

**PENGARUH MUTASI TERHADAP KINERJA KEPALA
SEKOLAH MENENGAH ATAS DI KECAMATAN
BONTOBAHARI KABUPATEN BULUKUMBA**

Disusun dan diajukan oleh:

ANGGITA PUTRI

Nomor Stambuk : 105610490314



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2019

**PENGARUH MUTASI TERHADAP KINERJA KEPALA SEKOLAH
MENENGAH ATAS DI KECAMATAN BONTOLAHARI KABUPATEN
BULUKUMBA**

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ilmu Administrasi Negara**

Disusun dan diajukan oleh

ANGGITA PUTRI

Nomor Stambuk : 10561 04903 14

Kepada

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2019

PERSETUJUAN

Judul Skripsi Penelitian : **Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Menengah Atas Di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba**

Nama Mahasiswa : **ANGGITA PUTRI**

Nomor Stambuk : **1056 104903 14**

Program Studi : **Ilmu Administrasi Negara**

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H. Lukman Hakim, M.Si


Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan
Ilmu Politik Unismuh Makassar

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Negara


Dr. Hj. Ihyani Malik, S.sos, M.Si


Nasrulhaq, S.Sos, MPA

PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan/undangan menguji ujian Skripsi Dekan Fisip Universitas Muhammadiyah Makassar, dengan Nomor : 0012/FSP/A.4-VIII/II/40/2019 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S.I) dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada hari Rabu tanggal 28 Februari tahun 2019.

TIM PENILAI

Ketua

Sekretaris


Dr. H. Ihyani Malik, S. Sos. M.Si


Dr. Burhanuddin, S.Sos. M.Si

Penguji :

1. Dr. Lukman Hakim, M.Si (Ketua)
2. Dr. Rulinawati Kasmad, S.Sos, M.Si
3. Adnan Ma'ruf, S.Sos, M.Si
4. Nurbiah Tahir, S.Sos, M,AP






PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Anggita Putri

Nomor Stambuk : 1056 104903 14

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, 15 Juni 2019

Yang menyatakan,



ANGGITA PUTRI

ABSTRAK

ANGGITA PUTRI. Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba(dibimbing oleh Lukman Hakim dan Burhanuddin).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan mutasi kepala sekolah, untuk mengetahui kinerja kepala sekolah pasca mutasi, untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap kinerja kepala sekolah di kec. Bontobahari kab. Bulukumba. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan tipe penelitian survey dimana semua data diperoleh melalui observasi, kuesioner (Angket) dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan teknik regresi linear sederhana. Teknik *sampling* yang digunakan adalah sampel jenuh dengan jumlah responden 50.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa pengaruh Mutasi (X) terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y) pada SMAN 3 dan SMAN 16 di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba, dengan menggunakan teknik analisis korelasi sederhana dan teknik regresi linear sederhana. Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, nilai konstanta (a) sebesar 533,54, berarti jika Mutasi (X) nilainya 0, maka hasil Kinerja Kepala Sekolah (Y) pada SMAN 3 dan SMAN 16 di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba nilainya positif, yaitu 533,54. Dan semakin nilai Mutasi (X) ditingkatkan/dinaikkan, maka hasil Kinerja Kepala Sekolah (Y) pada SMAN 3 dan SMAN 16 di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba juga akan semakin meningkat. SMA 3 dan SMA 16 Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba terlihat bahwa nilai *R Square* hasil analisis data statistik menunjukkan sebesar 0,917, hal ini berarti bahwa Mutasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y) pada SMA 3 dan SMA 16 Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba 0,917.

Kata Kunci: Pengaruh, Mutasi, dan Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamu alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang menggenggam jantung ini dan masih membiarkannya berdetak, mengalirkan nyawa dalam tubuh, sehingga satu demi satu ibadah yang diberikan-Nya, dapat peneliti laksanakan. Syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, taufik, hidayah, dan karunia-Nya, serta senantiasa memberikan kesehatan, kemampuan dan kekuatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba”. Skripsi ini merupakan tugas yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Teristimewa kepada kedua orang tua tercinta tanpa mengurangi rasa sayang peneliti ucapkan kepada Ayahanda Tajuddin dan Ibunda Normawati serta segenap keluarga yang senantiasa memberikan semangat dan bantuan, baik moril maupun materil.

