



Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo

Muh Raya Ridwan¹, Nursaeni², Lisa Aditya Dwiwansyah Musa³, Fauziah Zainuddin⁴, Alimuddin⁵

12102659201@iainpalopo.ac.id, nursaeni@iainpalopo.ac.id,

lisa_aditya_dwiwansyah_musa@iainpalopo.ac.id,

fauziah_zainuddin@iainpalopo.ac.id

5alimuddin@iainpalopo.ac.id

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh mutasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) IAIN Palopo. Mutasi kerja dipandang sebagai salah satu strategi pengelolaan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan efektivitas kerja apabila dilakukan secara tepat dan terukur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Sampel berjumlah 21 tenaga kependidikan yang diperoleh melalui teknik accidental sampling. Instrumen penelitian berupa angket tertutup dengan skala Likert, sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana, uji t dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Hal ini dibuktikan melalui uji t dengan nilai t hitung sebesar 5,738 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. serta nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,634 menunjukkan bahwa Mutasi memberikan kontribusi sebesar 63,4% terhadap peningkatan kinerja, dengan sisa 36,6% dipengaruhi faktor eksternal. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $\hat{Y} = 7,349 + 0,632X$, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan skor mutasi akan diikuti oleh peningkatan skor kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa kebijakan mutasi yang tepat dapat menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan kinerja aparatur pendidikan tinggi. Implikasi dari hasil ini menekankan pentingnya pengambilan kebijakan mutasi yang berbasis evaluasi kinerja, agar lembaga pendidikan dapat mengoptimalkan potensi pegawainya secara berkelanjutan.

Keywords

Mutasi 1; Kinerja 2; Tenaga Kependidikan 3

Corresponding Author

Muh Raya Ridwan

Affiliation, Country; '12102659201@iainpalopo.ac.id

1. INTRODUCTION

Perguruan tinggi sebagai institusi pendidikan tinggi tidak hanya bergantung pada peran tenaga pendidik (dosen), tetapi juga pada kontribusi vital tenaga kependidikan (Dito Putro Utomo, et.al., 2021). Tenaga kependidikan adalah aset sumber daya manusia yang memiliki peran sentral dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif, mendukung proses akademik, serta



memastikan keberhasilan operasional dan akreditasi perguruan tinggi. Kualitas tenaga kependidikan tidak hanya diukur dari pengetahuan teknis, tetapi juga dari kemampuan soft skill yang memadai untuk menyelesaikan tugas dan fungsi secara efektif. Namun, realitas menunjukkan bahwa tenaga kependidikan seringkali menghadapi keterbatasan baik dalam pengetahuan maupun soft skill, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja individu-individu tersebut. (Diah Aryanti Sapto Warsi, 2019). Oleh karena itu, berbagai upaya perlu dilakukan untuk meningkatkan kompetensi para tenaga kependidikan. Salah satu strategi yang semakin diakui efektivitasnya adalah mutasi pekerjaan.

Mutasi pekerjaan dipandang sebagai mekanisme yang strategis untuk memberikan kesempatan pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan soft skill bagi tenaga kependidikan (Erwin Nurhuda, et.al., 2014). Dengan pengalaman di berbagai lingkungan dan situasi, para tenaga kependidikan dapat memperluas wawasan yang dimiliki dan meningkatkan kemampuan diri dalam menghadapi mutasi (Hermawan Sigit, et.al., 2020). 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 (Kartawan, et.al., 2018). Hasibuan menegaskan bahwa penempatan yang tepat akan memicu motivasi, antusiasme, dan moral kerja yang tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi pada prestasi kerja optimal, kreativitas, dan inisiatif pegawai (Hasibuan, 2013). Sebaliknya, penempatan yang tidak sesuai dengan keahlian pegawai dapat berdampak negatif pada kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

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 ﴿٥٨﴾

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". (Kementerian Agama, 2012).

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. M. Quraish Shihab mengatakan bahwa 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 (M Quraish Sihab, 2012). 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 terhadap dirinya sendiri (melakukan perbuatan bermanfaat dan menjaga kesehatan jiwa dan fisik) (Abudin Nata, 2014).

