



Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan IAIN Curup

Topan Alparedi

Institut Agama Islam Negeri Curup

Email: Topanalparedi@iaincurup.ac.id

Alamat: Jalan Dr. AK Gani No. 01, Curup, Dusun Curup, Kec. Curup Utara, Kabupaten Rejang Lebong.

Korespondensi penulis: Topanalparedi@iaincurup.ac.id

Abstract.

This research evaluates the impact of transfers and rotations on the performance of IAIN Curup employees and assists the organization in making decisions about HR management by offering alternatives to improve employee performance. The object of the research is the employees of IAIN Curup. This research involves employees of IAIN Curup who work in units such as: the Faculty of Tarbiyah, FUAD, FSEI, PASCA, SPI, LPPM, LPM, L-SATU, TIPD, the Library, and the Rectorate.

Cluster Random Sampling is used to determine research respondents because the research population comes from various units, with employees representing the units acting as samples. The number of samples is 101. To test the effect of rotation and mutation on employee performance, this study uses quantitative analysis with several levels of statistical tests, and to determine how rotation and mutation affect the performance of IAIN Curup employees, multiple linear regression is used. The test results for the first independent variable, the rotation variable (X1), obtained a Sig. value of 0.012, whereas in the test using an alpha of 0.05, this means the Sig. value of 0.016 < 0.05, so the decision is to reject Ho and accept Ha, and the coefficient result is 0.164, meaning the rotation variable has a positive influence, which can be interpreted that rotation has a positive and significant effect on performance. For the second independent variable from the mutation variable test (X2), a Sig. value of 0.000 was obtained, whereas in the test using an alpha of 0.05, this means that the Sig. value of 0.000 < 0.05, so the decision is to reject Ho and accept Ha, and the coefficient result is 0.731, meaning the mutation variable has a positive effect. Therefore, it can be interpreted that mutation has a positive and significant effect on employee performance, and the second hypothesis is proven. Based on the research, several conclusions can be drawn from this study: (1) Rotation has a significant impact on the performance of IAIN Curup employees. This proves that for existing positions, providing skill development and clear career management will improve employee performance. (2) Mutation has a significant impact on the performance of IAIN Curup employees. This shows that with proper implementation of rotation, performance will improve.

Keywords: *Rotation, Mutation, Employee Performance*

Abstrak.

Penelitian ini mengevaluasi dampak mutasi dan rotasi terhadap kinerja karyawan IAIN Curup dan membantu organisasi mengambil keputusan tentang manajemen SDM dengan menawarkan alternatif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Objek penelitian adalah karyawan IAIN Curup. Penelitian ini melibatkan karyawan IAIN Curup yang bekerja di unit-unit seperti: Fakultas Tarbiyah, FUAD, FSEI, PASCA, SPI, LPPM, LPM, L-SATU, TIPD, Perputakaan dan Rektorat.

Cluster Random Sampling digunakan untuk menentukan responden penelitian karena populasi penelitian berasal dari berbagai unit, dengan karyawan mewakili unit bertindak sebagai sampel Adapun jumlah sebanyak 101 sampel. Untuk menguji pengaruh rotasi dan mutasi terhadap kinerja pegawai, penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan beberapa tingkat uji statistik dan untuk mengetahui bagaimana rotasi dan mutasi mempengaruhi kinerja karyawan IAIN Curup, di Uji menggunakan regresi linear berganda. Hasil pengujian untuk variabel independen yang pertama, variabel rotasi (X1) diperoleh nilai Sig. 0,012, sedangkan dalam pengujian menggunakan alpha sebesar 0,05 hal ini berarti nilai Sig. $0.016 < 0,05$ sehingga keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima dan hasil koefisiennya 0,164 artinya variabel rotasi berpengaruh positif, maka dapat dimaknai bahwa rotasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Untuk variabel independen yang kedua dari pengujian variabel mutasi (X2) diperoleh nilai Sig. 0,000 sedangkan dalam pengujian menggunakan alpha sebesar 0,05 hal ini berarti nilai Sig. $0.000 < 0,05$ sehingga keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a terima dan hasil koefisiennya 0,731 artinya variabel mutasi berpengaruh positif, maka dapat dimaknai bahwa mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan dan hipotesis kedua terbukti. Berdasarkan penelitian, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan: (1) Rotasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan IAIN Curup. Hal ini membuktikan untuk posisi yang ada memberikan pengembangan ketrampilan dan manajemen karir yang jelas akan meningkatkan kinerja karyawan. (2) Mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan IAIN Curup . Hal ini menunjukkan bahwa dengan diterapkan mutasi dengan baik akan meningkatkan kinerja.