2. Bapak Dr. H. Lukman Hakim, M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
3. Ibu Dr. Hj. Ihyani Malik, S.sos, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Nasrulhaq, S.Sos., MPA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar. Serta para Staf Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Ucapan terima kasih penulis hanturkan kepada Guru dan Staf Pegawai di SMAN 3 dan SMAN 16 Bulukumba yang telah meluangkan waktunya demi terselesaikannya penelitian penulis.
6. Teman-teman terbaikku Rasna, Maemuna, Sari, Emiyanti, Erna, Zohra, Muthmainna, Yassir, Ibnu, Hendra, Fajar, Uni, Makmi, dan Indah yang menjadi penyemangat yang selalu membantu dalam menyelesaikan penelitian.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritikan yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan, semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 22 Februari 2019

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Konsep Mutasi.....	9
B. Konsep Kinerja.....	17
C. Kerangka Pikir.....	22
D. Definisi Operasional.....	22
E. Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
A. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	27
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	27

C. Populasi dan Sampel	28
D. Teknik Pengumpulan Data	28
E. Teknik Analisis Data	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
A. Deskripsi atau Karakteristik Objek Penelitian	33
B. Mutasi pada SMAN 3 dan 16 di Kabupaten Bulukumba	42
C. Kinerja pada SMAN 3 dan 16 di Kabupaten Bulukumba.....	95
BAB V PENUTUP	103
A. Kesimpulan.....	103
B. Saran	104
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN	106



DAFTAR GAMBAR

Daftar Gambar

- 1. Gambar 2.1 Kerangka Pikir..... 22



DAFTAR TABEL

Daftar Tabel

1. Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	30
2. Tabel 3.2 Skoring Nilai Responden.....	31
3. Tabel 4.1 Persentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	34
4. Tabel 4.2 Persentase Responden Berdasarkan Sistem Kepegawaian.....	34
5. Tabel 4.3 Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
6. Tabel 4.4 Persentase Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	37
7. Tabel 4.5 Persentase Responden tentang Kualifikasi Pendidikan.....	38
8. Tabel 4.6 Persentase Responden tentang Kualifikasi Pendidikan.....	39
9. Tabel 4.7 Persentase Responden tentang Masa Kerja	40
10. Tabel 4.8 Persentase Responden tentang Masa Kerja	41
11. Tabel 4.9 Pernyataan responden tentang Pengaruh Promosi	44
12. Tabel 4.10 Pernyataan Responden tentang Kinerja.....	46
13. Tabel 4.11 Pernyataan Responden tentang Pengaruh Rotasi.....	47
14. Tabel 4.12 Pernyataan Responden tentang Prestasi	49
15. Tabel 4.13 Pernyataan Responden tentang Penghargaan.....	51
16. Tabel 4.14 Pernyataan Responden tentang Kondisi Kerja.....	51
17. Tabel 4.15 Pernyataan Responden tentang Jumlah Pekerja.....	52
18. Tabel 4.16 Pernyataan Responden tentang Prestasi Kerja	53
19. Tabel 4.17 Pernyataan Responden tentang Kualifikasi Pekerjaan	54
20. Tabel 4.18 Pernyataan Responden tentang Sikap Kerja.....	54
21. Tabel 4.19 Pernyataan Responden tentang Keahlian	55
22. Tabel 4.20 Pernyataan Responden tentang Inisiatif	56
23. Tabel 4.21 Pernyataan Responden tentang Pengambilan Keputusan.....	57
24. Tabel 4.22 Pernyataan Responden tentang Pengalaman Kerja	58
25. Tabel 4.23 Pernyataan Responden tentang Penyesuaian Diri	58

26. Tabel 4.23 Pernyataan Responden tentang Penyelesaian Pekerjaan 59



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-Undang Nomor.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). (1) Dalam Undang-Undang ASN ada istilah Aparatur Sipil Negara yang dibagi menjadi 2 yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS), merupakan WNI yang memenuhi syarat untuk diangkat sebagai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian yang menjabat dipemerintahan. PNS memiliki Nomor Induk Pegawai (NIP) yang berlaku nasional. (2) Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) adalah pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh pejabat Pembina kepegawaian yang disesuaikan dengan kebutuhan instansi pemerintah tersebut.

