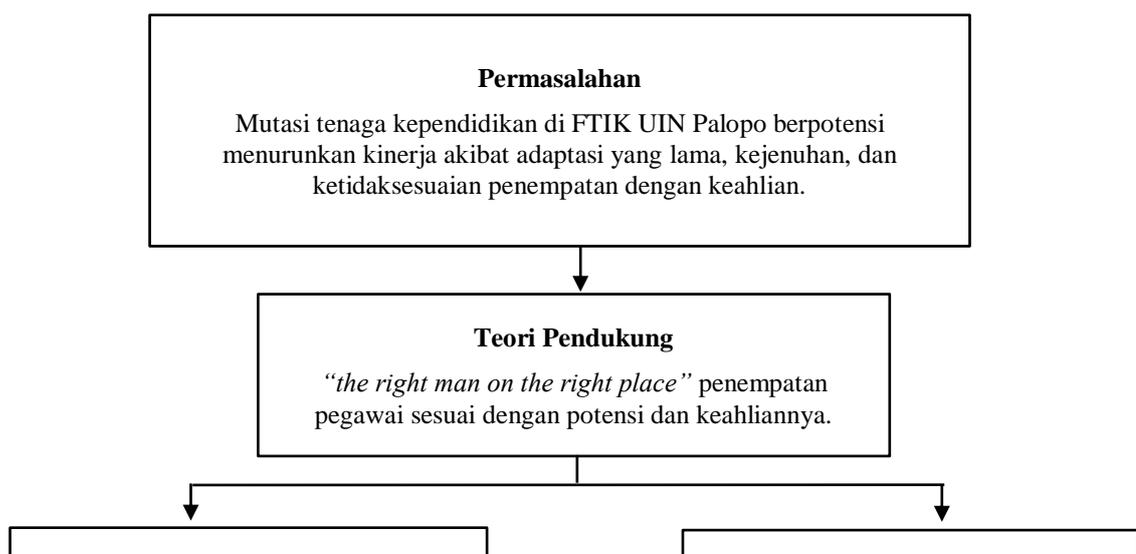
menunjukkan prestasi yang lebih baik. Oleh karena itu, melalui mutasi, seseorang diharapkan dapat membekali diri, siap beradaptasi, dan mengembangkan pemikiran sistematis dalam memecahkan masalah yang akan dihadapi di masa depan.

Mutasi kerja, di sisi lain, dapat menjadi upaya strategis dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo. Tanpa perencanaan yang matang, mutasi berpotensi menimbulkan dampak negatif seperti kecemasan, penurunan semangat kerja, dan produktivitas yang menurun. Namun, apabila mutasi dirancang dengan baik berdasarkan data kualifikasi, kompetensi, dan minat pegawai, kebijakan ini dapat memberikan dampak positif signifikan, termasuk peningkatan keterampilan, pengalaman, dan motivasi kerja. Martoyo, melalui Bitman dkk., menegaskan bahwa penerapan prinsip "*the right man on the right place*" sangat penting untuk memastikan pegawai ditempatkan sesuai potensi dan keahliannya. Penempatan yang tepat ini diyakini mampu meningkatkan moral kerja, produktivitas, dan membuka peluang pengembangan karier.

Dalam implementasinya, dampak mutasi dapat diukur melalui indikator seperti pemindahan fungsi, perubahan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan kepuasan kerja. Indikator kinerja yang terkait erat meliputi kualitas dan kuantitas hasil kerja, waktu kerja, serta kemampuan kerja sama. Mangkunegara menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan individu dan motivasi kerja, di mana mutasi yang menawarkan tantangan baru dapat meningkatkan kedua aspek tersebut. Lebih lanjut, Mathis dan Jackson

menekankan pentingnya dukungan organisasional, seperti pelatihan dan lingkungan kerja yang kondusif, untuk menjaga produktivitas pegawai selama masa adaptasi mutasi.

Mutasi yang dilakukan secara strategis tidak hanya dapat menciptakan suasana kerja baru yang mengurangi kejenuhan, tetapi juga menjadi sarana ampuh untuk memotivasi tenaga kependidikan agar memberikan kontribusi yang lebih baik. Dengan adanya perubahan lingkungan kerja, tenaga kependidikan akan dihadapkan pada tantangan baru yang secara alami mendorong mereka untuk mengembangkan keterampilan dan potensi yang dimilikinya. Kebijakan mutasi yang dirancang berdasarkan prinsip keadilan, kompetensi, dan kebutuhan institusi akan mampu menciptakan penempatan yang sesuai, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Penempatan yang tepat ini tidak hanya meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja, tetapi juga memperkuat efisiensi dalam pencapaian tujuan institusi, seperti perguruan tinggi. Selain itu, mutasi yang direncanakan dengan matang berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan adaptif, sehingga mendukung terciptanya suasana kerja yang produktif dan harmonis. Dengan demikian, pengaruhnya terhadap kinerja tenaga kependidikan dapat digambarkan secara lebih jelas dalam bagan yang tersaji pada Gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum berdasarkan fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁴⁸ Maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

⁴⁸ Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen Pendekatan: Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan, dan Penelitian Evaluasi*. (Bandung: Alfabeta, 2016): 134

Hipotesis Deskriptif:⁴⁹ Mutasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.

Hipotesis Statistik:⁵⁰

$$H_0: \beta = 0$$

$$H_1: \beta \neq 0$$

Ket.

H_0 = Tidak terdapat pengaruh mutasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.

H_1 = Terdapat pengaruh mutasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.

⁴⁹ Tusyadiah, Nur Halima, Najwa Nurhasyifa, and Mhd Halim Yusri, Implementasi Analisis Hipotesis Asosiatif Untuk Mengetahui Kepuasan Pelanggan Pada Layanan Jasa Pendidikan, *Al Iitihadu Jurnal Pendidikan*, Vol 3 No. 1 (2024): 83-84

⁵⁰ Zainal Arifin, *Penelitian Pendidikan* (cet. 3; Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), h. 270

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih, khususnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.⁵¹ Sugiyono, penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya.⁵² Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang dianalisis disajikan dalam bentuk angka atau skala numerik, sehingga memungkinkan untuk mengukur dan menguji pengaruh antar variabel secara objektif dan sistematis.⁵³ Dalam hal ini, penelitian difokuskan untuk menganalisis pengaruh mutasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) IAIN Palopo.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) IAIN Palopo, yang beralamat di Jalan Agatis, Kelurahan Balandai, Kecamatan Bara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Lokasi ini dipilih karena FTIK merupakan

⁵¹ Ginting, Paham dan Syafrizal Helmi Situmorang. *Filsafat Ilmu dan Metode Riset*. (Medan: USU Press, 2008): 57

⁵² Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. (Bandung: IKAPI, 2016): 55

⁵³ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. (Bandung: IKAPI, 2016): 55

salah satu fakultas terbesar di IAIN Palopo yang membawahi berbagai jurusan, serta memiliki jumlah tenaga kependidikan yang relatif banyak. Selain itu, fakultas ini juga menjadi salah satu unit kerja yang sedang menjalankan kebijakan mutasi tenaga kependidikan secara bertahap. Hal ini menjadikan FTIK sebagai tempat yang relevan untuk mengkaji pengaruh mutasi terhadap kinerja tenaga kependidikan.



Gambar 3.1 Lokasi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo

Waktu pelaksanaan penelitian dimulai sejak tanggal 13 Februari 2025 sampai dengan 31 Mei 2025. Dalam kurun waktu tersebut, peneliti melakukan beberapa tahapan kegiatan, yaitu: (1) tahap persiapan yang mencakup penyusunan proposal, pengurusan surat izin penelitian, dan penyusunan instrumen penelitian seperti kuesioner; (2) tahap pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada tenaga kependidikan di FTIK IAIN Palopo serta observasi lingkungan kerja; (3) tahap analisis data, yaitu mengolah dan menganalisis data yang diperoleh menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan SPSS dan (4) tahap

penyusunan laporan, yaitu menginterpretasikan hasil penelitian, menyusun kesimpulan, serta merumuskan saran yang dituangkan dalam bentuk laporan skripsi.

C. Definisi Operasional

1. Definisi Mutasi

Mutasi merupakan proses pemindahan tenaga kerja dalam suatu organisasi yang mencakup pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan guna menempatkan pegawai Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo pada posisi yang lebih sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan organisasi serta diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

2. Definisi Kinerja

Kinerja merupakan ukuran pencapaian kerja pegawai Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo dalam suatu periode tertentu yang mencerminkan sejauh mana individu mampu memenuhi tujuan organisasi, tidak hanya dilihat dari hasil akhir yang dicapai, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai aspek penting, seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu kerja, serta kemampuan dalam menjalin kerjasama dengan rekan satu tim.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan yang bekerja di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo, yang berjumlah

sebanyak 22 orang. Namun, dalam penelitian ini, peneliti tidak menyertakan Kepala Tata Usaha karena posisinya dianggap sebagai unsur pimpinan, sehingga jumlah populasi yang diteliti adalah 21 orang tenaga kependidikan.⁵⁴

2. Sampel

Menurut Sugiyono, Sampel adalah sebagian dari kuantitas populasi yang mencerminkan dari keseluruhan populasi tersebut.⁵⁵ Dalam penelitian ini, proses pengumpulan data mengalami beberapa kendala teknis dalam pengumpulan data serta keliruan dalam tahap awal penelitian, sehingga data yang berhasil dikumpulkan dan dapat dianalisis berjumlah 21 orang pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo. Dengan mempertimbangkan keterbatasan tersebut, peneliti menggunakan teknik *accidental sampling*, yaitu teknik penarikan sampel. Meskipun jumlah responden yang diperoleh tidak mencakup seluruh populasi, sebanyak 21 responden tersebut dipandang cukup mewakili karakteristik umum dari populasi yang diteliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Menurut Bahri, kuesioner adalah teknik pengumpulan data

⁵⁴ Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Palopo, diakses di <https://ftik.UINpalopo.ac.id/tenaga-kependidikan-ftik-dalam-angka/> pada 10 Desember 2024 Pukul 19:08 WITA

⁵⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen Pendekatan: Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan, dan Penelitian Evaluasi*. (Bandung: Alfabeta, 2016): 149

yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabnya.⁵⁶ Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup, di mana responden diminta untuk memilih jawaban dari alternatif yang telah disediakan oleh peneliti. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert, sehingga responden tinggal memilih tingkat kesetujuan terhadap setiap pernyataan yang disajikan, tanpa perlu memberikan jawaban di luar pilihan yang tersedia. Kuesioner ini dirancang berdasarkan variabel yang diteliti dan digunakan untuk mengukur persepsi dan sikap responden secara kuantitatif sesuai dengan kebutuhan penelitian.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut sebagai variabel penelitian.⁵⁷ Sederhananya, instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur variabel penelitian. Sehingga jumlah instrumen penelitian tergantung pada jumlah variabel yang ditetapkan untuk diteliti.

Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Mutasi dan Kinerja

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item Soal		Jumlah
			Positif	Negatif	
Mutasi	Pemindahan fungsi	- Perubahan jenis pekerjaan	1,2,3,5,7	4,6	7
		- Perubahan tugas yang diemban			
		- Perubahan tingkat			

⁵⁶ Bahri, Syaiful. *Metode Penelitian Bisnis – Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. (Yogyakarta: ANDI, 2018): 92

⁵⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2015): 02.