Kata kunci: Rotasi, Mutasi, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Tantangan yang dihadapi perusahaan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia, kita dapat melihat dari target yang di inginkan dan berapa banyak yang terealisasi, Kinerja sebagai hasil kerja (*outcomes of work*) merupakan pencapaian sumber daya manusia dalam membantu tujuan organisasi.

Untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga, rektor atau pemimpin baru IAIN Curup disahkan berdasarkan keputusan menteri agama pada tahun 2022. Selain itu, terjadi mutasi antara Kakanwil dan kepala biro administrasi umum, akademik, dan kemahasiswaan. Ini diharapkan akan meningkatkan daya saing sumber daya manusia. Tahun 2023, terjadi rotasi pejabat perangkat rektor dan pejabat struktural. Pada bulan Oktober 2023, 40 pejabat struktural dan perangkat rektor dirotasi ke berbagai unit kerja, fakultas, dan prodi dengan tujuan menyegarkan dan menentukan langkah baru IAIN Curup di masa depan. (Curupekspress. Com, Rabu 04-10-2023,20:31Wib).

Table 1
Mahasiswa baru IAIN curup
Tahun 2022 - 2024

No	Tahun	Sudah registrasi	Belum registrasi	Jumlah lulus
1	2022	954	445	1339
2	2023	1014	352	1366
3	2024	981	86	1305

Sumber: **IAIN Curup**

Berdasarkan table 1.1 di atas menunjukkan jumlah kelulusan mahasiswa baru di IAIN curup berjumlah 1300 lebih mahasiswa selama 3 tahun terakhir. Sudah registrasi pada tahun 2022 berjumlah 954, selanjutnya meningkat di tahun 2023 sebesar 6% atau sejumlah 1014 dan mengalami penurunan di tahun 2024 sebesar 3% dengan jumlah sudah regestrasi sebanyak 981 mahasiswa ini menunjukkan keadaan yang fluktuatif selama 3 tahun terakhir. Jumlah mahasiswa baru di IAIN curup belum menenuhi harapan para pimpinan baik ditingkat rektorat mapun fakultas.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan langkah-langkah strategis yang dapat mendukung tercapainya tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Beberapa cara yang dapat dilakukan antara lain dengan memberikan kompensasi, insentif, bonus, serta program pelatihan dan pengembangan, selain itu juga melalui rotasi dan mutasi pekerjaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Gustina A. (2023), Ninda Nadzilah & Widwi Handari Adji (2023), Hartati (2021), Saifuddin & Kamaluddin (2022), dan Swart (2022), rotasi dan mutasi terbukti dapat memengaruhi kinerja karyawan. Proses penempatan karyawan melalui rotasi dan mutasi termasuk dalam pengangkatan, promosi, atau penurunan jabatan. Rotasi pekerjaan adalah pemindahan karyawan ke posisi yang berbeda dalam departemen atau divisi yang memiliki jabatan dan hak yang setara (Mfaiza, 2017). Strategi rotasi pekerjaan memungkinkan karyawan untuk beradaptasi dengan lebih cepat terhadap lingkungan dan budaya kerja yang berbeda. Di sisi lain, mutasi merujuk pada perpindahan karyawan secara vertikal, baik dalam organisasi maupun antara unit-unit organisasi yang berada pada tingkat lebih tinggi.

Menurut Setionintias dan Diatomika (2020), mutasi dapat berperan dalam peningkatan kinerja perusahaan dengan membantu mengidentifikasi serta mengembangkan potensi karyawan, sementara Noe et al. (2016) menyatakan bahwa mutasi mampu meningkatkan keberagaman keterampilan karyawan yang berkontribusi terhadap pengembangan organisasi yang berkelanjutan. Gary Dessler (2015) juga menambahkan bahwa rotasi dan mutasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi tanggapan karyawan di IAIN Curup terkait implementasi rotasi dan mutasi serta kebijakan yang diambil oleh pemimpin dalam penempatan karyawan di unit yang tepat. Oleh karena itu, penelitian ini sangat relevan untuk mengevaluasi dampak rotasi dan mutasi terhadap kinerja karyawan di IAIN Curup.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja dapat dipahami sebagai hasil dari tindakan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu (Satria, 2021). Menurut Robbins & Judge (2019), kinerja menggambarkan sejauh mana individu atau organisasi berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan, sementara Dessler (2020) menekankan bahwa kinerja diukur berdasarkan pencapaian hasil sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan. Kinerja tidak hanya mencakup hasil kerja, tetapi juga proses yang dilalui dalam mencapainya.