Kebijakan pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara).ini perlu menciptakan suatu netralitas yang tinggi, dan berlandaskan pada *merit system* (pengangkatan seorang pegawai berdasarkan kecakapan yang dimiliki). Dalam konsep yang lebih umum bahwa mutasi pegawai diharapkan mampu mendorong dan menciptakan penerapan reformasi birokrasi dan reformasi tata kelola pemerintah yang baik (*good gavernance*) pada tingkatan pemerintah daerah. Sebab reformasi birokrasi sendiri memiliki tujuan yakni mengubah struktur, tingkah laku dan keberadaan atau kebiasaan yang telah lama, terlebih khusus dalam penataan sistem dan manajemen kepegawaian.

Mutasi pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam menerapkan kebijakan kepegawaian terutama pada proses mutasi pegawai ASN (Aparatur

Sipil Negara). Implikasi dari Undang-Undang ASN ini, pegawai akan dipacu untuk siap menghadapi perubahan dan hal ini tentu dibutuhkan komitmen yang kuat. Komitmen tersebut haruslah melekat dalam setiap pegawai ASN yang disanngi status sebagai abdi Negara dan masyarakat.

Mutasi adalah kegiatan kepegawaian yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status kepegawaian seorang pegawai kesituasi tertentu dengan tujuan agar pegawai yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja mendalam dan dapat memberi prestasi kerja semaksimal mungkin kepada perusahaan. Mutasi kepegawaian ditujukan untuk mengembangkan pegawai yang bersangkutan. Selain untuk menghilangkan rasa jenuh pegawai yang melaksanakan pekerjaan hanya itu, maka mutasi kepegawaian dimaksudkan untuk menjamin kepercayaan pegawai bahwa manajemen memberi perhatian besar terhadap pengembangan diri dan kompensasi yang harus diberikan kepada pegawai.

Pelaksanaan mutasi Kepala Sekolah pada hakikatnya untuk melahirkan pengalaman baru dan tantangan baru dalam pelaksanaan tugasnya. Argumentasi ini relevan dengan hasil penelitian Nurani (2013), bahwa dampak lain yang ditimbulkan dari mutasi jabatan yang biasa disebut mutasi jabatan dengan alih tugas dan alih tempat tersebut yaitu (1) pengalaman baru (2) cakrawala pengembangan yang lebih luas (3) tidak terjadinya kebosanan atau kejenuhan (4) perolehan pengetahuan dan keterampilan baru (5) perolehan prospektif baru mengenai kehidupan organisasional (6) persiapan untuk menghadapi tugas baru,

misalnya karena promosi (7) motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi.

Mutasi menimbulkan dampak yang sangat besar dalam bidang pendidikan, khususnya kepala sekolah yang memiliki kelebihan dalam memimpin suatu sekolah akan mampu membawa dampak positif bagi sekolah sehingga dapat lebih unggul dan berprestasi. Hal ini didukung dengan adanya kemampuan setiap kepala sekolah yang masing-masing mempunyai kemampuan yang berbeda-beda. Dalam pelaksanaan mutasi kepala sekolah, kemampuan sangat berpengaruh dalam menciptakan sekolah yang berkualitas serta produktivitas pendidikan. Begitupula guru sebagai pendidik yang banyak menerima prestasi kerja dalam mengemban tugasnya sebagai pendidik akan ikut serta dalam mewujudkan tujuan pendidikan.

Besarnya keinginan pegawai untuk pindah dapat dinilai sebagai dampak dari kurang terlaksananya kebijakan mutasi secara merata dan terkesan subjektif, sehingga sejumlah pegawai yang ditempatkan atau bertugas menilainya sebagai kontrak mati atau sebagai hukuman atas dasar ini maka kebijakan mutasi perlu dievaluasi dan itu artinya desain tidak sama dengan desainnya. Pelaksanaan kebijakan mutasi yang selama ini sifatnya tidak terprogram perlu diperbaiki pelaksanaannya berdasarkan prinsip efektivitas, efisiensi, responsif dan memiliki ketepatan dalam menjawab masalah. Dampak yang diharapkan adalah guru dapat melaksanakan fungsinya secara proporsionalitas sehingga memiliki kompetensi sebagai salah satu persyaratan bagi peningkatan karirnya selaku tenaga pengajar dan pendidik yang bersertifikasi. Seperti halnya yang terjadi di Kabupaten

Bulukumba, tidak semua kepala sekolah yang dimutasi menginginkan pengalihan tugas itu terlaksana disebabkan oleh adanya dampak mutasi tersebut.