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item Soal		Jumlah
			Positif	Negatif	
		tanggung jawab - Perubahan lokasi tempat bekerja - Adaptasi terhadap fungsi kerja baru			
	Tanggung jawab	- Kesadaran dan pelaksanaan tugas dengan baik - Komitmen dalam memenuhi kewajiban - Integritas dan disiplin dalam menjalankan tugas	8,10	9,11	4
	Pemindahan Status ketenagakerjaan	- Promosi jabatan - Demosi (penurunan jabatan) - Penangguhan kenaikan pangkat - Pembebastugasan atau skorsing - <i>Temporary transfer</i> (pemindahan sementara) - <i>Job rotation</i> (rotasi kerja) - <i>Production transfer</i> (pengisian posisi kosong agar produksi tetap berjalan) - <i>Replacement transfer</i> (penggantian pegawai dengan yang lebih berpengalaman) - <i>Versatility transfer</i> (penempatan tenaga kerja sesuai keahlian)	12,14, 16,18	13,15, 17,19	8
	Kepuasan kerja	- Lingkungan kerja - Kondisi ruang kerja - Interaksi sosial	20,22,24	21,23	5

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item Soal		Jumlah
			Positif	Negatif	
		- Peluang pengembangan karir			
Kinerja	Kualitas kerja	- Potensi diri			
		- Hasil kerja optimal			
	- Efektivitas dan efisiensi kerja				
	- Perencanaan kerja dan kreativitas dalam tugas	25,27,29,31	26,28,30	7	
	Kuantitas kerja	- Evaluasi dan perbaikan dalam pekerjaan			
		- Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu tertentu			
		- Kecepatan penyelesaian tugas	32,34,36	33,35	5
		- Efisiensi dalam pemanfaatan waktu kerja			
	Waktu kerja	- Perencanaan pekerjaan yang baik			
		- Efisiensi dalam pengelolaan waktu	37,39	38	3
		- Analisis jumlah jam kerja yang diperlukan			
	Kerja sama	- Kepemimpinan partisipatif			
		- Pembagian tanggung jawab			
		- Penyamaan tujuan dalam tim	40,42	41	3
		- Komunikasi yang terbuka dan jujur			
		- Fokus pada masa depan dan inovasi			
Jumlah Soal			25	17	42

Tabel 3.2 Alternatif Jawaban Instrumen

No	Jawaban Instrumen	Skor	
		Positif	Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Netral	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Analisis validitas yaitu analisis untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data.⁵⁸ Suatu pengukur dikatakan valid, jika alat itu mengukur apa yang harus diukur alat itu. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahan suatu instrumen. Instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan variabel data yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang tentang variabel yang dimaksud. Untuk mencari kesamaan antara kriteria yang ada maka uji validitas yang peneliti gunakan dengan mengambil suatu perbandingan yang ada pada instrumen dengan berbagai fakta yang terjadi di lapangan. Sebelum angket dibagikan ke responden, peneliti terlebih dahulu melakukan uji validitas dengan memilih 2 validator yang berkompeten di bidang pendidikan untuk menguji validitas instrumen. Validator ahli yang dimaksud terdapat pada tabel berikut:

⁵⁸ Nasution, *Metode Research*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011): 74.

Tabel 3.3 Validator Instrumen Penelitian

No.	Nama Validator	Pekerjaan
1	Firmansyah, S.Pd., M.Pd.	Dosen IAIN Palopo
2	Alimuddin, S.Ud., M.Pd. I.	Dosen IAIN Palopo

Selanjutnya hasil perhitungan validitas ini setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi pada Tabel 3.4.

Tabel 3.4 Interpretasi Validitas

Interval	Interprestasi
0,00-0,19	Sangat tidak valid
0,20-0,39	Tidak valid
0,40-0,59	Kurang valid
0,60-0,79	Valid
0,80-1,00	Sangat Valid

Hasil dari perhitungan uji validitas akan dibandingkan dengan nilai r tabel atau nilai r *product moment* dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir soal tidak valid.
- 2) $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka butir soal valid.

Selain menggunakan rumus korelasi *product moment*, dalam menghitung uji validitas juga bisa menggunakan SPSS 23,0. Berikut ini akan dipaparkan langkah-langkah dalam menghitung uji validitas dengan SPSS 23,0:

Langkah 1: Aktifkan program SPSS 23,0

Langkah 2: Buat data pada *Variable View*

Langkah 3: Memasukkan data pada *Data View*

Langkah 4: Klik *Analyze* → *Correlate* → *Bivariate* → Klik Butir Soal 1-Total dan pindah/masukkan pada *Variables* → Pada *Correlation Coefficients* pilih *Pearson* → Klik OK

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama.⁵⁹ Jadi dalam berbagai waktu hasil yang diukur tersebut menunjukkan hasil yang tetap.

Reliabilitas instrumen adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Metode yang digunakan untuk melakukan uji reliabilitas adalah *Alpha Cronbach* diukur berdasarkan *Alpha Cronbach* 0 sampai 1. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila hasil *Alpha Cronbach* $> 0,60$. Jadi pengujian reliabilitas instrumen dalam suatu penelitian dilakukan karena keterandalan instrumen berkaitan dengan keajegan dan taraf kepercayaan terhadap instrumen penelitian tersebut.⁶⁰

Jika skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Tabel 3.5 Interpretasi Reliabilitas

Koefisien Korelasi	Kriteria Reliabilitas
$0,80 < r \leq 1,00$	Sangat Tinggi
$0,60 < r \leq 0,80$	Tinggi
$0,40 < r \leq 0,60$	Cukup
$0,20 < r \leq 0,40$	Rendah
$0,00 < r \leq 0,20$	Sangat Rendah

Selain menggunakan rumus, dalam menghitung uji reliabilitas juga bisa menggunakan SPSS 23,0. Berikut ini akan dipaparkan langkah-langkah dalam menghitung uji reliabilitas dengan SPSS 23,0:

⁵⁹ Nasution, *Metode Research*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011): 76.

⁶⁰ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, (Jakarta: PT Prestasi Pustakaraya, 2009): 77-78

Langkah 1: Aktifkan program SPSS 23,0

Langkah 2: Buat data pada *Variable View*

Langkah 3: Memasukkan data pada *Data View*

Langkah 4: Klik *Analyze? Scale? Reliability Analysis?* Klik Butir Soal 1-
Butir Sal 5 dan pindah/masukkan pada *Items?* Pada Model pilih *Alpha?* Klik
OK

Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Mutasi

Reliability Statistics	Cronbach's Alpha	N of Items
Mutasi	0.669	24

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.669 untuk instrumen mutasi tenaga kependidikan. Berdasarkan tabel interpretasi reliabilitas, nilai ini menunjukkan bahwa instrumen memiliki reliabilitas tinggi, sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang konsisten.

Tabel 3.8 Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics	Cronbach's Alpha	N of Items
Kinerja	0.714	18

Hasil uji reliabilitas untuk variabel kinerja tenaga kependidikan menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0.714 untuk instrumen kinerja tenaga kependidikan. Berdasarkan tabel interpretasi reliabilitas, nilai ini menunjukkan bahwa instrumen memiliki reliabilitas tinggi, sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang konsisten.

H. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data yang terkumpul, peneliti menggunakan metode statistik, karena jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik deskriptif. Statistik deskriptif dapat digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi di mana sampel diambil. Hasil dari tahap ini dimasukkan dalam tabel distribusi untuk memperoleh gambaran setiap yang dikaji. Selanjutnya menentukan tabel frekuensi, kemudian mencari nilai rata-rata, interval nilai, dan standar deviasi dari variabel X dan Y.⁶¹

2. Uji Hipotesis

Data kuantitatif diperoleh dari angket pengisian siswa mengenai kecerdasan interpersonal yang dikorelasikan dengan kepercayaan diri. Adapun analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana.

a. Analisis Regresi Sederhana

Penelitian menggunakan analisis data statistik yang berbentuk korelasi atau dapat dikatakan dengan hubungan dengan menggunakan regresi sederhana dengan menggunakan SPSS 23 *for windows*. Peneliti

⁶¹ Sugiyono, Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2013); 208

menggunakan data statistik deskriptif untuk dapat memberikan gambaran umum kondisi yang terjadi di lokasi penelitian atau data hasil penelitian. Untuk menguji regresi linier sederhana, uji statistiknya menggunakan uji t.

Selain itu peneliti menggunakan regresi sederhana untuk menunjukkan adanya pengaruh antar variabel-variabel tersebut. Alasan peneliti menggunakan regresi karena ada variabel bebas dan variabel terikat. Adapun regresi sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut.⁶²

$$Y' = a + b X$$

Keterangan:

Y' = Nilai yang diprediksi

a = Konstanta atau bila harga X = 0

B = Koefisien regresi

X = Nilai variabel independen

Langkah perhitungan regresi sederhana dengan menggunakan SPSS 23 sebagai berikut.⁶³

- 1) Aktifkan program SPSS.
- 2) Buat data pada variabel *View*
- 3) Masukkan data pada halaman data *View*
- 4) Klik *Analyze – Regression - Linear* masukkan variabel Y pada kolom dependent dan variabel X pada kolom independent.
- 5) Klik *Statistics – Estimate - Model Fit, Descriptives, R Square*.

⁶² Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. (Bandung: IKAPI, 2016): 262

⁶³ Sufren dan Yonathan Natanael, *Mahir Menggunakan SPSS secara Otodidak*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2013); 97-98.

6) Klik *Continue*.

7) Klik OK

3. Uji T

Digunakan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak. Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dianalisis secara parsial atau terpisah, sehingga dapat diketahui apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut.

a. Menentukan formulasi H_0 dan H_1

$H_0 = 0$: tidak ada pengaruh antara mutasi terhadap kinerja tenaga kependidikan.

$H_1 \neq 0$: ada pengaruh antara mutasi terhadap kinerja tenaga kependidikan.

b. *Level of significance* $\alpha = 5\%$

c. Kriteria pengujian

H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$

Membandingkan antara t hitung dengan t tabel maka dapat diketahui ada tidaknya pengaruh mutasi (X) terhadap kinerja tenaga kependidikan (Y). pengujian uji t dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

1) Koefisien determinasi

Untuk mengetahui sebesar-besar kontribusi variabel bebas (X)

berpengaruh terhadap variabel (Y), dihitung dengan menggunakan rumus koefisien determinasi (KD), yaitu:

$$KD = r^2 \times 100$$

Dimana:

KD = Koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi.⁶⁴

⁶⁴ Budiyo, Statistika Dasar untuk Penelitian, (Surakarta: UNS Press,2000) h. 58

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Mutasi tenaga kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) IAIN Palopo merupakan kebijakan strategis yang diterapkan untuk meningkatkan efektivitas pelayanan administrasi dan manajemen akademik. Mutasi dilakukan sebagai bentuk penyesuaian terhadap kebutuhan organisasi, baik untuk pemerataan tenaga kerja, peningkatan produktivitas, maupun sebagai penyegaran bagi pegawai yang telah lama bekerja di satu unit. Selain itu, mutasi juga dapat terjadi atas permintaan individu dengan alasan tertentu seperti kedekatan domisili, pengembangan keterampilan di bidang yang lebih sesuai, atau kebutuhan pribadi lainnya. Proses mutasi di FTIK dilakukan secara sistematis, dimulai dari pengajuan permohonan oleh pegawai atau atas kebijakan institusi, dilanjutkan dengan evaluasi kinerja, kebutuhan unit, dan pertimbangan administratif sebelum disetujui oleh pimpinan dan diproses secara formal oleh bagian kepegawaian.