Kinerja selalu menjadi isu yang relevan dalam setiap organisasi, karena merupakan kunci untuk mencapai efektivitas dan keberhasilan. Organisasi yang berhasil biasanya didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, setiap karyawan perlu menjalani penilaian kinerja untuk menilai hasil dari tugas yang dilakukan. Kinerja merupakan hasil dari tindakan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu dan diukur dengan indikator yang telah ditentukan sebelumnya (Satria, 2021). Beberapa indikator yang umum digunakan dalam menilai kinerja karyawan, seperti yang diungkapkan oleh Sambuardi (2021) dan Heri & Andayani (2021), antara lain: kualitas kerja, kondisi kerja, inisiatif individu, kompetensi kerja, dan komunikasi.

Menurut Sigit, dkk. (2020), pelaksanaan rotasi pekerjaan harus didasarkan pada kebijakan yang didukung oleh data dan informasi yang akurat mengenai kinerja individu, pengalaman kerja di unit yang berbeda, keterlibatan dalam pelatihan, dan perilaku karyawan. Rotasi pekerjaan bertujuan untuk menghindari kejenuhan dan stres kerja, sekaligus meningkatkan kemampuan pegawai. Setiadi, dkk. (2021) menjelaskan bahwa rotasi pekerjaan dapat memberikan pengembangan keterampilan yang lebih luas bagi karyawan, yang pada akhirnya mendukung peningkatan kualitas kerja mereka. Megantara, dkk. (2019) mengidentifikasi lima karakteristik rotasi pekerjaan, yaitu pengembangan keterampilan, pemahaman keterampilan khusus, penerapan di semua level organisasi, keterkaitan dengan fase manajemen karir, serta pemberian kesempatan yang sama untuk semua karyawan.

Di sisi lain, mutasi adalah perpindahan karyawan yang umumnya digunakan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Edison, dkk. (2017)

mengemukakan bahwa mutasi atau transfer adalah proses pemindahan karyawan ke posisi baru dengan level dan kompensasi yang setara, baik dalam satu bagian internal perusahaan maupun antar lokasi geografis yang berbeda. Hasibuan (2022) menjelaskan bahwa mutasi memiliki beberapa arti, seperti pemindahan, alih tugas, transfer, dan rotasi pekerjaan. Andaka, dkk. (2019) serta Ayuningtyas (2021) mengungkapkan bahwa dalam pengembangan karir, mutasi dapat berupa kenaikan atau penurunan jabatan, yang mempengaruhi kinerja berdasarkan indikator seperti keterampilan, produktivitas, pengetahuan, kebosanan atau kelelahan, serta hukuman.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dua hipotesis utama, yaitu: 1) apakah rotasi pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di IAIN Curup, dan 2) apakah mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di IAIN Curup.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menyelidiki pengaruh rotasi dan mutasi terhadap kinerja karyawan IAIN Curup. Objek penelitian adalah karyawan IAIN Curup. Penelitian ini melibatkan karyawan IAIN Curup yang bekerja di unit-unit seperti: Fakultas Tarbiyah, FUAD, FSEI, PASCA, SPI, LPPM, LPM, L-SATU, TIPD, Perputakaan dan Rektorat. *Cluster Random Sampling* digunakan untuk menentukan responden penelitian karena populasi penelitian berasal dari berbagai unit, dengan karyawan mewakili unit bertindak sebagai sampel. Jumlah sampel menggunakan sampel besar yaitu > 30 (Djawanto, 1999 : 4) yaitu 100 orang.