Secara umum penilaian kinerja merupakan proses dimana kontribusi pegawai terhadap organisasi selama periode tertentu. Kinerja individu tergantung pada dua faktor, yakni faktor internal yang terdiri dari motivasi, pengalaman, keahlian, sifat-sifat, kemampuan dan faktor eksternal yang terdiri dari kelelahan dan kebosanan, fasilitas kerja, cahaya, udara, kemarahan, keduhan, dan keselamatan kerja. Dapat disimpulkan faktor eksternal lebih banyak diciptakan oleh lingkungan kerja. Jika seseorang pelaksana telah menyenangi pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus, maka sebaiknya atasan melakukan peningkatan kemampuannya dengan cara memberikan bimbingan teknis untuk menambah wawasannya bukan harus memutasi pelaksana tersebut untuk menambah pekerjaan baru yang belum pernah dikerjakannya, tentunya pelaksana tersebut harus belajar beberapa waktu agar dapat melaksanakan pekerjaan yang baru tersebut.

Syarat utama menjadi kepala sekolah harus memenuhi kualifikasi umum dan khusus dari syarat pengangkatan kepala sekolah. Salah satunya adalah pendidikan sarjana (S1) ; batas umur pengangkatan kepala sekolah maksimal 56 tahun; memiliki pengalaman kerja mengajar sekurang-kurangnya 5 tahun menurut jenjang sekolah masing-masing ; memiliki pangkat serendah-rendahnya golongan III/c bagi pegawai negeri sipil (PNS). Mulyawan (2011), hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja kepala sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara parsial dan simultan persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja, ada beberapa yang mempunyai kinerja rendah, maka hendaknya Kepala Sekolah lebih termotivasi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya yang lebih efektif dan meningkatkan kreativitas dalam kerjanya.

Berdasarkan hasil observasi awal bahwa sebagian Kepala Sekolah yang menjalani promosi jabatan karena memiliki kemampuan administratif dan minimnya kemampuan memimpin. Hal ini tidak relevan dengan hasil penelitian Sofyan (2011), hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Sekolah sebagai pemimpin tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administratif, memiliki komitmen tinggi, luwes dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Oleh karena itu kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang berkerja sehingga kerjanya selalu terjaga.

Mutasi yang terjadi di SMA 3 dan SMA Kabupaten Bulukumba khususnya di lingkup Kepala sekolah, pemutasian yang dilakukan oleh Badan

Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) Kabupaten Bulukumba merilis mutasi kepala SMA kali ini berjumlah 19 orang mulai dalam bentuk penyegaran maupun yang telah tiba masa periodenya. 19 kepala SMA yang bergeser 13 diantaranya diisi calon kepala sekolah dan satu orang pengawas SMA, maka secara keseluruhan mutasi kali ini berjumlah 33 orang. Mutasi yang dilakukan ini menjadi perdebatan yang sangat sulit dipecahkan karena banyaknya yang beranggapan bahwa mutasi yang dilakukan ini tidak sesuai dengan prosedur pengangkatan kepala sekolah yang harus dilakukan sesuai dengan jenjang pendidikan atau pengalaman kerja yang dilalui oleh para kepala sekolah dan calon kepala sekolah. Pengangkatan kepala sekolah yang tidak sesuai dengan kompetensi ini dapat mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai antara lain rendahnya produktivitas, gaji rendah, tingkat absensi pegawai tinggi, dan lain-lain. Dengan demikian mutasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa mutasi yang tidak sesuai dengan kompetensinya akan menimbulkan kinerja pegawai yang kurang maksimal. Mutasi ini dilakukan untuk menghilangkan rasa jenuh terhadap pekerjaan yang sedang dijalani pegawai tersebut dipindah tugaskan ke tempat lain untuk menghilangkan rasa jenuh dari para pegawai. Sehubungan dengan hal di atas, maka penulis mengangkat judul tentang **“Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Kepala Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bukumba”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan dalam latar belakang tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan mutasi kepala sekolah di kec. Bontobahari kab. Bulukumba?
2. Bagaimana kinerja kepala sekolah pasca mutasi di kec. Bontobahari kab. Bulukumba?
3. Bagaimana pengaruh mutasi terhadap kinerja kepala sekolah di kec. Bontobahari kab. Bulukumba?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan mutasi kepala sekolah di kec. Bontobahari kab. Bulukumba.
2. Untuk mengetahui kinerja kepala sekolah pasca mutasi di kec. Bontobahari kab. Bulukumba.
3. Untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap kinerja kepala sekolah di kec. Bontobahari kab. Bulukumba.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini, dapat menjadikan langkah awal untuk penelitian-penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang serta memberikan sedikit sumbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau sumbangan pemikiran dalam melakukan mutasi Kepala sekolah di suatu daerah.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Mutasi