Dampak dari mutasi tenaga kependidikan sangat beragam. Di satu sisi, mutasi dapat membuka peluang pengembangan diri, pengalaman baru, serta peningkatan kompetensi pegawai. Namun di sisi lain, perubahan ini juga bisa menimbulkan tantangan seperti penyesuaian terhadap lingkungan kerja baru, tugas yang berbeda, atau sistem kerja yang belum familiar. Oleh karena itu, kebijakan mutasi perlu dilakukan secara terencana, transparan, dan berbasis pada kebutuhan institusi agar tidak mengganggu kelancaran pelayanan akademik. Dengan

perencanaan yang matang, FTIK IAIN Palopo dapat memastikan bahwa mutasi menjadi sarana pengembangan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan.

1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan data, dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel distribusi frekuensi. Teknik yang digunakan meliputi perhitungan mean, minimum, maksimum, standar deviasi, dan distribusi frekuensi. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran umum tentang persebaran data dari variabel mutasi tenaga kependidikan (X) dan kinerja tenaga kependidikan (Y).

a. Statistik Deskriptif Variabel X

Variabel X (Mutasi Tenaga Kependidikan) dianalisis dengan metode statistik deskriptif untuk mengetahui sejauh mana persebaran data dan kecenderungan sentralnya. Variabel ini diukur berdasarkan total skor yang diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh responden.

Tabel 4.1 Hasil Statistik Deskriptif Variabel X

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X	21	68	87	78.86	5.781
Valid N (listwise)	21				

(Sumber: hasil olah data SPSS ver.23, Tahun 2025)

Untuk memahami distribusi skor mutasi tenaga kependidikan, data dikelompokkan ke dalam kategori berdasarkan rentang nilai sebagai berikut:

Tabel 4.2 Perolehan Persentase Kategori Mutasi

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
80 – 87	Sangat Baik	9	42.86%
70 – 79	Baik	12	57.14%
60 – 69	Cukup Baik	0	0%
0 – 59	Tidak Baik	0	0%
Jumlah		21	100%

Dari hasil tersebut, dapat diketahui bahwa mayoritas tenaga kependidikan memiliki persepsi positif terhadap mutasi, dengan 42.86% berada dalam kategori Sangat Baik dan 57.14% dalam kategori Baik. Tidak ada responden yang menilai mutasi sebagai Cukup Baik atau Tidak Baik.

b. Statistik Deskriptif Variabel Y

Variabel Y (Kinerja Tenaga Kependidikan) dianalisis dengan cara yang sama untuk melihat distribusi data. Variabel ini diukur berdasarkan skor total dari angket yang diberikan kepada responden.

Tabel 4.3 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Y

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X	21	51	65	57.19	4.589
Valid N	21				
(listwise)					

(Sumber: hasil olah data SPSS ver.23, Tahun 2025)

Untuk memperoleh gambaran lebih jelas, skor kinerja tenaga kependidikan dikelompokkan dalam kategori berikut:

Tabel 4.4 Perolehan Persentase Kategori Kinerja

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
61 – 65	Sangat Baik	3	14.28%
56 – 60	Baik	9	42.86%
51 – 55	Cukup Baik	9	42.86%
0 – 50	Tidak Baik	0	0%
Jumlah		21	100%

Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kependidikan berada dalam kategori Baik dan Cukup Baik, masing-masing sebesar 42.86%. Sementara itu, hanya 14.29% yang termasuk dalam kategori Sangat Baik, dan tidak ada yang berada dalam kategori Tidak Baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun belum sepenuhnya optimal, mayoritas tenaga kependidikan menunjukkan kinerja yang cukup positif.

2. Kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo

Kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) IAIN Palopo dievaluasi melalui sistem penilaian yang objektif dan terukur berdasarkan pedoman kepegawaian institusi. Penilaian ini dilakukan secara berkala dengan memperhatikan beberapa indikator, antara lain efektivitas dalam menjalankan tugas administrasi, ketepatan waktu dalam pelayanan, serta kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja. Peran tenaga kependidikan sangat vital dalam mendukung kelancaran proses akademik, termasuk pengelolaan data mahasiswa, pelayanan administratif bagi dosen, serta koordinasi antar unit kerja di fakultas maupun dengan pihak rektorat.

Salah satu indikator utama kinerja tenaga kependidikan adalah kemampuan mereka dalam memberikan layanan yang responsif terhadap kebutuhan mahasiswa dan dosen. Tingkat kepuasan dari pemangku kepentingan, seperti mahasiswa yang memerlukan pelayanan akademik dan dosen yang membutuhkan dukungan administrasi, menjadi tolok ukur penting dalam penilaian. Selain itu, kedisiplinan kerja, keterampilan dalam

mengoperasikan sistem informasi akademik, serta kemampuan komunikasi menjadi faktor pendukung yang turut mempengaruhi kualitas kinerja. Untuk menunjang hal tersebut, institusi secara berkala memberikan pelatihan dan bimbingan teknis guna meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan.

Namun demikian, beberapa tantangan tetap dihadapi, seperti tingginya beban kerja akibat meningkatnya jumlah mahasiswa, keterbatasan sarana penunjang kerja, dan kurangnya penguasaan teknologi informasi yang terus berkembang. Oleh karena itu, evaluasi kinerja secara berkala menjadi penting agar potensi permasalahan dapat diidentifikasi dan ditangani sejak dini. Dengan sistem penilaian yang transparan dan berkeadilan, serta dukungan kebijakan pengembangan SDM yang tepat, diharapkan tenaga kependidikan di FTIK IAIN Palopo dapat terus meningkatkan kualitas kerjanya dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan tinggi yang profesional dan berdaya saing.

3. Pengaruh mutasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo

a. Uji Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari tiap variabel, yaitu pengaruh mutasi tenaga kependidikan (Variabel X) terhadap kinerja tenaga kependidikan (Variabel Y) dengan menggunakan persamaan regresi. Adapun hasil uji regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Hasil Analisis Regresi Sederhana

Unstandardized Coefficients	Standardized
-----------------------------	--------------

	Coefficients				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	7.349	8.709	-	844	409
X (Mutasi)	0.632	0.110	0.796	5.738	000

(Sumber: hasil olah data SPSS ver.23, Tahun 2025)

Berdasarkan hasil tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 7.349 + 0.632 X.$$

Dimana:

\hat{Y} = Nilai prediksi kinerja tenaga kependidikan

X = Variabel mutasi tenaga kependidikan

7.349 = Konstanta (*intersep*)

0.632 = Koefisien regresi dari variabel mutasi

1) Konstanta ($a = 7.349$)

Nilai konstanta menunjukkan nilai prediksi kinerja tenaga kependidikan saat tidak ada pengaruh dari mutasi ($X = 0$). Dengan kata lain, jika mutasi tidak dilakukan atau tidak berpengaruh, maka kinerja tenaga kependidikan diperkirakan sebesar 7.349 satuan. Hal ini mencerminkan kondisi dasar atau rata-rata kinerja yang dimiliki tenaga kependidikan sebelum adanya pengaruh mutasi.

2) Koefisien Regresi ($b = 0.632$)

Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel mutasi (X) akan diikuti dengan peningkatan sebesar 0.632 satuan pada variabel kinerja (Y). Artinya, semakin tinggi

pelaksanaan mutasi yang tepat, maka kinerja tenaga kependidikan akan semakin meningkat. Nilai positif (0.632) menunjukkan arah hubungan positif antara variabel mutasi dan kinerja, sehingga mutasi yang efektif dan tepat sasaran cenderung memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

b. Uji Hipotesis

1) Uji t

Tabel 4.6 Hasil Uji t

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	7.349	8.709	-	844	409
X (Mutasi)	0.632	0.110	0.796	5.738	000

(Sumber: hasil olah data SPSS ver.23, Tahun 2025)

$$\text{Nilai } T_{\text{hitung}} = 5.738$$

$$\text{Nilai } T_{\text{tabel}} = 2.093 \text{ (df} = 21 - 1 - 1 = 19, \alpha = 0.05)$$

Untuk menentukan nilai T_{tabel} dalam analisis regresi sederhana, terdapat beberapa langkah penting yang harus dilakukan. Pertama, tentukan tingkat signifikansi (α) yang digunakan dalam pengujian. Dalam penelitian ini, digunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Karena bentuk hipotesis alternatif yang digunakan adalah $H_1: \beta \neq 0$, maka pengujian dilakukan secara dua arah (*two-tailed test*), sehingga nilai α dibagi dua menjadi 0,025 untuk masing-masing sisi distribusi.

Menentukan derajat kebebasan (*degrees of freedom* atau df). Dalam regresi sederhana, df dihitung dengan rumus $df = n - k - 1$, di mana n

adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Dengan jumlah sampel sebanyak 21 dan 1 variabel bebas (mutasi), maka $df = 21 - 1 - 1 = 19$.

Setelah diketahui bahwa $df = 19$ dan $\alpha/2 = 0,025$, maka nilai T_{tabel} dapat dilihat pada tabel distribusi t . Berdasarkan tabel distribusi t standar, untuk $df = 19$ dan $\alpha = 0,025$ (uji dua arah), diperoleh nilai T_{tabel} sebesar 2,093. Nilai ini kemudian digunakan sebagai pembandingan terhadap nilai t_{hitung} dalam uji hipotesis. Jika T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Nilai signifikansi (Sig.) = 0.000

Karena $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$ ($5.738 > 2.093$) dan $\text{Sig.} < 0.05$ ($0.000 < 0.05$), maka:

H_0 ditolak

H_1 diterima

Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara mutasi tenaga kependidikan (X) terhadap kinerja tenaga kependidikan (Y)

Implikasi: Mutasi yang dilakukan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo benar-benar berdampak nyata terhadap perubahan atau peningkatan kinerja pegawai

Tabel 4.7 Hasil Koefisien Determinasi

Equation 1

Model Summary

Multiple R	0.796
R Square	0.634
Adjusted R Square	0.615
Std. Error of the Estimate	2.848

(Sumber: hasil olah data SPSS ver.23, Tahun 2025)

Berdasarkan *output* dari koefisien determinasi pada Tabel 4.7, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0.634. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Mutasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo, dapat dihitung dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0.634 \times 100\% \\
 &= 63.4\%
 \end{aligned}$$

Jadi dari rumus tersebut dapat ditafsirkan bahwa Mutasi memberikan pengaruh sebesar 63.4% variasi atau perubahan dalam variabel kinerja tenaga kependidikan dapat dijelaskan oleh variabel mutasi, sedangkan sisanya sebesar 36.6% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan faktor-faktor organisasi lainnya. Nilai R^2 sebesar 0.634 termasuk dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki daya jelaskan yang kuat terhadap hubungan antara variabel mutasi dan kinerja. Sementara itu, nilai

Multiple R sebesar 0.796 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel, dan nilai *Standard Error of the Estimate* sebesar 2.848 mengindikasikan rata-rata galat atau penyimpangan antara nilai aktual dan nilai prediksi dari model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mutasi tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan, dan perlu diperhatikan secara serius dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan perguruan tinggi.

B. Pembahasan

1. Mutasi dan Kinerja Tenaga Kependidikan

Mutasi tenaga kependidikan merupakan proses perpindahan pegawai dari satu unit kerja ke unit kerja lainnya dalam lingkup organisasi yang sama maupun ke instansi lain. Mutasi ini umumnya dilakukan atas dasar kebutuhan organisasi, pengembangan karier pegawai, serta upaya peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja. Dalam penelitian ini, diketahui bahwa mutasi tenaga kependidikan memberikan dampak terhadap produktivitas dan kinerja pegawai di tempat kerja yang baru. Hal ini diperkuat dengan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian yang menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.669. Nilai ini mengindikasikan bahwa instrumen tersebut memiliki tingkat konsistensi yang tinggi dan dapat digunakan secara andal dalam penelitian ini.