Dalam konteks mutasi, perintah menunaikan amanah ini sangat relevan. Mutasi merupakan penyerahan amanah jabatan, dan ayat ini mengindikasikan bahwa amanah harus disampaikan kepada "ahlinya" (أَهْلُهَا) 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 (Muhammad Nasib Ar-Rifa'I, 1999). 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 (Muhammad bin Isma'il Abu Abdullah Al-Bukhori eat.al., 1987M).

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

Artinya:

Dari Abu Hurairah radhilayyahu'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).

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 diemban 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.

Secara konseptual, mutasi pekerjaan terbagi menjadi dua jenis: mutasi internal dan mutasi

eksternal. Mutasi internal melibatkan perpindahan posisi atau tugas dalam satu perguruan tinggi, dengan mempertimbangkan keahlian, pengalaman, dan potensi pegawai untuk memaksimalkan kontribusi individu tersebut (Nadjematul Faizah, 2023). Sementara itu, mutasi eksternal adalah perpindahan individu antar perguruan tinggi, yang bisa didasari oleh alasan pribadi maupun kebutuhan spesifik institusi. Dalam pelaksanaannya, mutasi harus didasarkan pada data dan informasi akurat mengenai kinerja, pengalaman, keterlibatan pelatihan, dan perilaku pegawai. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, menyegarkan rutinitas dan wawasan, serta diharapkan dapat berdampak pada kepuasan kerja pegawai (Amanda Yola Puspitasari, eat.al., 2021).

Meskipun memiliki potensi positif, mutasi juga menyajikan tantangan (Taufikur Rahman, eat.al., 2016). Jika tidak dirancang dengan baik dan tanpa mempertimbangkan kualifikasi, kuantitas, atau minat tenaga kependidikan, mutasi dapat menimbulkan konsekuensi negatif seperti penurunan kinerja (Imron Fauzi, 2019). Perubahan lingkungan kerja, waktu adaptasi yang panjang, pekerjaan monoton, suasana kerja yang membosankan, dan kurangnya keakraban antar rekan kerja adalah faktor-faktor yang dapat secara signifikan menurunkan motivasi dan produktivitas pegawai (Mokoginta Agung Basira, eat.al., 2023), sebagaimana diungkapkan oleh penelitian Nurika Ramalia dan Dadang Suparman mengemukakan bahwa kebosanan dan kejenuhan akan menjebak pegawai dalam situasi dan rutinitas kerja yang monoton, sehingga akan menurunkan motivasi kerja pegawai (Dadang Suparman & Nurika Ramalia Putri, 2017).

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada bulan November 2024 di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) IAIN Palopo, ditemukan bahwa kebijakan mutasi tenaga kependidikan direncanakan akan mulai dilaksanakan secara bertahap dalam beberapa bulan ke depan hingga saat ini, sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia. Mutasi ini mencakup pemindahan pegawai ke unit kerja baru atau pergeseran antar divisi, baik dalam lingkup fakultas maupun antar bagian di lingkungan kampus.

Kebijakan tersebut belum sepenuhnya diterapkan, rencana pelaksanaannya secara bertahap telah menimbulkan berbagai respons dari tenaga kependidikan. Sebagian dari tenaga kependidikan mulai mempersiapkan diri dengan meningkatkan kompetensi dan keterampilan sebagai bentuk antisipasi terhadap penempatan baru, sementara yang lainnya merasakan kecemasan, kekhawatiran, dan ketidakpastian terhadap perubahan yang akan terjadi. Fenomena ini mengindikasikan bahwa kebijakan mutasi memiliki potensi untuk memberikan dampak yang tidak seragam terhadap kinerja. Namun, hingga kini masih terbatas data empiris yang dapat dijadikan dasar untuk menilai sejauh mana efektivitas dan kesiapan pelaksanaan mutasi tersebut.