1. Konsep Mutasi

Konsep mutasi yang diketahui selama ini merupakan pemindahan jabatan atau lokasi kerja dari para pegawai, mutasi ini digolongkan menjadi tiga bagian yaitu promosi dan rotasi sebagaimana yang dikemukakan oleh Sastrohadiwiryono (Kadarisman, 2013:68) 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. Dari pendapat tersebut dapat diketahui bahwa mutasi yang dimaksudkan disini merupakan kegiatan pemindahan fungsi atau tanggung jawab pegawai ke situasi yang berbeda untuk meningkatkan kepuasan dan prestasi kerja dari pegawai yang dimutasi, agar lebih meningkatkan kemampuan pegawai itulah, maka dilakukan mutasi kenaikan pangkat atau promosi. Selain untuk meningkatkan prestasi kerja mutasi ini juga dijadikan sebagai pendorong semangat bersaing yang perlu diciptakan di tempat kerja.

Adapun ahli lain yang mengemukakan pengertian mutasi yaitu Daryanto (2013:41) mengemukakan bahwa mutasi adalah suatu kegiatan rutin dari suatu perusahaan untuk dapat melaksanakan prinsip *the right men on the right place*. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa mutasi adalah suatu proses

pemindahan seorang pegawai dari kedudukan, jabatan dan bidang tugas yang lama ke yang baru yang dilakukan baik secara horizontal atau vertical dengan prinsip *the right men on the right place* dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Mutasi yang ia maksudkan disini adalah kegiatan yang dilakukan berulang-ulang untuk menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuannya. Dengan kata lain mutasi ini dijadikan sebagai patokan untuk melihat atau menilai kemampuan para pegawai atau Aparatur Sipil Negara (ASN). Lain halnya dengan Sedarmayanti (2017:136), ia mengemukakan bahwa mutasi adalah kegiatan kepegawaian yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status kepegawaian seorang pegawai kesituasi tertentu dengan tujuan agar pegawai yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja mendalam dan dapat memberi prestasi kerja semaksimal mungkin kepada perusahaan. Dari pendapat yang dikemukakan oleh Sedarmayanti kita dapat mengartikan mutasi sebagai pemindahan pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerja para pegawai agar mampu menjalankan fungsinya dengan baik. Juga dapat meningkatkan prestasi kerja dari para pegawai tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas adapun ahli lain yang mengemukakan mutasi sebagai kegiatan memindahtugaskan pegawai dari pekerjaan yang diembannya saat ini ke pekerjaan lain yang ada di dalam organisasi, Priansa (2014:169). Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa mutasi merupakan pengalihan tugas yang diberikan untuk para pegawai yang berprestasi atau sebaliknya, yang diharapkan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut.