Hasil dari penyebaran kuesioner kepada 21 responden mengenai mutasi tenaga kependidikan menunjukkan bahwa mutasi tenaga kependidikan dinilai

"Sangat Baik" oleh 9 responden (42,86%) dengan skor rata-rata 78,86. Sebanyak 12 responden (57,14%) menilai "Baik". Tidak ada responden yang menilai mutasi dalam kategori "Cukup Baik" atau "Tidak Baik".

Kinerja tenaga kependidikan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Dalam praktiknya, kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah mutasi yang dilakukan oleh instansi terkait. Dalam penelitian ini, variabel kinerja tenaga kependidikan diukur melalui instrumen yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.706, yang berarti bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat keandalan yang tinggi.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 21 responden, ditemukan bahwa kinerja tenaga kependidikan termasuk dalam kategori Baik dan Cukup Baik, masing-masing sebesar 42.86%. Sementara itu, hanya 14.29% yang termasuk dalam kategori Sangat Baik, dan tidak ada yang berada dalam kategori Tidak Baik. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja tenaga kependidikan pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo secara umum telah berada pada tingkat yang cukup memadai, dengan mayoritas responden menilai kinerja berada pada kategori "Baik" dan "Cukup Baik". Hal ini mencerminkan bahwa meskipun terdapat ruang untuk perbaikan, secara keseluruhan tenaga kependidikan telah mampu menjalankan tugasnya dengan cukup efektif.

Temuan ini konsisten dengan literatur yang menunjukkan bahwa mutasi merupakan faktor signifikan dalam kinerja pegawai. Misalnya penelitian Maria Helena Carolinda Dua Mea menemukan bahwa mutasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Flores.⁶⁵ Hal ini diperkuat oleh studi Anggriani Husain yang juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan mutasi kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial di Kantor Kecamatan Suwawa Timur.⁶⁶ Senada dengan itu, penelitian Topan Alparedi juga menemukan bahwa mutasi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan IAIN Curup.⁶⁷ Konsistensi hasil-hasil ini semakin memperkuat argumen bahwa mutasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja diberbagai jenis organisasi, termasuk tenaga kependidikan.

Meskipun fokus utama penelitian ini pada mutasi, perlu pula dipertimbangkan faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan. Fereddy Siagian dalam menyimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja, di mana lingkungan kerja yang kondusif menghasilkan kinerja maksimal. Ini berarti, keberhasilan mutasi juga dapat

⁶⁵ Maria Helena Carolinda Dua Mea, Rotasi Dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Flores, *Jurnal Keuangan Dan Bisnis* 20, no. 2 (2022): 33, <https://doi.org/10.32524/jkb.v20i2.589>.

⁶⁶ Husain, Anggriani. "Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Oikos Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis* Vol 15 No. 1 (2022): 1

⁶⁷ Alparedi, Topan. "Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan IAIN Curup." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi* Vol 5 No. 1 (2025): 252

didukung oleh penempatan di lingkungan kerja yang mendukung.⁶⁸ Selain itu, dalam konteks era digitalisasi saat ini, seperti yang dibahas oleh Iqbal Zaenal Muttaqien, Mimin Maryati, dan Hinggil Permana, strategi pengelolaan kinerja yang adaptif terhadap perkembangan teknologi menjadi krusial.⁶⁹ Meskipun penelitian ini tidak secara langsung mengukur dampak digitalisasi, kinerja tenaga kependidikan yang "Baik" atau "Cukup Baik" mengisyaratkan perlunya pengembangan lebih lanjut untuk menghadapi tuntutan digital, yang mungkin juga melibatkan mutasi untuk penyesuaian kompetensi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat argumen dalam literatur terdahulu bahwa mutasi berperan penting dalam mendistribusikan sumber daya manusia secara optimal guna mencapai kinerja yang lebih maksimal. Meskipun demikian, ditemukan bahwa persepsi responden terhadap mutasi tenaga kependidikan yang dinilai "Sangat Baik" masih berada di angka 42,86%, dan persentase kinerja tenaga kependidikan secara keseluruhan yang masuk kategori "Sangat Baik" bahkan lebih rendah, yaitu 14,29%. Data ini secara kolektif mengindikasikan bahwa masih terdapat ruang signifikan untuk pengoptimalan. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan atau penyesuaian yang lebih tepat sasaran dalam kebijakan mutasi, serta pengelolaan faktor pendukung lainnya seperti lingkungan kerja yang kondusif dan adaptasi

⁶⁸ Siagian, Fereddy. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Akademi Maritim Cirebon." *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran* Vol. 6. No. 2 (2020): 259, doi: <https://doi.org/10.33394/jk.v6i2.2581>

⁶⁹ Muttaqien, Iqbal Zaenal, Mimin Maryati, and Hinggil Permana. "Strategi Pengelolaan Kinerja Tenaga Kependidikan Dalam Menghadapi Era Digitalisasi Pada Lembaga Pendidikan Islam." *Innovative: Journal Of Social Science Research* Vol 3 No. 3 (2023): 6798-6799.

terhadap tantangan era digitalisasi, agar mampu mendorong kinerja tenaga kependidikan ke tingkat yang lebih optimal dan konsisten.

2. Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana yang dilakukan, ditemukan bahwa mutasi tenaga kependidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo. Hal ini dibuktikan melalui persamaan regresi yang diperoleh, yaitu $\hat{Y} = 7.349 + 0.632 X$. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa jika tidak ada mutasi yang dilakukan maka kinerja tenaga kependidikan diprediksi berada pada angka 7.349. Sedangkan, setiap kali terjadi peningkatan satu satuan dalam variabel mutasi, maka akan meningkatkan nilai kinerja tenaga kependidikan sebesar 0.632. Ini menunjukkan bahwa mutasi yang dilakukan terhadap tenaga kependidikan mampu memberikan dorongan positif terhadap peningkatan kinerja mereka.

Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.634 atau 63.4%. Ini berarti bahwa sebesar 63.4% variasi dalam kinerja tenaga kependidikan dapat dijelaskan oleh adanya mutasi, sementara sisanya sebesar 36.6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, atau pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Angka koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa mutasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja, namun tetap ada faktor

lain yang turut memengaruhi.

Untuk menguji signifikansi pengaruh mutasi terhadap kinerja tenaga kependidikan, digunakan uji t. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} sebesar 5.738, sedangkan nilai T_{tabel} pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$) dengan derajat kebebasan ($df = 19$) adalah sebesar 2.093. Karena nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($5.738 > 2.093$) dan nilai signifikansinya sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara mutasi terhadap kinerja tenaga kependidikan. Dengan kata lain, mutasi benar-benar memiliki dampak yang signifikan terhadap perubahan dan peningkatan kinerja tenaga kependidikan, bukan hanya terjadi secara kebetulan atau karena faktor lain.

Temuan ini mempertegas bahwa mutasi yang dilaksanakan secara terencana, objektif, dan berdasarkan pada kebutuhan organisasi serta kemampuan dan kompetensi individu yang dimutasi, dapat meningkatkan kinerja secara signifikan. Mutasi yang dilakukan dengan mempertimbangkan kesesuaian antara pegawai dengan posisi barunya akan meningkatkan semangat kerja, rasa tanggung jawab, serta efisiensi kerja. Sebaliknya, jika mutasi dilakukan tanpa perencanaan yang matang, seperti hanya berdasarkan kedekatan personal, tekanan, atau tanpa mempertimbangkan potensi individu, maka justru dapat menurunkan motivasi dan berdampak negatif terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian Maria Helena Carolinda Dua Mea menemukan bahwa mutasi dapat meningkatkan kinerja karyawan jika diterapkan dengan tepat, dengan hasil uji yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan.⁷⁰ Hal serupa juga ditemukan oleh Anita Gustina yang menunjukkan bahwa mutasi kepala sekolah berpengaruh kuat terhadap kinerja tenaga pendidik dengan kontribusi sebesar 79,5%. Penelitian ini juga menunjukkan hal yang sama, dengan nilai R^2 sebesar 63,4% yang mengindikasikan pengaruh yang substansial.⁷¹

Selain itu, Sementara itu, penelitian oleh Asyári, Nuringwahyu, dan Krisdianto juga menunjukkan bahwa mutasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, dengan nilai T hitung sebesar 2.356 yang lebih besar dari T tabel (2.024) dan signifikansi 0.024 yang lebih kecil dari 0.05.⁷² Demikian pula, studi oleh Husain mengkonfirmasi bahwa mutasi kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan sebesar

⁷⁰ Maria Helena Carolinda Dua Mea, Rotasi Dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Flores, *Jurnal Keuangan Dan Bisnis* 20, no. 2 (2022): 33, <https://doi.org/10.32524/jkb.v20i2.589>.

⁷¹ Anita Gustina, Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Kabupaten Pesawaran 1.1 (2021): 6.

⁷² Asyari, Ali Imron, Sri Nuringwahyu, and Dadang Krisdianto. "Pengaruh Promosi Dan Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Pada Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa, Sekretariat Daerah Kabupaten Malang)." *Jiagabi (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)* Vol 10 No. 2 (2021): 245.

0.904 atau 90.4%.⁷³ Hasil ini konsisten dengan penelitian oleh Alparedi yang juga menemukan bahwa mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷⁴

Temuan penelitian ini juga sangat erat kaitannya dengan prinsip *The Right Man on The Right Place*, yang berarti menempatkan seseorang pada posisi kerja yang sesuai dengan kemampuan, keahlian, dan potensi yang dimilikinya. Ketika mutasi dilakukan dengan memperhatikan prinsip ini, maka pegawai akan lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja barunya, lebih cepat memahami tugas yang diberikan, serta mampu menunjukkan kinerja terbaiknya. Pegawai yang merasa cocok dengan posisinya cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, loyal terhadap instansi, dan semangat untuk berkembang. Oleh karena itu, penerapan prinsip ini menjadi sangat penting dalam proses mutasi agar tidak hanya berdampak positif terhadap individu yang bersangkutan, tetapi juga terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kesamaan hasil antara penelitian ini dengan berbagai penelitian terdahulu semakin memperkuat validitas temuan bahwa mutasi merupakan salah satu instrumen manajerial yang efektif dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Mutasi yang dirancang dan diterapkan secara bijak dengan mempertimbangkan aspek

⁷³ Husain, Anggriani. "Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Oikos Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis* Vol 15 No. 1 (2022): 1.

⁷⁴ Alparedi, Topan. "Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan IAIN Curup." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi* Vol 5 No. 1 (2025): 252

kompetensi, potensi individu, dan kebutuhan organisasi mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa mutasi memberikan kontribusi sebesar 63,4% terhadap variasi kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo. Namun demikian, efektivitas kebijakan mutasi sangat bergantung pada perencanaan yang matang, penempatan yang tepat, serta transparansi dalam pelaksanaannya agar dampak positif yang ditimbulkan dapat berlangsung secara optimal dan berkelanjutan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh mutasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Mutasi Tenaga Kependidikan dan Dampaknya pada Kinerja di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo

Mutasi tenaga kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo menunjukkan hasil yang sangat baik dan terstruktur. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa 42.86% responden menilai mutasi dalam kategori "Sangat Baik" dan 57.14% dalam kategori "Baik". Tidak ada responden yang menilai mutasi dalam kategori "Cukup Baik" atau "Tidak Baik". Temuan ini mengindikasikan bahwa proses mutasi telah dilaksanakan secara efektif dan profesional, dengan mempertimbangkan kompetensi dan pengalaman kerja. Prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik, seperti kejelasan informasi, komunikasi terbuka, dan pertimbangan potensi individu, menjadi dasar pelaksanaan mutasi ini. Instrumen mutasi juga terbukti reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.669.