Penelitian ini penting dilakukan karena belum terdapat kajian khusus yang menggali secara mendalam pengaruh mutasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di FTIK IAIN Palopo. Mengingat

peran penting tenaga kependidikan dalam mendukung pencapaian visi dan misi institusi, pemahaman yang utuh mengenai dampak mutasi terhadap kinerja menjadi landasan penting dalam merumuskan kebijakan manajemen pegawai yang lebih efektif, adil, dan berbasis data. Selain itu, penelitian ini juga akan berkontribusi pada pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan, dengan menyoroti pentingnya prinsip penempatan pegawai yang sesuai dengan keahlian. Penelitian ini menjadi relevan untuk mengkaji secara lebih mendalam kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK), serta menelaah apakah mutasi memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian yang berkaitan dengan “Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.”

2. METHODS

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel mutasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan (Ginting, et.al., 2008). Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk mengukur pengaruh antarvariabel dengan data yang diperoleh dari responden secara langsung melalui kuesioner

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan yang berada di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) IAIN Palopo sebanyak 22 orang. Namun, dalam proses pengumpulan data, hanya 21 orang yang datanya dapat dianalisis karena keterbatasan teknis dan kelalaian dalam tahap awal penelitian. Oleh karena itu, teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *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.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah angket tertutup yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Pengukuran menggunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian dari “Sangat Tidak Setuju” hingga “Sangat Setuju”. Teknik analisis data yang digunakan terdiri dari analisis deskriptif dan inferensial, termasuk regresi linear sederhana, uji t, dan koefisien determinasi (R^2), yang diolah menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS23.

3. FINDINGS AND DISCUSSION

3.1. Hasil Deskriptif

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo. Berdasarkan hasil distribusi frekuensi terhadap dua variabel penelitian, yaitu mutasi dan kinerja, maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel Hasil Persentase Mutasi dan Kinerja

Kategori	Mutasi (%)	Kinerja (%)
Sangat Baik	42,86%	14,28%
Baik	57,14%	42,86%
Cukup	-	42,86%

- **Variabel 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. Berdasarkan hasil penelitian, sebanyak 57,14% responden menilai pelaksanaan mutasi di FTIK IAIN Palopo berada dalam kategori “baik”, sedangkan 42,86% responden menilainya “sangat baik”. Hasil ini menunjukkan bahwa pelaksanaan mutasi secara umum dipandang positif oleh tenaga kependidikan, baik dari segi transparansi pelaksanaannya maupun kecocokan antara posisi baru dan kompetensi pegawai yang bersangkutan. Mutasi yang dilakukan dengan perencanaan dan pertimbangan yang tepat dapat meningkatkan motivasi serta kinerja pegawai.

- **Variabel 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. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari aspek penting lainnya seperti kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta kemampuan bekerja sama dalam tim. Berdasarkan data yang diperoleh, sebanyak 42,86% tenaga kependidikan memiliki kinerja dalam kategori “cukup baik”, 42,86% dalam kategori “baik”, dan 14,28% dalam kategori “sangat baik”. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun mayoritas pegawai memiliki kinerja pada tingkat cukup hingga baik, masih terdapat ruang untuk pengembangan dan peningkatan performa individu, terutama melalui kebijakan manajemen sumber daya manusia seperti mutasi kerja yang terarah.

3.2. Hasil Analisis Inferensial

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel mutasi terhadap variabel kinerja tenaga kependidikan, peneliti menggunakan analisis regresi linear sederhana. Metode ini dipilih karena sesuai untuk menguji hubungan antara satu variabel bebas (X) yaitu mutasi, dengan satu variabel terikat (Y) yaitu kinerja tenaga kependidikan

- **Regresi Linear Sederhana:**

Tabel Hasil Regresi Linear 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

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

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

Persamaan ini dapat diinterpretasikan bahwa ketika tidak terdapat aktivitas mutasi kerja ($X = 0$), maka nilai kinerja tenaga kependidikan secara teoritis berada pada angka 12,896. Nilai ini merepresentasikan kinerja dasar yang dimiliki pegawai tanpa adanya pengaruh mutasi kerja.