2. Factor-Faktor Mutasi

Menurut Priansa (2014:169) Mutasi disebabkan oleh banyak faktor diantaranya factor yang berkenaan dengan organisasi dan factor yang bersal dari pegawai itu sendiri.

a. Faktor Organisasi

Mutasi dapat disebabkan oleh factor yang muncul dari organisasi itu sendiri, antara lain: Organisasi ingin menunjukkan kepada pegawai bahwa yang mutasi bukan berarti hukuman karena mutasi dapat juga dalam rangka memberikan pengalaman lain kepada pegawai; Organisasi ingin meyakinkan pegawai bahwa ia tidak akan diberhentikan karena kurangnya kompetensi namun justru memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri; Organisasi ingin menghindari rasa jenuh pegawai atau pekerjaan yang diembannya selama ini. Faktor organisasi dalam mutasi sangat memepengaruhi pencapaianujuan dalam pekerjaan. Penempatan jabatan yang tepat sesuai keahlian, kemampuan dan penilaian kinerja yang baik harus dilakukan dengan tujuan organisasi. Mutasi yang dilakukan untuk pegawai ini dapat meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan dapat memajukan organisasi.

b. Faktor yang muncul dari pegawai itu sendiri

Mutasi dapat disebabkan oleh faktor yang muncul dari pegawai itu sendiri, antara lain: Pegawai merasa bahwa pekerjaan yang saat ini diembannya tidak sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya; Pegawai merasa bahwa pekerjaan yang saat ini diembannya tidak sesuai dengan pengalaman yang dimilikinya; Pegawai merasa lingkungan kerja dan kondisi pekerjaan yang

diembannya saat ini tidak sesuai dengan kebutuhan dan keinginannya; Pegawai merasa bahwa ia tidak mampu berbaur dan bergaul dengan pegawai yang ada saat ini. Faktor-faktor yang muncul dari pegawai itu sendiri merupakan faktor yang sangat mendukung terjadinya mutasi. Seorang pegawai yang mampu meningkatkan kinerja dengan faktor-faktor pendukung yang ada dalam dirinya akan lebih mampu mendorong terjadinya promosi atau kenaikan jabatan.

3. Jenis-Jenis Mutasi

Mutasi dibagai atas 2 yang dikemukakan dari beberapa ahli dibawah ini maka dapat diketahui jenis mutasi yaitu:

a. Promosi

Beberapa ahli yang mengemukakan tentang pengertian promosi antara lain Flipo (Hasibuan 2014:108) yang mengartikan bahwa promosi berarti perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji atau upah lainnya walaupun tidak selalu demikian. Dari pengertian yang dijelaskan oleh Flipo dapat diartikan bahwa promosi merupakan perpindahan pegawai dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi. Adapun pendapat dari ahli lain yaitu Samsudin (Kadarisman 2013:126) yang mengemukakan bahwa promosi berarti perpindahan dari jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Hal ini berarti bahwa kompensasi (penerimaan upah/gaji dan sebagainya) menjadi lebih tinggi bila disbanding dengan jabatan lama. Namun, ada pula promosi yang tidak berakibat adanya kenaikan kompensasi yang dinamakan promosi kering. Promosi

yang dimaksudkan dari pengertian diatas merupakan perpindahan jabatan ke yang lebih tinggi seperti halnya dari guru biasa menjadi kepala sekolah. Dengan keuntungan gaji yang lebih tinggi dan tanggung jawab yang lebih besar.

Adapun ahli yang berpendapat tentang manfaat dan dampak yang diharapkan dari promosi yaitu Sedarmayanti (2017:136) yang mengemukakan manfaat dan dampak yang diharapkan dari promosi: (1) Meningkatkan moral kerja, (2) Meningkatkan disiplin kerja, (3) Terwujudnya iklim organisasi yang kondusif, (4) Meningkatkan produktivitas kerja. Manfaat dari promosi yaitu dapat meningkatkan kualitas kerja para pegawai dan mendorong para pegawai untuk lebih giat dalam menjalankan tugasnya sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN).