Kinerja tenaga kependidikan di fakultas ini secara umum berada pada tingkat yang memadai dan didukung oleh mutasi yang efektif. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa 42.86% responden menilai kinerja dalam

kategori "Baik" dan 42.86% dalam kategori "Cukup Baik". Hanya 14.29% yang menilai kinerja "Sangat Baik", dan tidak ada yang menilai "Tidak Baik". Ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kependidikan memiliki kinerja yang baik hingga cukup baik. Instrumen pengukuran kinerja juga menunjukkan reliabilitas yang baik, dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.714.

2. Terdapat Pengaruh yang Signifikan antara Mutasi dan Kinerja Tenaga Kependidikan

Melalui uji regresi linear sederhana, diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 5.738 yang lebih besar dari T_{tabel} sebesar 2.093, dengan nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa mutasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.634 menunjukkan bahwa 63.4% variasi dalam kinerja tenaga kependidikan dapat dijelaskan oleh mutasi, sedangkan sisanya 36.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

Temuan ini memperkuat pentingnya prinsip "*The Right Man on The Right Place*" dalam pelaksanaan mutasi. Penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi, minat, dan pengalaman kerja mereka dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, kepuasan kerja, serta produktivitas kinerja secara keseluruhan. Ketika tenaga kependidikan merasa ditempatkan pada posisi yang sesuai

dengan potensi dan keahliannya, maka mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, mutasi yang dilaksanakan secara tepat tidak hanya berfungsi sebagai rotasi jabatan, tetapi juga sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.

B. Saran

Berdasarkan temuan dan kesimpulan yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo

Disarankan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas pelaksanaan mutasi tenaga kependidikan. Prioritaskan prinsip profesionalitas, transparansi, dan objektivitas. Pastikan mutasi mempertimbangkan kompetensi, pengalaman kerja, dan potensi individu guna memastikan dampak positif pada kinerja pegawai.

2. Untuk Bagian Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Fakultas

Diharapkan agar dapat terus menunjukkan kinerja optimal meskipun mengalami perpindahan tugas atau posisi. Mutasi sebaiknya dipandang sebagai kesempatan untuk berkembang dan meningkatkan kapasitas diri, bukan sebagai hambatan dalam bekerja.

3. Untuk Bagian Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo:

Penting untuk melakukan evaluasi berkala terhadap pelaksanaan mutasi dan dampaknya pada kinerja pegawai. Hal ini akan memungkinkan perbaikan dan penguatan kebijakan kepegawaian secara berkelanjutan.

4. Untuk Peneliti Selanjutnya

Direkomendasikan pengembangan penelitian ini dengan melibatkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Tujuannya adalah untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005) Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya)
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung; PT. Remaja Rosdakarya)
- Abudin Nata, (2014) *Tafsir Ayat-Ayat Pendidikan (Tafsir Al-Ayat Al-Tarbiwiy)*, (Jakarta: Rajawali Pers)
- Adhari, Lendy Zelvian. (2020) Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. (Jawa Timur: CV Penerbit Qiara Media)
- Agnetha Judas, (2013) Mutasi Dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Jurnal EMBA, Vol. 1 No. 4,
- Agus Eko Sujianto, (2009) *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, (Jakarta: PT Prestasi Pustakaraya)
- Ahmad Firman, Fitriani Latief, and Dirwan Dirwan, (2022) Dampak Pelatihan Mutasi Dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai, Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo 8, no. 2 <https://doi.org/10.35906/jurman.v8i2.1232>.
- Alex. S. Nitisemito. (1996) Manajemen Personalialia. (Jakarta: Ghalia Indonesia)
- Alifah Khoirunisa'a dkk, (2022) Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keuntungan Usaha Mikro Studi Kasus Nasabah Pkp Karya Harapan Pemalang, ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi Vol. 6, No. 1
- Alparedi, Topan. (2025) Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan IAIN Curup. Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi Vol 5 No. 1
- Amanda Yola Puspitasari and Dian Marlina Verawati, (2021). Menakar Mutasi Dan Kinerja Pegawai Di Sektor Pendidikan, Jurnal Manajemen Bisnis 18, no. 2 <https://doi.org/10.38043/jmb.v18i2.2812>.
- Anita Gustina, (2021) Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Kabupaten Pesawaran 1.1
- Anggriani Husain, (2022) Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Oikos-Nomos, Vol 15 No 1 Juni

- Asyari, Ali Imron, Sri Nuringwahyu, and Dadang Krisdianto. (2021) Pengaruh Promosi Dan Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Pada Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa, Sekretariat Daerah Kabupaten Malang). *Jiagabi (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)* Vol 10 No. 2
- Bahri, Syaiful. (2022) Pengaruh Mutasi Dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 5, no. 1 <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10197>.
- Bitman dkk, (2024) Pendekatan Lobby Politik Dalam Memperoleh Dukungan Dan Meraih Jabatan Kepala Dinas Daerah Kabupaten Buton Tengah *Japmas: Jurnal Politik dan Demokrasi* Vol 2 No 1
- Budiyono, (2000) Statistika Dasar Untuk Penelitian, (Surakarta: UNS Press)
- Ceswirdani dkk, (2017) Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasikerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kuranji, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 8 No. 1
- Diah Aryanti Supto Warsi, (2019) Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kependidikan, *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan* 8, no. 1 <https://doi.org/10.32639/jiak.v8i1.283>.
- Dito Putro Utomo & Dito Putro Utomo, (2021) Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan Dengan Menggunakan Metode SMARTER, *Jurnal Komtika (Komputasi dan Informatika)*, Vol. 5 No. 2
- Erwin Nurhuda, Djahur Hamid, and M. Faisal Riza, (2014) Kerja, Dan Pelatihan Karyawan (Studi Pada Karyawan Biro Perjalanan Umum Rosalia Indah), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 9, no. 1
- Efendi, Soehito. (2014) Hubungan Pelaksanaan Mutasi Dengan Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bengkulu Selatan. *Mimbar: Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik* 3, no. 2
- Extiavisca Lusi dkk, (2021). Pengaruh Kemampuan Kerjasama dalam Tim dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Ekspedisi PT Nirwana Alabare Garment, *Jurnal Study and Management Research* Vol 18 No. 2
- Faizah, Nadjematul. (2023) Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Sekolah Dasar Islam. *Al Amin: Jurnal Kajian Ilmu Dan Budaya Islam* 6, no. 1 <https://doi.org/doi.org/10.36670/alaman.v2i02.20>.
- Fahmi, Irham. (2017) Analisis Laporan Keuangan. (Bandung: Alfabeta)

- Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo, diakses di <https://ftik.IAINpalopo.ac.id/tenaga-kependidikan-ftik-dalam-angka/> pada 10 Desember 2024 Pukul 19:08 WITA
- Ginting, (2008) Paham dan Syafrizal Helmi Situmorang. Filsafat Ilmu dan Metode Riset. (Medan: USU Press)
- Gunawan, Dahlan. (2021). Analisis Tanggung Jawab Dan Komitmen Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Di Bpjs Ketenagakerjaan. *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah* Vol. 15 No.2
- Hasibuan, Malayu. (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. (Jakarta: Bumi Aksara)
- Hasibuan, Malayu S.P, (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, (Jakarta: PT.Bumi Aksara)
- Hermawan Sigit Dkk, (2020) Buku Ajar Perluakah Rotasi Dan Promosi Jabatan? (Sidoarjo, Umsida Press)
- Hilal Mahmud dan Muh. Yaumi. (2015). Pengembangan kinerja guru melalui penelitian tindakan kelas pada sma negeri di kota palopo. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*18, no. 2
- Husain, Anggriani. (2021) Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Oikos Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis* Vol 15 No. 1
- Imron Fauzi. (2019) Problematika Kebijakan Linierisasi Dan Mutasi Guru Di Kabupaten Jember, Tarbiyatuna. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Islam* 12, no. 1
- Kartawan, Lina Marlina, Dan Agus Susanto, (2018) Manajemen Sumber Daya Insani, (Lppm Universitas Siliwangi)
- Kasmir, (2019) Analisis Laporan Keuangan. Edisi Pertama. Cetakan Kedua belas. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada)
- Kementerian Agama RI, (2012) Al-Qur'an dan Tafsirnya, (Jakarta: PT. Sinergi Pustaka Indonesia)
- Khoerunisa Rahmawati dkk, (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Cvt Componen Pada Pt. Exedy Manufacturing Indonesia, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi* Vol. 9 No. 3
- Kuncoro, Mudrajad. (2007) Ekonomika Industri Indonesia Menuju Negara Industri Baru 2030 (Edisi I). (Yogyakarta: ANDI)

- Kurniawan, Dwi Rizky, Ansyari Mone, and Nasrulhaq Nasrulhaq. (2022) Pelaksanaan Mutasi Personil Kepolisian Di Lingkungan Polres Kabupaten Gowa. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)* Vol. 3. No. 5
- Mangkunegara, (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Cipta Pustaka Medan)
- Maria Helena Carolinda Dua Mea, (2022) Rotasi Dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Flores, *Jurnal Keuangan Dan Bisnis* 20, no. 2 <https://doi.org/10.32524/jkb.v20i2.589>.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua*. (Jakarta: Salemba Empat)
- Mokoginta Agung Basira et al., (2023) Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, *Jurnal Administrasi Publik JAP IX*, no. 4
- Muhammad Nasib Ar-Rifa'i, (1999) *Kemudahan dari Allah: Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir*, Penerjemah, Syihabuddin, (Jakarta: Gema Insani Press)
- Muhammad bin Isma'il Abu Abdullah Al-Bukhori, Al-Jami' Al Shohih Al-Bukhor Al-Mukhtasar, bab "Al-Amanah" Jux. V (Cet. III; ed. By Musthafa Dib Beirut: Darr Ibnu Katsir, 1407H./1987 M.)
- Mukhtar, Afiah. (2019) Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Anugerah Fitrah Hidayah Makassar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan* Vol. 8 No. 4
- Muttaqien, Iqbal Zaenal, Mimin Maryati, and Hinggil Permana. (2023) Strategi Pengelolaan Kinerja Tenaga Kependidikan Dalam Menghadapi Era Digitalisasi Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Innovative: Journal Of Social Science Research* Vol 3 No. 3
- Nadjematul Faizah, (2023) Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Sekolah Dasar Islam, Al Amin: *Jurnal Kajian Ilmu Dan Budaya Islam* 6, no. 1 <https://doi.org/doi.org/10.36670/alaman.v2i02.20>.
- Nasution, (2011) *Metode Research*, (Jakarta: Bumi Aksara)
- Nitisemo dan Alex S. (2012) *Manajemen Personalialia (Manajemen SDM)*. (Jakarta: Gahlia Indonesia)
- Noviansyah and Ervin Mardalena. (2021) Pengaruh Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank BRI Cabang Baturaja (Persero) TBK. *Forbiswira Forum Bisnis Dan Kewirausahaan*. Vol. 10. No. 2.