Koefisien regresi sebesar 10,496 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan nilai pada variabel mutasi (misalnya, peningkatan pelaksanaan mutasi yang lebih tepat sasaran atau sesuai kompetensi), akan berdampak pada peningkatan skor kinerja tenaga kependidikan sebesar 10,496 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa mutasi kerja berperan positif dan signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin baik pelaksanaan kebijakan mutasi, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh tenaga kependidikan.

- **Uji t (Parsial):**

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel mutasi terhadap kinerja, dilakukan uji t (parsial). Hasilnya menunjukkan bahwa nilai t hitung = 5,738. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel = 2,093 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = $n - 2 = 21 - 2 = 19$.

Karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($5,738 > 2,093$) dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara mutasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo. Dengan kata lain, pelaksanaan mutasi kerja memiliki dampak nyata terhadap peningkatan atau penurunan kinerja pegawai, bergantung pada bagaimana mutasi tersebut diimplementasikan.

Temuan ini menguatkan argumentasi bahwa kebijakan mutasi bukan hanya berdampak administratif, tetapi juga berdampak langsung terhadap semangat kerja, efektivitas kerja, dan pencapaian target organisasi.

- **Koefisien Determinasi (R²):**

Tabel Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary		
Equation 1	Multiple R	0.796
	R Square	0.634
	Adjusted R Square	0.615
	Std. Error of the Estimate	2.848

Berdasarkan *output* dari koefisien determinasi pada Tabel Hasil Koefisien Determinasi di 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:

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

Angka ini mengindikasikan bahwa sebesar 63,4% variasi yang terjadi pada kinerja tenaga kependidikan dapat dijelaskan oleh variabel mutasi, sedangkan sisanya yaitu 36,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel lain tersebut dapat berupa faktor lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi intrinsik, sistem penghargaan, maupun beban kerja harian.

Nilai R² yang cukup tinggi ini menunjukkan bahwa mutasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan performa tenaga kependidikan. Artinya, pengambilan keputusan yang tepat dalam kebijakan mutasi — seperti kesesuaian antara posisi baru dan kompetensi pegawai, kejelasan tugas baru, dan proses adaptasi yang didukung institusi berpotensi besar untuk memberikan dampak positif terhadap hasil kerja pegawai.

Secara keseluruhan, hasil analisis inferensial ini menegaskan bahwa pelaksanaan mutasi yang tepat, adil, dan berbasis kompetensi dapat menjadi instrumen yang sangat strategis dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan secara berkelanjutan.

3.2. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja

tenaga kependidikan. Hal ini sejalan dengan pandangan Hasibuan (2013) yang menyatakan bahwa penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi akan meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan tanggung jawab individu dalam menjalankan tugas.

Penelitian ini juga sejalan dengan temuan Topan Alparedi (2025) yang menunjukkan bahwa mutasi dan rotasi kerja memberikan efek positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan di lingkungan institusi pendidikan tinggi. Mutasi dapat memperbarui semangat kerja, menghindari kejenuhan, dan memperkuat rasa kepemilikan terhadap institusi.

Namun, terdapat pula catatan penting bahwa mutasi kerja yang tidak direncanakan dengan baik dapat menimbulkan kecemasan, penurunan motivasi, atau bahkan penolakan dari pegawai. Seperti dijelaskan oleh Ramalia dan Suparman (2022), mutasi yang tidak berdasarkan analisis kompetensi dan minat dapat menciptakan kebosanan dan rutinitas monoton yang menurunkan produktivitas.

Dalam konteks FTIK IAIN Palopo, temuan ini menegaskan pentingnya kebijakan mutasi yang bersifat adil, transparan, dan berbasis pada kinerja dan potensi. Perlu adanya pendekatan humanis dalam setiap proses mutasi agar tenaga kependidikan tidak hanya sekadar dipindahkan, tetapi juga didukung dengan pelatihan dan penyesuaian lingkungan kerja yang memadai.

Dengan demikian, mutasi yang dirancang secara strategis dapat menjadi instrumen yang efektif dalam mendorong pencapaian tujuan institusi, meningkatkan efisiensi operasional, dan memperkuat profesionalisme tenaga kependidikan.

4. CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh mutasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

Pertama, pelaksanaan mutasi kerja di FTIK IAIN Palopo pada umumnya telah berjalan dengan cukup baik, sebagaimana tercermin dari persepsi responden yang mayoritas menilai mutasi sebagai kebijakan yang positif, baik dari segi pelaksanaan maupun dampaknya terhadap peningkatan kompetensi. Hal ini menunjukkan adanya kesadaran institusional untuk menjadikan mutasi sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia.

Kedua, kinerja tenaga kependidikan tergolong dalam kategori cukup baik hingga baik. Meskipun demikian, terdapat sebagian kecil pegawai yang menunjukkan kinerja sangat baik, yang mengindikasikan bahwa potensi peningkatan kinerja masih terbuka lebar apabila didukung dengan kebijakan manajerial yang lebih tepat sasaran, termasuk dalam hal mutasi kerja.

Ketiga, hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa mutasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Nilai t hitung sebesar 5,738 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) membuktikan bahwa mutasi memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja. Sementara itu, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,634 mengindikasikan bahwa 63,4% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel mutasi. Dengan demikian, mutasi menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Keempat, temuan penelitian ini mendukung teori dan hasil studi sebelumnya yang menyatakan bahwa mutasi kerja, apabila dilakukan secara terencana dan sesuai kompetensi, akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas, motivasi, dan profesionalisme pegawai. Sebaliknya, mutasi yang tidak mempertimbangkan aspek keahlian, pengalaman, dan minat pegawai berpotensi menurunkan kinerja serta memunculkan ketidakpuasan kerja.

Sebagai rekomendasi, institusi pendidikan tinggi, khususnya FTIK IAIN Palopo, disarankan untuk terus mengembangkan kebijakan mutasi kerja yang lebih terstruktur, adil, dan berbasis pada penilaian kinerja dan potensi pegawai. Selain itu, penelitian lanjutan disarankan untuk mengkaji pengaruh faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan menyeluruh.

REFERENCES

- Abudin Nata, Tafsir Ayat-Ayat Pendidikan (Tafsir Al-Ayat Al-Tarbiyiy), (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 254-255.
- Alparedi, Topan. "Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan IAIN Curup." Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi Vol 5 No. 1 (2025): 252
- 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>.
- Dadang Suparman, Pengaruh Stres Kerja, Kejenuhan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkah Makmur Kota Sukabumi, Jurnal Ekonomedia 6, no. 2 (2017): 3-6.
- 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>.
- 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
- Erwin Nurhuda, Djamhur 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.
- Ginting, Paham dan Syafrizal Helmi Situmorang. *Filsafat Ilmu dan Metode Riset*. (Medan: USU Press, 2008): 57
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hal 64
- Hermawan Sigit Dkk, *Buku Ajar Perlukah Rotasi Dan Promosi Jabatan?* (Sidoarjo, Umsida Press: 2020), hal 4
- Imron Fauzi, *Problematika Kebijakan Linierisasi Dan Mutasi Guru Di Kabupaten Jember*, *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Islam* 12, no. 1 (2019): 40.
- Kartawan, Lina Marlina, Dan Agus Susanto, *Manajemen Sumber Daya Insani*, (Lppm Universitas Siliwangi, 2018):.215
- Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, (Jakarta: PT. Sinergi Pustaka Indonesia, 2012), h. 195-197.
- M Quraish Sihab, *Tafsir Al-Misbah (Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Quran)*, (Jakarta: Lentera Hati, 2012), cet V, hlm 581.
- 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.
- 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.
- Muhammad Nasib Ar-Rifa'i, *Kemudahan dari Allah: Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir*, Penerjemah, Syihabuddin, (Jakarta: Gema Insani Press, 1999), hlm. 736-737.
- 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/alaman.v2i02.20>.
- Nurika Ramalia Putri, *Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt Angkasa Pura Ii (Persero) Cabang Husein Sastranegara Bandung*, *Manajemen Bisnis* 3, no. 1 (2017): 39–40, <https://ejurnal.poltekpos.ac.id/index.php/promark/article/view/217>.
- 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>.