Secara umum penelitian ini dibagi kepada dua jenis variabel yaitu terdiri dari:

1. **Rotasi (X1):** Proses pemindahan pegawai negeri sipil secara horizontal dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka di berbagai posisi dalam organisasi.
2. **Mutasi (X2):** Pemindahan karyawan secara vertikal ke posisi yang berbeda, baik di dalam departemen yang sama, antar departemen dalam organisasi yang sama, atau bahkan ke lokasi yang berbeda dalam lingkup organisasi tersebut.
3. **Kinerja (Y):** Hasil yang dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan tindakan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Uji Validitas Rotasi

No	Item Pertanyaan	r hitung	Nilai Kritis	Keterangan
1	RTS 1	.742**	0,30	Valid
2	RTS 2	.759**	0,30	Valid
3	RTS 3	.692**	0,30	Valid
4	RTS 4	.687**	0,30	Valid
5	RTS 5	.759**	0,30	Valid
6	RTS 6	.534**	0,30	Valid
7	RTS 7	.664**	0,30	Valid
8	RTS 8	.654**	0,30	Valid
9	RTS 9	.544**	0,30	Valid
10	RTS 10	.597**	0,30	Valid

Uji Validitas Rotasi

No	Item Pertanyaan	r hitung	Nilai Kritis	Keterangan
1	MTS 1	.582**	0,30	Valid
2	MTS 2	.689**	0,30	Valid
3	MTS 3	.781**	0,30	Valid
4	MTS 4	.678**	0,30	Valid
5	MTS 5	.651**	0,30	Valid
6	MTS 6	.711**	0,30	Valid
7	MTS 7	.823**	0,30	Valid
8	MTS 8	.770**	0,30	Valid
9	MTS 9	.743**	0,30	Valid
10	MTS 10	.633**	0,30	Valid

Uji Validitas Kinerja

No	Item Pertanyaan	r hitung	Nilai Kritis	Keterangan
1	KNJ 1	.748**	0,30	Valid
2	KNJ 2	.645**	0,30	Valid
3	KNJ 3	.796**	0,30	Valid
4	KNJ 4	.726**	0,30	Valid
5	KNJ 5	.792**	0,30	Valid
6	KNJ 6	.775**	0,30	Valid
7	KNJ 7	.512**	0,30	Valid
8	KNJ 8	.749**	0,30	Valid
9	KNJ 9	.790**	0,30	Valid
10	KNJ 10	.490**	0,30	Valid

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Ket
Rotasi Karyawan (X1)	.862	0,60	Reliabel
Mutasi Karyawan (X2)	.892	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	.890	0,60	Reliabel

Sumber : olahan data SPSS

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, diperoleh nilai Cronbach's alpha yang lebih besar dari 0,60, yaitu sebesar 0,862 untuk rotasi, 0,892 untuk mutasi, dan 0,890 untuk kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan tersebut

memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan dapat diterima untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

Model Regresi

Dari proses pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil pengujian seperti yang terlihat pada persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 4.603 + 0,164X_1 + 0,731X_2 + e$$

Model Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients Beta
1	(Constant)	4.603	1.791	
	NRTS	.164	.067	.149
	NMTS	.731	.056	.788

a. Dependent Variable: NKJN

Sumber : olahan data SPSS

Uji Hipotesisi

Merupakan suatu uji statistik yang digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara statistik. Dari proses pengujian telah diperoleh hasil seperti terlihat pada Tabel berikut ini:

Hasil Pengujian Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4.603	1.791		2.569	.012
	NRTS	.164	.067	.149	2.453	.016
	NMTS	.731	.056	.788	12.961	.000

a. Dependent Variable: NKJN

Sumber : olahan data SPSS

Dari Table 4.7 terlihat hasil pengujian untuk variabel independen yang pertama, dari tabel terlihat hasil pengujian untuk variabel X1 diperoleh nilai Sig. 0,012, sedangkan dalam pengujian menggunakan alpha sebesar 0,05 hal ini berarti nilai Sig. $0.016 < 0,05$ sehingga keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima dan hasil koefisiennya 0,164 artinya variabel rotasi berpengaruh positif, maka dapat disimpulkan bahwa rotasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan hipotesis penelitian ini terbukti yang menyatakan Kualitas kerja karyawan IAIN Curup dipengaruhi secara signifikan oleh rotasi.

Untuk variabel independen yang kedua dari tabel terlihat hasil pengujian untuk variabel X2 diperoleh nilai Sig. 0,000 sedangkan dalam pengujian menggunakan alpha sebesar 0,05 hal ini berarti nilai Sig. $0.000 < 0,05$ sehingga keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a terima dan hasil koefisiennya 0,731 artinya variabel mutasi berpengaruh positif, maka dapat disimpulkan bahwa mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan dan hipotesis kedua terbukti bahwa Kualitas kerja karyawan IAIN Curup dipengaruhi secara signifikan oleh mutasi.