- Nur Aini dan Tulus. (2015) Analisis Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Anda Salatiga. *Jurnal Muqtasid*, Vol. 6 No. 1,
- Nurhuda, Erwin, Djahur Hamid, and M. Faisal Riza. (2014) Kerja, Dan Pelatihan Karyawan (Studi Pada Karyawan Biro Perjalanan Umum Rosalia Indah). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 9, no. 1
- Purwanto. (2011) Evaluasi Hasil Belajar. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar)
- Puspitasari, Amanda Yola, and Dian Marlina Verawati. (2021) Menakar Mutasi Dan Kinerja Pegawai Di Sektor Pendidikan. *Jurnal Manajemen Bisnis* 18, no. 2 <https://doi.org/10.38043/jmb.v18i2.2812>.
- Putri, Nurika Ramalia. (2017) Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt Angkasa Pura Ii (Persero) Cabang Husein Sastranegara Bandung. *Manajemen Bisnis* 3, no. 1 <https://ejurnal.poltekpos.ac.id/index.php/promark/article/View/217>.
- Rerung, Rintho Rante. (2019) Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior. (Bandung: CV. Media Sains Indonesia)
- Rao, TV. (2013) Performance Appraisal: Theory and Practise, Diterjemahkan oleh Ny. L Mulyana, Penilaian Prestasi Kerja: Teori dan Praktek, (Jakarta pusat: Pusat Lembaga PPM dan Pustaka Binaman Pressindo)
- Sedarmayanti dan Hari Haryanto. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran." *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi* 14.1
- Singal, Silvia, Gustaaf Buddy Tampi, And Novva Plangiten. (2019) Kinerja Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Pembangunan Di Desa Tempok Kecamatan Tompaso Kabupaten Minahasa. *Jurnal Administrasi Publik* Vol 5 No. 83
- Siagian, Fereddy. (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Akademi Maritim Cirebon. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran* Vol. 6. No. 2 doi: <https://doi.org/10.33394/jk.v6i2.2581>
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2005) Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. (Jakarta: PT. Bumi Aksara)
- Siagian S.P. (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta: Bumi Aksara)
- Siswanto dan Bejo. (2012) Manajemen Tenaga Kerja. (Bandung: Sinar Baru)

- Singal, Silvia, Gustaaf Buddy Tampi, And Novva Plangiten. (2019) Kinerja Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Pembangunan Di Desa Tempok Kecamatan Tompaso Kabupaten Minahasa. *Jurnal Administrasi Publik* Vol 5 No. 83
- Soehito Efendi, (2014) Hubungan Pelaksanaan Mutasi Dengan Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bengkulu Selatan, *Mimbar: Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik* 3, no. 2
- Sufren dan Yonathan Natanael, (2013) Mahir Menggunakan SPSS secara Otodidak, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo)
- Sugiyono, (2013) Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D, (Bandung: Alfabeta)
- Sugiyono, (2015) Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D), (Bandung: Alfabeta)
- Sugiyono, (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, (Bandung: Alfabeta)
- Sugiyono. (2016) Metode Penelitian Manajemen Pendekatan: Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan, dan Penelitian Evaluasi. (Bandung: Alfabeta)
- Syaiful Bahri, (2022) Pengaruh Mutasi Dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Medan, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 5, no. 1 <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10197>.
- Rahman, Taufikur, and Siti Solikhah. (2016) Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 7, no. 2 <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v7i2.23-49>.
- Sugiyono, (2016) Metode Penelitian Manajemen Pendekatan: Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan, dan Penelitian Evaluasi. (Bandung: Alfabeta)
- Suparman, Dadang. (2017) Pengaruh Stres Kerja, Kejenuhan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkah Makmur Kota Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia* 6, no. 2
- Taufikur Rahman and Siti Solikhah, (2016) Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Mikro Syariah, *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah* 7, no. 2 <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v7i2.23-49>.

- Tuti Andriani, (2015) Staffing Dalam Alquran Dan Hadis Ditinjau Dari Manajemen Pendidikan, Sosial Budaya: Media Komunikasi Ilmu-Ilmu Sosial dan Budaya 12, no. 2
- Yuwono Sony, (2018) Petunjuk Praktis Penyusunan Balanced Scorecard Menuju Organisasi yang Berfokus Pada Strategi. (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama)
- Wahyudi Diprata, Aprizal, Robiul Awal, Ahmad Syukri, and kasful Anwar Us. (2023) Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan, Mutasi Terhadap Karir Guru. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Nusantara (JPKN)* 1, no. 2
- Wandani Filda Sovilia dkk, (2021) Pengaruh Sistem Jam Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cafe di Kecamatan Dau Kabupaten Malang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen* Vol. 10 No.14
- Warsi, Diah Aryanti Sapto. (2019) Pengaruh Rotasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan* 8, no. 1 <https://doi.org/10.32639/jiak.v8i1.283>.
- Zainal Arifin, (2014) Penelitian Pendidikan (cet. 3; Bandung: PT Remaja Rosdakarya)

L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran 1. Daftar Nama Pegawai FTIK IAIN Palopo

No.	Nama Staf Pegawai FTIK
1	Drs. Muhammad Saleh
2	Jumrana, S.Ag.
3	Misnawati, ST.
4	Mukmin, S.E.
5	Syahriah Sain, S.Pd.I.
6	Zakiah, S.Pd., MM.
7	Sainuddin, S.Pd., M.Pd.
8	Rima Buana, S.Pd.
9	Masni Tutwuri Handayani, S.Pd.
10	Ulfiah Dimyati, S.E.
11	Nurjannah, S.Pd., M.Pd.
12	Wiwi, SE., Sy.
13	Kamriani, S.Pd.
14	Nur Aisyah, S.Si.
15	Herlina, S.Pd., M.Pd.
16	Helmi Hadiyani, S.Pd.
17	Ade Irma Suparman, S.Kom.
18	Syaifullah, S.Sos.
19	Nor Khasanah, S.Pd.
20	Kardina, S.Sos.
21	Ashal Suhail Zain, S.Kom.

Lampiran 2. Kuesioner Instrumen Mutasi dan Kinerja**LAMPIRAN****KUESIONER (ANGKET) PENELITIAN****JUDUL PENELITIAN:**

**PENGARUH MUTASI TERHADAP KINERJA TENAGA
KEPENDIDIKAN DI FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
IAIN PALOPO**

Responden yang terhormat

Dengan segala kerendahan hati, saya mohon kesediaanya untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Saya sangat mengharapkan anda menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar dan salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan dari semua jawaban/opini yang diberikan. Dan penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyelesaian Proposal Skripsi saya di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo. Kesediaan anda mengisi angket ini dan mengembalikannya kepada saya merupakan bantuan yang tak ternilai bagi saya. Terima kasih atas kerjasamanya.

Peneliti,

MUH RAYA RIDWAN

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon terlebih dahulu anda membaca pernyataan dengan cermat, sebelum mengisinya
2. Jawablah sesuai opini anda pada kolom yang tersedia dengan tanda (√)
3. Keterangan pilihan jawaban

- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 R = Ragu-ragu
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden : 02
 2. Nama Pegawai : Misnawati, ST.
 3. Jenis Kelamin : Pria Wanita
 4. Tingkat Pendidikan : S1 S2 D3 SLTA

MATERI KUESIONER (ANGKET)

SS = Sangat Setuju S = Setuju R = Ragu-ragu TS = Tidak Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

PERTANYAAN PENELITIAN

A. Mutasi (X)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
Pemindahan Fungsi						
1	Saya merasa mutasi memberikan jenis pekerjaan yang sesuai dengan keahlian saya		✓			
2	Saya merasa mutasi memberikan tugas yang menantang dan meningkatkan keterampilan saya.	✓				

3	Saya merasa mutasi membuat peran dan kewenangan saya dalam pekerjaan menjadi lebih jelas.		✓			
4	Saya merasa mutasi membuat saya mengalami kesulitan dalam memahami peran baru saya.				✓	
5	Saya merasa perpindahan lokasi kerja menciptakan suasana kerja yang lebih positif.	✓				
6	Saya merasa perpindahan lokasi kerja menghambat kelancaran pekerjaan saya.					✓
7	Saya merasa mudah beradaptasi dengan tugas dan lingkungan kerja baru setelah mutasi.		✓			
Tanggung Jawab						
8	Saya merasa mutasi membuat saya lebih disiplin dalam menyelesaikan tugas.		✓			
9	Saya merasa mutasi membuat saya kehilangan kendali dalam menyelesaikan tugas.				✓	
10	Saya merasa mutasi meningkatkan komitmen saya dalam pekerjaan.		✓			
11	Saya merasa mutasi membuat saya kehilangan komitmen dalam menjalankan tugas.				✓	
Pemindahan Status Ketenagakerjaan						
12	Saya merasa mutasi memberikan peluang promosi jabatan serta pengalaman baru melalui rotasi kerja.		✓			
13	Saya merasa mutasi menyebabkan penurunan jabatan atau menghambat kenaikan pangkat				✓	

	saya.					
14	Saya merasa mutasi membuat saya tidak memiliki kepastian dalam tugas, termasuk kemungkinan skorsing atau pemindahan sementara.				✓	
15	Saya merasa mutasi mendukung operasional organisasi dengan pengisian posisi kosong dan penggantian pegawai yang meningkatkan kinerja tim.	✓				
16	Saya merasa mutasi menyebabkan saya ditempatkan di posisi yang tidak sesuai dengan kompetensi saya, sehingga menghambat kinerja saya.				✓	
17	Saya merasa mutasi menempatkan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki, sehingga saya bisa bekerja lebih efektif.	✓				
18	Saya merasa mutasi meningkatkan efektivitas dan efisiensi saya dalam bekerja.	✓				
19	Saya merasa mutasi menyebabkan saya kesulitan menyesuaikan diri, sehingga menghambat kinerja saya.					✓
Kepuasan Kerja						
20	Saya merasa lingkungan kerja saya menjadi lebih mendukung dan kondusif setelah mutasi.			✓		
21	Saya merasa kondisi ruang kerja setelah mutasi kurang nyaman dan tidak mendukung produktivitas saya.				✓	

22	Saya merasa mutasi meningkatkan interaksi sosial saya dengan rekan kerja.	✓				
23	Saya merasa mutasi membuat hubungan saya dengan rekan kerja menjadi kurang baik.				✓	
24	Saya merasa mutasi memberikan peluang yang lebih baik untuk pengembangan karir saya.	✓				

PERTANYAAN PENELITIAN

B. Kinerja (Y)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
Kualitas Kerja						
25	Saya merasa mutasi membantu saya meningkatkan potensi dan keterampilan dalam bekerja.		✓			
26	Saya merasa mutasi menyebabkan hasil kerja saya menurun.				✓	
27	Saya merasa mutasi membuat saya lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.		✓			
28	Saya merasa mutasi membuat saya kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan tugas baru.				✓	
29	Saya merasa mutasi memberikan tantangan yang mendorong saya untuk berpikir lebih kreatif dalam bekerja.		✓			
30	Saya merasa mutasi membuat saya kehilangan kreativitas dalam bekerja.				✓	

31	Saya merasa mutasi memberikan kesempatan untuk mengevaluasi dan memperbaiki cara kerja saya.		✓			
Kuantitas Kerja						
32	Saya merasa mutasi membantu saya menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam waktu tertentu.			✓		
33	Saya merasa mutasi membuat jumlah pekerjaan yang saya selesaikan menurun.				✓	
34	Saya merasa mutasi membuat saya lebih cepat dalam menyelesaikan tugas.		✓			
35	Saya merasa mutasi memperlambat proses penyelesaian tugas saya.				✓	
36	Saya merasa mutasi membuat saya lebih efisien dalam pemanfaatan waktu kerja.			✓		
Waktu Kerja						
37	Saya merasa mutasi membantu saya merencanakan pekerjaan dengan lebih baik.		✓			
38	Saya merasa mutasi membuat pengelolaan waktu kerja saya menjadi tidak efisien.				✓	
39	Saya merasa mutasi membantu saya memahami jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.			✓		
Kerja Sama						
40	Saya merasa mutasi meningkatkan kepemimpinan yang partisipatif dalam tim serta membuat pembagian tanggung jawab lebih jelas.			✓		

41	Saya merasa mutasi membuat tim kehilangan fokus pada inovasi dan tujuan masa depan.				✓	
42	Saya merasa mutasi membantu tim menyamakan tujuan kerja serta meningkatkan komunikasi yang terbuka dan jujur.		✓			

LAMPIRAN
KUESIONER (ANGKET) PENELITIAN

JUDUL PENELITIAN:
PENGARUH MUTASI TERHADAP KINERJA TENAGA
KEPENDIDIKAN DI FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
IAIN PALOPO

Responden yang terhormat

Dengan segala kerendahan hati, saya mohon kesediaanya untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Saya sangat mengharapkan anda menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar dan salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan dari semua jawaban/opini yang diberikan. Dan penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyelesaian Proposal Skripsi saya di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo. Kesediaan anda mengisi angket ini dan mengembalikannya kepada saya merupakan bantuan yang tak ternilai bagi saya. Terima kasih atas kerjasamanya.