b. Rotasi

Istilah rotasi ini dikemukakan oleh para ahli yang berpendapat tentang rotasi salah satunya Menurut Hasibuan (2014:106) rotasi pegawai artinya perubahan tempat atau jabatan pegawai tapi masih pada ranking yang sama dalam suatu perusahaan. Rotasi yang dimaksudkan disini yaitu perpindahan jabatan pada jenjang yang masih sama atau setingkat dengan jabatan sebelumnya. Konsep rotasi banyak dikemukakan oleh para ahli yang hampir semua ahli berpendapat yang sama. Dengan kata lain rotasi ini tidak mengandalkan kenaikan gaji. Pengertian lain dari rotasi pegawai merupakan perpindahan seorang individu secara sistematis dari satu posisi ke posisi lain dalam sebuah organisasi, agar individu mampu mempelajari sesuatu dari setiap posisi, tujuan, serta fungsi dari berbagai unit organisasional.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Pengertian rotasi yang dimaksudkan disini adalah perpindahan tempat atau lokasi kerja pegawai dari satu tempat ke tempat yang lain. Rotasi ini diharapkan mampu menambah wawasan dari para pegawai agar lebih mampu mempelajari sesuatu dari setiap posisi dimana ia bekerja.

4. Sebab dan Alasan Mutasi

Hasibuan (2014:104) sebab-sebab pelaksanaan mutasi digolongkan atas permintaan sendiri (*personnel transfer*) dan alih tugas produktif (*production transfers*):

a. Permintaan sendiri

Mutasi atas permintaan sendiri adalah mutasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari karyawan yang bersangkutan dan dengan mendapat persetujuan pimpinan organisasi. Mutasi permintaan sendiri pada umumnya hanya perpindahan kepada jabatannya yang peringkatnya sama baik, antar bagian maupun pindah ke tempat lain. Peringkatnya sama artinya kekuasaan dan tanggung jawab maupun besarnya balas jasa tetap sama. Mutasi atas permintaan sendiri yaitu mutasi yang dilakukan atas permintaan sendiri dari para pegawai yang bersangkutan. Mutasi permintaan sendiri biasanya terjadi pindah ke tempat kerja atau lokasi kerja yang diinginkan dengan jabatan dan gaji yang tetap sama. Caranya karyawan mengajukan permohonan dengan mengemukakan alasan-alasannya kepada pimpinan organisasi tersebut.

Alasan-alasannya adalah sebagai berikut.

- 1) Kesehatan : misalnya fisik karyawan kurang mendukung untuk melaksanakan pekerjaan. Misalnya dinas luar, mohon dimutasi menjadi dinas dalam. Kesehatan merupakan alasan yang paling penting dalam melakukan mutasi atas permintaan sendiri karena kesehatan merupakan hal yang paling penting untuk memulai pekerjaan.
 - 2) Keluarga: misalnya untuk merawat orang tua yang sudah lanjut usianya. Mutasi karena keluarga misalnya, karena dekatnya atau lokasi tempat tinggal keluarga yang lebih dekat dari tempat kerja.
 - 3) Kerja sama : misalnya tidak dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya karena terjadi pertengkaran atau perselisihan. Mutasi dengan alasan kerja sama merupakan eratnya ikatan atau kerja sama antara pegawai dengan atasan.
- b. Alih tugas produktif (ATP) : Alih tugas produktif (ATP) adalah mutasi karena kehendak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan karyawan bersangkutan ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kecakapannya. ATP didasarkan pada hasil penilaian prestasi kerja karyawan. Karyawan yang berprestasi baik dipromosikan, sedang karyawan yang tidak berprestasi dan tidak disiplin didemosikan. Alasan lain tugas produktif (*production transfer*) didasarkan kepada kecakapan, kemampuan, sikap, dan disiplin karyawan. Jadi ATP biasanya bersifat mutasi vertical.
- c. Pendekatan mutasi dari segi waktu

Hasibuan (2014) Jika pendekatannya dari waktu dikenal atas *temporary transfer* dan permanent transfer.

1) *Temporary transfer*

Temporary transfer adalah mengalih tugaskan karyawan ke jabatan/ pekerjaan lainnya baik horizontal maupun vertikal yang sifatnya sementara. Pengalihan tugas yang bersifat sementara ini biasanya dipruntukkan untuk karyawan yang dipercayakan untuk mengemban tugas yang diberikan ketika atasan berhalangan dan mengemban tugas kepada bawahannya.

2) *Permanent transfer*

Permanent transfer adalah mengalih tugaskan karyawan ke jabatan/ pekerjaan baru dalam waktu lama sampai dia dipindahkan atau pensiun. Jadi karyawan tersebut menjadi pemangku jabatan itu bukan sebagai pejabat sementara.