Uji pengaruh secara simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3888.829	2	1944.414	195.392	.000 ^b
	Residual	975.231	98	9.951		
	Total	4864.059	100			

- a. Dependent Variable: NKJN
- b. Predictors: (Constant), NMTS, NRTS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.800	.795	3.155

- a. Predictors: (Constant), NMTS, NRTS

Sumber: *olahan data SPSS*

Secara simultan variabel x1 dan x2 memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai signifikansi 0.000 atau < 0.05 yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan IAIN curup sebesar 80% sementara sisanya dipengaruhi variable lain seperti budaya kerja, lingkungan, kepemimpinan, insentif dan disiplin kerja serta faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja masing – masing individu pekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh rotasi terhadap kinerja karyawan

Rotasi karyawan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja, yang terlihat jelas dari peningkatan kualitas kerja karyawan di IAIN Curup. Secara umum, rotasi kerja mencakup aktivitas dalam mengidentifikasi, menempatkan, dan mengoptimalkan sumber daya manusia di dalam organisasi secara efisien dan efektif. Implementasi rotasi jabatan yang baik tidak hanya bermanfaat bagi karyawan, tetapi juga membantu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya. Rotasi jabatan sendiri memiliki berbagai makna, dan penulis akan menguraikan beberapa arti terkait hal tersebut. Salah satu tujuan utama rotasi adalah untuk membangun dan meningkatkan kompetensi karyawan, sehingga mereka dapat lebih memahami setiap aspek pekerjaan dalam lingkungan perusahaan (Irham Fahmi, 2016:80).

Menurut Wahyudi (2002), ada beberapa tujuan spesifik dari rotasi kerja, antara lain: 1) Menjaga keseimbangan antara tenaga kerja dan jabatan yang tersedia dalam organisasi, sehingga menciptakan kondisi ketenagakerjaan yang stabil, 2) Membuka peluang pengembangan karir bagi karyawan. Selain itu, rotasi kerja juga memiliki manfaat lainnya, seperti: 1) Pengembangan keterampilan, yang memungkinkan karyawan memperoleh pengalaman di berbagai posisi dan meningkatkan keterampilan serta pengetahuan mereka, 2) Meningkatkan motivasi, karena karyawan merasa lebih termotivasi dan terlibat saat diberikan kesempatan untuk belajar hal baru dan menghadapi tantangan yang berbeda, 3) Pembentukan pemimpin masa depan, melalui pengalaman yang beragam, organisasi dapat mengidentifikasi dan mengembangkan calon pemimpin potensial, 4) Mengurangi kebosanan dan stagnasi, karena rotasi membantu meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat turnover, 5) Meningkatkan kolaborasi, karena karyawan yang memiliki pengalaman di berbagai departemen cenderung lebih memahami konteks organisasi secara keseluruhan, yang mendukung kerjasama antar tim, 6) Mempermudah adaptasi terhadap perubahan, karena karyawan dengan pengalaman yang luas lebih mudah beradaptasi dengan perubahan baik dalam struktur organisasi maupun di lingkungan bisnis. Dalam beberapa kasus, jika seorang karyawan melanggar aturan atau tidak menunjukkan kinerja yang baik, rotasi pekerjaan dapat digunakan sebagai bentuk hukuman.

Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan beberapa studi sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Gustina A. (2023), Ninda Nadzilah & Widwi Handari Adji (2023), Hartati (2021), Saifuddin & Kamaluddin (2022), Swart (2022), Sartika dan Andi Triayu (2024), serta Simamora, Erna Oktaviani, dan Dionisius Sihombing (2023).

Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan kualitas kerja karyawan di IAIN Curup yang dipengaruhi secara signifikan oleh mutasi. Secara umum, mutasi merupakan bagian dari fungsi pengembangan pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam organisasi. Berbagai istilah perpindahan sering digunakan dalam konteks ini, dengan istilah mutasi atau transfer merujuk pada proses pemindahan karyawan ke posisi baru dengan level dan kompensasi yang setara. Mutasi bisa dilakukan dalam lingkup internal suatu departemen atau bahkan antar lokasi geografis yang berbeda dalam organisasi yang sama (Edison, dkk., 2017:230). Secara garis besar, mutasi mencakup pemindahan, alih tugas, transfer, dan rotasi pekerjaan.