Peneliti,

MUH RAYA RIDWAN

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon terlebih dahulu anda membaca pernyataan dengan cermat, sebelum mengisinya
2. Jawablah sesuai opini anda pada kolom yang tersedia dengan tanda (√)
3. Keterangan pilihan jawaban

- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 R = Ragu-ragu
 TS = Tidak Setuju
 STS= Sangat Tidak Setuju

IDENTITAS RESPONDEN

4. No. Responden : 13
 5. Nama Pegawai : Kamriani, S.Pd.
 6. Jenis Kelamin : Pria Wanita
 7. Tingkat Pendidikan : S1 S2 D3 SLTA

MATERI KUESIONER (ANGKET)

SS = Sangat Setuju S = Setuju R = Ragu-ragu TS = Tidak Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

PERTANYAAN PENELITIAN

A. Mutasi (X)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
Pemindahan Fungsi						
1	Saya merasa mutasi memberikan jenis pekerjaan yang sesuai dengan keahlian saya		✓			
2	Saya merasa mutasi memberikan tugas yang menantang dan meningkatkan keterampilan saya.			✓		

3	Saya merasa mutasi membuat peran dan kewenangan saya dalam pekerjaan menjadi lebih jelas.			✓		
4	Saya merasa mutasi membuat saya mengalami kesulitan dalam memahami peran baru saya.			✓		
5	Saya merasa perpindahan lokasi kerja menciptakan suasana kerja yang lebih positif.			✓		
6	Saya merasa perpindahan lokasi kerja menghambat kelancaran pekerjaan saya.				✓	
7	Saya merasa mudah beradaptasi dengan tugas dan lingkungan kerja baru setelah mutasi.			✓		
Tanggung Jawab						
8	Saya merasa mutasi membuat saya lebih disiplin dalam menyelesaikan tugas.		✓			
9	Saya merasa mutasi membuat saya kehilangan kendali dalam menyelesaikan tugas.				✓	
10	Saya merasa mutasi meningkatkan komitmen saya dalam pekerjaan.		✓			
11	Saya merasa mutasi membuat saya kehilangan komitmen dalam menjalankan tugas.				✓	
Pemindahan Status Ketenagakerjaan						
12	Saya merasa mutasi memberikan peluang promosi jabatan serta pengalaman baru melalui rotasi kerja.	✓				
13	Saya merasa mutasi menyebabkan penurunan jabatan atau menghambat kenaikan pangkat					✓

	saya.					
14	Saya merasa mutasi membuat saya tidak memiliki kepastian dalam tugas, termasuk kemungkinan skorsing atau pemindahan sementara.			✓		
15	Saya merasa mutasi mendukung operasional organisasi dengan pengisian posisi kosong dan penggantian pegawai yang meningkatkan kinerja tim.	✓				
16	Saya merasa mutasi menyebabkan saya ditempatkan di posisi yang tidak sesuai dengan kompetensi saya, sehingga menghambat kinerja saya.				✓	
17	Saya merasa mutasi menempatkan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki, sehingga saya bisa bekerja lebih efektif.		✓			
18	Saya merasa mutasi meningkatkan efektivitas dan efisiensi saya dalam bekerja.		✓			
19	Saya merasa mutasi menyebabkan saya kesulitan menyesuaikan diri, sehingga menghambat kinerja saya.				✓	
Kepuasan Kerja						
20	Saya merasa lingkungan kerja saya menjadi lebih mendukung dan kondusif setelah mutasi.			✓		
21	Saya merasa kondisi ruang kerja setelah mutasi kurang nyaman dan tidak mendukung produktivitas saya.				✓	

22	Saya merasa mutasi meningkatkan interaksi sosial saya dengan rekan kerja.			✓		
23	Saya merasa mutasi membuat hubungan saya dengan rekan kerja menjadi kurang baik.			✓		
24	Saya merasa mutasi memberikan peluang yang lebih baik untuk pengembangan karir saya.	✓				

PERTANYAAN PENELITIAN

B. Kinerja (Y)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
Kualitas Kerja						
25	Saya merasa mutasi membantu saya meningkatkan potensi dan keterampilan dalam bekerja.		✓			
26	Saya merasa mutasi menyebabkan hasil kerja saya menurun.				✓	
27	Saya merasa mutasi membuat saya lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.				✓	
28	Saya merasa mutasi membuat saya kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan tugas baru.				✓	
29	Saya merasa mutasi memberikan tantangan yang mendorong saya untuk berpikir lebih kreatif dalam bekerja.		✓			
30	Saya merasa mutasi membuat saya kehilangan kreativitas dalam bekerja.				✓	

31	Saya merasa mutasi memberikan kesempatan untuk mengevaluasi dan memperbaiki cara kerja saya.	✓				
Kuantitas Kerja						
32	Saya merasa mutasi membantu saya menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam waktu tertentu.			✓		
33	Saya merasa mutasi membuat jumlah pekerjaan yang saya selesaikan menurun.				✓	
34	Saya merasa mutasi membuat saya lebih cepat dalam menyelesaikan tugas.				✓	
35	Saya merasa mutasi memperlambat proses penyelesaian tugas saya.				✓	
36	Saya merasa mutasi membuat saya lebih efisien dalam pemanfaatan waktu kerja.			✓		
Waktu Kerja						
37	Saya merasa mutasi membantu saya merencanakan pekerjaan dengan lebih baik.		✓			
38	Saya merasa mutasi membuat pengelolaan waktu kerja saya menjadi tidak efisien.				✓	
39	Saya merasa mutasi membantu saya memahami jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.		✓			
Kerja Sama						
40	Saya merasa mutasi meningkatkan kepemimpinan yang partisipatif dalam tim serta membuat pembagian tanggung jawab lebih jelas.	✓				

41	Saya merasa mutasi membuat tim kehilangan fokus pada inovasi dan tujuan masa depan.				✓	
42	Saya merasa mutasi membantu tim menyamakan tujuan kerja serta meningkatkan komunikasi yang terbuka dan jujur.	✓				

KUESIONER (ANGKET) PENELITIAN

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH MUTASI TERHADAP KINERJA TENAGA
KEPENDIDIKAN DI FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
IAIN PALOPO**

Responden yang terhormat

Dengan segala kerendahan hati, saya mohon kesediaanya untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Saya sangat mengharapkan anda menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar dan salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan dari semua jawaban/opini yang diberikan. Dan penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyelesaian Proposal Skripsi saya di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo. Kesediaan anda mengisi angket ini dan mengembalikannya kepada saya merupakan bantuan yang tak ternilai bagi saya. Terima kasih atas kerjasamanya.

Peneliti,

MUH RAYA RIDWAN

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon terlebih dahulu anda membaca pernyataan dengan cermat, sebelum mengisinya
2. Jawablah sesuai opini anda pada kolom yang tersedia dengan tanda (√)
3. Keterangan pilihan jawaban

- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 R = Ragu-ragu
 TS = Tidak Setuju
 STS= Sangat Tidak Setuju

IDENTITAS RESPONDEN

4. No. Responden : 16
 5. Nama Pegawai : Helmi Hadiyani, S.Pd
 6. Jenis Kelamin : Pria Wanita
 7. Tingkat Pendidikan : S1 S2 D3 SLTA

MATERI KUESIONER (ANGKET)

SS = Sangat Setuju S = Setuju R = Ragu-ragu TS = Tidak Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

PERTANYAAN PENELITIAN

A. Mutasi (X)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
Pemindahan Fungsi						
1	Saya merasa mutasi memberikan jenis pekerjaan yang sesuai dengan keahlian saya		✓			
2	Saya merasa mutasi memberikan tugas yang menantang dan meningkatkan keterampilan saya.		✓			

3	Saya merasa mutasi membuat peran dan kewenangan saya dalam pekerjaan menjadi lebih jelas.		✓			
4	Saya merasa mutasi membuat saya mengalami kesulitan dalam memahami peran baru saya.			✓		
5	Saya merasa perpindahan lokasi kerja menciptakan suasana kerja yang lebih positif.		✓			
6	Saya merasa perpindahan lokasi kerja menghambat kelancaran pekerjaan saya.				✓	
7	Saya merasa mudah beradaptasi dengan tugas dan lingkungan kerja baru setelah mutasi.		✓			
Tanggung Jawab						
8	Saya merasa mutasi membuat saya lebih disiplin dalam menyelesaikan tugas.		✓			
9	Saya merasa mutasi membuat saya kehilangan kendali dalam menyelesaikan tugas.				✓	
10	Saya merasa mutasi meningkatkan komitmen saya dalam pekerjaan.		✓			
11	Saya merasa mutasi membuat saya kehilangan komitmen dalam menjalankan tugas.				✓	
Pemindahan Status Ketenagakerjaan						
12	Saya merasa mutasi memberikan peluang promosi jabatan serta pengalaman baru melalui rotasi kerja.	✓				
13	Saya merasa mutasi menyebabkan penurunan jabatan atau menghambat kenaikan pangkat				✓	

	saya.					
14	Saya merasa mutasi membuat saya tidak memiliki kepastian dalam tugas, termasuk kemungkinan skorsing atau pemindahan sementara.				✓	
15	Saya merasa mutasi mendukung operasional organisasi dengan pengisian posisi kosong dan penggantian pegawai yang meningkatkan kinerja tim.		✓			
16	Saya merasa mutasi menyebabkan saya ditempatkan di posisi yang tidak sesuai dengan kompetensi saya, sehingga menghambat kinerja saya.				✓	
17	Saya merasa mutasi menempatkan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki, sehingga saya bisa bekerja lebih efektif.		✓			
18	Saya merasa mutasi meningkatkan efektivitas dan efisiensi saya dalam bekerja.		✓			
19	Saya merasa mutasi menyebabkan saya kesulitan menyesuaikan diri, sehingga menghambat kinerja saya.				✓	
Kepuasan Kerja						
20	Saya merasa lingkungan kerja saya menjadi lebih mendukung dan kondusif setelah mutasi.		✓			
21	Saya merasa kondisi ruang kerja setelah mutasi kurang nyaman dan tidak mendukung produktivitas saya.				✓	

22	Saya merasa mutasi meningkatkan interaksi sosial saya dengan rekan kerja.		✓			
23	Saya merasa mutasi membuat hubungan saya dengan rekan kerja menjadi kurang baik.				✓	
24	Saya merasa mutasi memberikan peluang yang lebih baik untuk pengembangan karir saya.	✓				