Di masyarakat, sering kali mutasi dipahami sebagai bentuk hukuman atau sanksi bagi karyawan yang dianggap kurang mampu atau tidak produktif. Namun, mutasi sebenarnya bukanlah bentuk hukuman. Sebaliknya, perpindahan karyawan dalam suatu organisasi merupakan hal yang wajar dan dapat membawa manfaat yang signifikan.

Beberapa manfaat mutasi dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia antara lain: 1) Pengembangan karir, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan memperluas pengalaman kerja, 2) Peningkatan kinerja, dengan menempatkan karyawan pada posisi yang lebih sesuai dengan kemampuan dan minat mereka, 3) Meningkatkan motivasi, karena karyawan merasa lebih terlibat dan termotivasi ketika diberikan tantangan baru, 4) Pengelolaan talenta, membantu manajemen dalam menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, 5) Mengurangi stagnasi, menghindari kebosanan pekerjaan dengan memberikan kesempatan untuk beralih posisi, 6) Pembangunan hubungan kerja, memperluas jaringan profesional dan meningkatkan komunikasi antar departemen, 7)

Peningkatan pengetahuan organisasi, memberikan perspektif baru yang dapat mendorong inovasi melalui pengalaman karyawan di berbagai bagian organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Saing (2018), Chrishartanto & Said (2019), Kurniawan dkk. (2020), Sofiati & Septianto (2021), Marlina (2021), Hartati (2021), Sartika dan Andi Triayu (2024), serta Simamora, Erna Oktaviani, dan Dionisius Sihombing (2023) mendukung temuan ini, yang menunjukkan bahwa mutasi karyawan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan saran:

1. Rotasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan IAIN Curup. Hal ini menunjukkan bahwa rotasi memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan IAIN Curup . Hal ini menunjukkan bahwa dengan diterapkan mutasi dengan baik akan meningkatkan kinerja.

Saran

1. Untuk posisi yang ada memberikan pengembangan ketrampilan dan manajemen karir yang jelas akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Mutasi tidak akan lahir sendirinya melainkan perlu adanya penilaian dan ketepatan terhadap masing – masing karyawan yang dapat meningkatkan kinerja organisasi dan individu.

Daftar Pustaka

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator (Cet. 1). Riau : Zanafa Publishing.

Aini, N., & Tulus, T. (2015). Analisis Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Anda Salatiga. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 6(1), 105-123.

alas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2019). "The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice." *Psychological Science in the Public Interest*, 20(3), 200-207.

Al-Azzam, I. M. M. M. A. S. N. (2020). "Quality of Work Life: A Review and Directions for Future Research." *International Journal of Business and Management*, 15(2), 87-95.

Bateman, T. S., & Crant, J. M. (2019). *Proactive Behavior: A Key to Success in the Workplace*. *Organizational Dynamics*, 48(4), 100704.

Bennett, R. J., & Robinson, S. P. (2019). "Development of a Measure of Workplace Deviance." *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 132-143.

Brown, J. S., & Duguid, P. (2019). *The Social Life of Information*. Boston: Harvard Business Review Press.

Cascio, W. F. (2021). *Managing Human Resources*. New York: McGraw-Hill.

Chang, Y. Y., & Lee, J. Y. (2007). The impact of job rotation on employees' motivation, job satisfaction, and organizational commitment: A study of employees in the Republic of China. *International Journal of Management*, 24(3), 517-524.

Choo, C. W. (2020). *The Knowing Organization: How Organizations Use Information to Construct Meaning, Create Knowledge, and Make Decisions*. New York: Oxford University Press.

Crant, J. M. (2021). *Proactivity in Organizations*. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 39-60.

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.

Drucker, P. F. (2020). *The Effective Executive: The Definitive Guide to Getting the Right Things Done*. New York: Harper Business.

Eastwood, J. D., Frischen, A., Fenske, M. J., & Smilek, D. (2020). "The Relation Between Mind-Wandering and Boredom." *Cognitive Science*, 44(7), 1-16.

Ely, R. J., & Thomas, D. A. (2021). "Cultural Diversity at Work: The Effect of Diversity Perspectives on Work Group Processes and Outcomes." *Administrative Science Quarterly*, 46(2), 229-273.

Fahlman, S. A., Mercer-Lynn, K. B., Flora, D. B., & Eastwood, J. D. (2019). "Boredom: An Emotional Experience." *Emotion*, 19(6), 1001-1011.

Frese, M., & Fay, D. (2019). *Personal Initiative: An Active Conceptualization of Work Behavior*. In *Handbook of Research on Work-Life Balance in Asia* (pp. 29-48). Edward Elgar Publishing.

Garavan, T. N., Carbery, R., & O'Brien, F. (2020). "The Role of Training in Developing Skills: A Review and Future Directions." *International Journal of Training and Development*, 24(2), 129-144.

Goleman, D. (2019). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.

Grant, R. M. (2020). *Contemporary Strategy Analysis*. Hoboken: Wiley.

Gupta, M., & Sharma, R. (2016). Effects of job mutation on employee performance: A case study of XYZ Company. *Journal of Organizational Change Management*, 29(4), 552-567

Gustina, A. (2023). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Kabupaten Pesawaran. *Journal Sistem Ekonomi*, 1(1).

Hall, D. T. (2020). *The Protean Career: A New Model for the 21st Century*. New York: Springer.

Hartati, M. (2021). Peran Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di 4 (Empat) Perusahaan Impor Area Jakarta Utara Pada Tahun 2020.

Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.

Katz, E., & Lazarsfeld, P. F. (2020). *Personal Influence: The Part Played by People in the Flow of Mass Communications*. New York: Free Press.

Kelloway, E. K., & Barling, J. (2020). *Linking Workplace Stressors to Employee Health: A Research Agenda*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(1), 1-11.

Kotter, J. P. (2021). *Change Management: The New Paradigm*. Boston: Harvard Business Review Press.

Mann, J., & Cadman, J. (2020). "The Psychology of Boredom: A Review of Current Research." *Journal of Psychology*, 154(3), 227-241.

Mea, M. H. C. D. (2022). Rotasi Dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Flores. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 20(2), 33-45.

Mintzberg, H. (2020). *Managing*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

Mufaizah, F. (2017). *Pengaruh Mutasi Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan Yogyakarta Tahun 2017* (Doctoral dissertation, UIN SUNAN Kalijaga Yogyakarta).

Nadzilah, Ninda, and Widwi Handari Adji. "Pengaruh Mutasi Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cimahi." *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 4.5 (2023): 6595-6604.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill..

Roberson, Q. M. (2020). "Diversity and Inclusion in Organizations: A Review and Future Directions." *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 57-82.

Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. New York: Pearson.

Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2019). "The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice." *Psychological Science in the Public Interest*, 20(3), 200-207.

Sartika, Andi Triayu, et al. "The Effect Of Mutation and Rotation On Employee Performance at The BPJS Employment Office Palu City Branch." *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 7.1 (2024): 125-132.

Savickas, M. L. (2021). *Career Construction Theory and Practice*. In *Career Development and Counseling: Putting Theory into Practice* (pp. 147-165). Hoboken: Wiley.

Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2020). *Organizational Behavior*. Hoboken: Wiley.

Shannon, C. E., & Weaver, W. (2021). *The Mathematical Theory of Communication*. Urbana: University of Illinois Press.

Shen, J., Chanda, A., D'Netto, B., & Monga, M. (2019). "Managing Diversity through Human Resource Management: An International Perspective and Conceptual Framework." *International Journal of Human Resource Management*, 30(1), 1-26.

Shiba, S., Graham, A., & Walden, D. (2019). *A New American TQM: How to Make Total Quality Management Work for You*. New York: Quality Press.

Shippmann, J. S., Schmedemann, D. J., & Reilly, R. R. (2019). "The Structure of Job Competency Models: A Comprehensive Review and Meta-Analysis." *Personnel Psychology*, 72(2), 253-291.

Simamora, Erna Oktaviani, and Dionisius Sihombing. "The Effect of Job Mutation and Job Rotation on Employees' Performance at PT PLN Humbang Hasundutan District Area." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital* 2.1 (2023): 245-258.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2019). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: Wiley.

Stevenson, W. J. (2021). *Operations Management*. New York: McGraw-Hill.

Sutherland, V. J., & Cooper, C. L. (2020). *Occupational Health Psychology: An Introduction*. New York: Wiley.

Tannenbaum, S. I., & Yukl, G. (2020). "Training and Development in Organizations: An Overview." *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 287-315.

West, R., & Turner, L. H. (2021). *Introduction to Communication: A Multimedia Approach*. New York: McGraw-Hill.

Yoder, D. (1991). "Personnel Management and Industrial Relations." PHI Learning.