PERTANYAAN PENELITIAN

B. Kinerja (Y)

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
Kualitas Kerja						
25	Saya merasa mutasi membantu saya meningkatkan potensi dan keterampilan dalam bekerja.	✓				
26	Saya merasa mutasi menyebabkan hasil kerja saya menurun.			✓		
27	Saya merasa mutasi membuat saya lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.		✓			
28	Saya merasa mutasi membuat saya kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan tugas baru.			✓		
29	Saya merasa mutasi memberikan tantangan yang mendorong saya untuk berpikir lebih kreatif dalam bekerja.	✓				
30	Saya merasa mutasi membuat saya kehilangan kreativitas dalam bekerja.				✓	

31	Saya merasa mutasi memberikan kesempatan untuk mengevaluasi dan memperbaiki cara kerja saya.		✓			
Kuantitas Kerja						
32	Saya merasa mutasi membantu saya menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam waktu tertentu.		✓			
33	Saya merasa mutasi membuat jumlah pekerjaan yang saya selesaikan menurun.				✓	
34	Saya merasa mutasi membuat saya lebih cepat dalam menyelesaikan tugas.			✓		
35	Saya merasa mutasi memperlambat proses penyelesaian tugas saya.				✓	
36	Saya merasa mutasi membuat saya lebih efisien dalam pemanfaatan waktu kerja.		✓			
Waktu Kerja						
37	Saya merasa mutasi membantu saya merencanakan pekerjaan dengan lebih baik.		✓			
38	Saya merasa mutasi membuat pengelolaan waktu kerja saya menjadi tidak efisien.				✓	
39	Saya merasa mutasi membantu saya memahami jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.		✓			
Kerja Sama						
40	Saya merasa mutasi meningkatkan kepemimpinan yang partisipatif dalam tim serta membuat pembagian tanggung jawab lebih jelas.		✓			

41	Saya merasa mutasi membuat tim kehilangan fokus pada inovasi dan tujuan masa depan.				✓	
42	Saya merasa mutasi membantu tim menyamakan tujuan kerja serta meningkatkan komunikasi yang terbuka dan jujur.	✓				

Uraian Singkat:

Pedoman kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui tentang Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.

No	Aspek yang dinilai	Nilai			
		1	2	3	4
I	Isi				
	1. Petunjuk dirumuskan dengan jelas				✓
	2. Kesesuaian pertanyaan dengan kajian pustaka				✓
	3. Butir pertanyaan memenuhi syarat untuk mengumpulkan data sesuai fokus penelitian			✓	
II	Bahasa				
	1. Menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar				✓
	2. Menggunakan kalimat yang sederhana dan mudah dipahami				✓
	3. Kalimat pertanyaan tidak mengandung multi tafsir				✓
	4. Menggunakan pertanyaan yang komunikatif				✓

Lampiran 3. Lembar Validasi Instrumen Penelitian

Penilaian umum:

- 1 Belum dapat digunakan.
- 2 Dapat digunakan dengan revisi besar.
- 3 Dapat digunakan dengan revisi kecil.
- Dapat digunakan tanpa revisi.

Saran:

Palopo, 03 Februari 2025
Validator


Alimuddin, S.Ud., M.Pd.I.
NIP. 199005152018011002

Uraian Singkat:

Pedoman kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui tentang Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.

No	Aspek yang dinilai	Nilai			
		1	2	3	4
I	Isi				
	1. Petunjuk dirumuskan dengan jelas				✓
	2. Kesesuaian pertanyaan dengan kajian pustaka				✓
	3. Butir pertanyaan memenuhi syarat untuk mengumpulkan data sesuai fokus penelitian			✓	
II	Bahasa				
	1. Menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar				✓
	2. Menggunakan kalimat yang sederhana dan mudah dipahami				✓
	3. Kalimat pertanyaan tidak mengandung multi tafsir				✓
	4. Menggunakan pertanyaan yang komunikatif				✓

Penilaian umum:

- 1 Belum dapat digunakan.
- 2 Dapat digunakan dengan revisi besar.
- 3 Dapat digunakan dengan revisi kecil.
- Dapat digunakan tanpa revisi.

Saran:

Palopo, 10 Februari 2025
Validator


Firmansyah, S.Pd., M.Pd.
NIP. 199009012020121010

Lampiran 4. Dokumentasi Kegiatan



Bagian Fakultas

Bagian Program Studi



Lampiran. 5 T tabel. Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678

25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 6. Hasil Kuesioner Mutasi (X)

No.	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	Total X
1	3	5	3	3	5	2	5	4	2	4	2	5	2	2	4	1	4	4	2	4	1	5	1	5	78
2	5	5	5	3	5	2	5	5	2	5	2	5	2	2	4	2	5	5	1	5	1	5	1	5	87
3	4	5	4	2	5	1	4	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	4	1	3	2	5	2	5	77
4	3	4	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
5	4	4	5	5	4	2	4	4	2	4	2	4	2	2	4	3	4	4	3	4	2	4	2	4	82
6	3	4	4	2	4	2	4	5	2	5	2	5	2	2	4	2	5	5	2	5	4	5	2	4	84
7	3	5	3	3	5	2	5	4	2	4	2	5	2	2	4	1	4	4	2	4	1	5	1	5	78
8	5	5	5	3	5	2	5	5	2	5	2	5	2	2	4	2	5	5	1	5	1	5	1	5	87
9	4	5	3	3	4	2	3	5	1	5	1	5	1	1	5	1	5	5	2	4	2	5	2	5	79
10	4	5	4	2	5	1	4	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	4	1	3	2	5	2	5	77
11	3	4	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	68
12	3	5	3	3	4	2	3	4	2	3	2	3	2	2	5	1	4	3	1	4	1	4	1	5	70
13	4	3	3	3	3	2	3	4	2	4	2	5	1	3	5	2	4	4	2	3	2	3	3	5	75
14	3	4	3	3	3	2	3	4	2	4	2	5	2	1	4	2	5	5	2	3	2	4	2	5	75
15	4	4	4	3	4	2	5	5	1	5	2	5	2	1	5	1	5	4	1	4	2	4	2	5	80
16	4	4	4	3	4	2	4	4	2	4	2	5	2	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	5	79
17	5	4	4	3	4	3	5	4	2	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	87
18	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	85
19	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	85
20	3	5	3	3	5	2	5	4	2	4	2	5	2	2	4	1	4	4	2	4	1	5	1	5	78
21	4	5	4	2	5	1	4	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	4	1	3	2	5	2	5	77

Lampiran 7. Hasil Kuesioner Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)

No.	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Y31	Y32	Y33	Y34	Y35	Y36	Y37	Y38	Y39	Y40	Y41	Y42	Total Y
1	5	1	4	2	5	1	5	3	1	3	3	4	4	1	4	4	3	4	57
2	5	2	5	2	4	2	5	3	2	4	2	4	4	2	3	4	2	4	59
3	4	2	4	2	4	2	4	3	2	4	2	3	4	2	3	3	2	4	54
4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	51
5	4	2	4	2	4	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	5	54
6	4	2	5	2	4	2	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	5	64
7	4	2	4	2	4	2	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	4	56
8	5	2	5	2	4	2	4	4	2	4	3	5	4	2	4	4	2	5	63
9	4	2	4	3	3	2	4	4	2	3	2	3	4	2	3	3	1	4	53
10	4	2	4	2	3	2	4	4	2	3	2	3	4	2	4	4	1	4	54
11	3	3	4	2	4	2	4	3	2	3	2	4	3	2	4	4	1	4	54

Lampiran 7. Surat Izin Meneliti



PEMERINTAH KOTA PALOPO DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. K. H. M. Hasyim, No. 5, Kota Palopo, Kode Pos: 91921
Telp/Fax. : (0471) 326048, Email : dpmpstpp@palopokota.go.id, Website : http://dpmpstpp.palopokota.go.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

NOMOR : 500.16.7.2/2025.0184/IP/DPMPSTP

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Peraturan Mendagri Nomor 3 Tahun 2008 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Wali Kota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
5. Peraturan Wali Kota Palopo Nomor 31 Tahun 2023 tentang Pelimpahan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan Yang Diberikan Wali Kota Palopo Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama : **MUH. RAYA RIDWAN**
Jenis Kelamin : L
Alamat : Jl. Camar 1 B5 No. 2 Kota Palopo
Pekerjaan : Mahasiswa
NIM : 2102060009

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

PENGARUH MUTASI TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN IAIN PALOPO

Lokasi Penelitian : Institut Agama Islam Negeri Palopo
Lamanya Penelitian : 13 Februari 2025 s.d. 13 Mei 2025

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor kepada Wali Kota Palopo cq. **Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo**.
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo
Pada tanggal : 13 Februari 2025



Ditandatangani secara elektronik oleh :
Kepala DPMPSTP Kota Palopo
SYAMSURIADI NUR, S.STP
Pangkat : Pembina IV/a
NIP : 19850211 200312 1 002

Tembusan Kepada Yth.:

1. Wali Kota Palopo;
2. Dandim 1403 SWG;
3. Kapolres Palopo;
4. Kepala Badan Kesbang Prov. Sul-Sel;
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo;
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo;
7. Instansi terkait tempat dilaksanakan penelitian.

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan *Sertifikat Elektronik* yang diterbitkan oleh *Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE)*, *Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN)*





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
FAKULTAS TARBIYAH & ILMU KEGURUAN
Jl. Agatis Kel. Balandai Kec. Bara 91914 Kota Palopo
Email: ftik@iainpalopo.ac.id /https://ftik.iainpalopo.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B- 1158 /In.19/FTIK/PP.00.9/04/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini:

- | | |
|-----------------------|--------------------------------------|
| 1. Nama | : Prof. Dr. H. Sukirman, S.S., M.Pd. |
| 2. NIP | : 196705162000031002 |
| 3. Pangkat/Gol. Ruang | : Pembina Utama Muda, IV/c |
| 4. Jabatan | : Dekan |

Dengan ini menerangkan bahwa :

- | | |
|------------------|------------------------------|
| 1. Nama | : Muh. Raya Ridwan |
| 2. NIM | : 2102060009 |
| 3. Program Studi | : Manajemen Pendidikan Islam |

Telah melaksanakan penelitian di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (IAIN) Palopo mulai 13 Februari 2025 sampai dengan 31 Mei 2025 untuk memperoleh data guna penyusunan skripsi dengan judul Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 8 April 2025

Dekan,



Prof. Dr. H. Sukirman, S.S., M.Pd.

NIP. 196705162000031002

Lampiran 10. Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



Muh. Raya Ridwan, lahir di Kota Palopo, Kecamatan Bara, Kelurahan Temmalebba pada tanggal 3 Februari 2003. Penulis merupakan anak 3 dari tiga bersaudara laki-laki semuanya dari pasangan seorang ayah bernama Muh. Ridwan Djamil dan ibu Rosmala Sappaile. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Jl. Camar 1 B5 No. 2 Kec.

Bara, Kel.

Temmalebba, Kota Palopo. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2015 SDIT Al Bashirah Kota Palopo. Kemudian, di tahun yang sama menempuh pendidikan sekolah menengah pertama di SMP Negeri 8 Kota Palopo dan tamat pada tahun 2018. Pada tahun yang sama juga penulis melanjutkan pendidikan sekolah menengah atas di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kota Palopo dan tamat pada tahun 2021.

Pada tahun 2021 penulis mendaftar menjadi salah satu mahasiswa Program Studi Pendidikan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Pada tahap akhir penyelesaian studi, penulis menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo” sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada program Strata Satu.