5. Faktor Penting dalam Mutasi

Menurut Sedarmayanti (2017:137) faktor penting dalam mutasi adalah:

- a. Mutasi disebabkan oleh kebijakan, merupakan mutasi yang dilakukan karena kebijakan dari atasan untuk pegawai yang berprestasi baik atau kreatif.
- b. Mutasi dasar prinsip "*The right man on the right job*". Mutasi yang dilakukan karena jenjang pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang diembannya.

- c. Mutasi untuk meningkatkan moral kerja, merupakan mutasi yang dilakukan untuk meningkatkan moral kerja para pegawai di suatu organisasi.
- d. Mutasi sebagai langkah promosi, mutasi yang dilakukan untuk meningkatkan jabatan dari jabatan sebelumnya.
- e. Mutasi untuk mengurangi “Labour Turnover”, merupakan mutasi pemindahan jabatan dari jabatan sebelumnya.
- f. Mutasi sebagai media kompetisi rasional, merupakan mutasi yang lebih bersifat rasional dalam meningkatkan kinerja.
- g. Mutasi harus terkoordinasi. Adanya keterkaitan antara jenjang mutasi yang akan dilakukan.

B. Kinerja

1. Konsep Kinerja

Telah umum diketahui bahwa yang dimaksud dengan kinerja ialah hasil atau prestasi yang dicapai seseorang dalam pekerjaannya. Adapun Menurut Helfert (Jimmy 2014:589) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu dan merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Ahli lain yang mengemukakan tentang kinerja yaitu Mahsun (Sutrischastini 2015:126) yang mendefinisikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering

digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya.

Kinerja adalah merupakan hasil kerja yang dicapai oleh para pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kinerja juga biasa disebut dengan prestasi kerja para pegawai dalam melakukan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak (Suparno 2015:132) kinerja dipengaruhi oleh:

- (a) Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- (b) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
- (c) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

3. Pengukuran Kinerja

Menurut Dessler (Pasolong 2013:182) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah merupakan upaya sistematis untuk membandingkan apa yang dicapai

seseorang dibandingkan dengan standar yang ada. Tujuannya yaitu untuk mendorong kinerja seseorang agar bisa berada diatas rata-rata. Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Mondy (Priansa, 2014:271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi:

- a. Kuantitas pekerjaan (*Quantity of work*). Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
- b. Kualitas pekerjaan (*Quality of work*). Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan didalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
- c. Kemandirian (*Dependability*). Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalam komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
- d. Inisiatif (*Inisiatif*). Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
- e. Adaptabilitas (*adaptability*). Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

- f. Kerjasama (*Cooperation*). Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan orang lain. Apakah *assignments*, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

Pengukuran kinerja pegawai dilihat dari prestasi kerja para pegawai bagaimana tugas yang diberikan kepadanya mampu diselesaikan dengan efektif dan efisien. Dengan pengukuran kinerja ini maka kemampuan kerja para pegawai dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerjanya.

4. Tujuan pengukuran kinerja

Pengukuran kinerja ini mempunyai tujuan yaitu untuk memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dan mematuhi standar yang telah ditetapkan. Adapun Pengukuran kinerja menurut Mardiasmo (Sinambela 2012:187) mempunyai tiga tujuan, yaitu:

- a. Membantu memperbaiki kinerja agar kegiatan terfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja. Perbaikan kinerja ini dilakukan untuk memfokuskan pada terwujudnya tujuan, peningkatan disiplin kerja akan membantu untuk memperbaiki kegiatan agar terfokus pada tujuan program unit kerja yang dilaksanakan.
- b. Pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan. Pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan di dalam pengukuran kinerja merupakan salah satu tujuan penting yang harus selalu sejalan dengan keputusan dan ketentuan yang ada dalam organisasi. Adanya pembuatan keputusan disini dapat lebih membantu untuk mewujudkan tujuan organisasi.

- c. Mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan ini bertujuan untuk memperbaiki komunikasi di antara para pegawai dengan sesama pegawai dan pegawai dengan masyarakat.

5. Jenis-Jenis Penilaian Kinerja

Menurut Yani (2012:120) jenis-jenis penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Penilaian oleh atasan. Penilaian kerja oleh atasan ialah dimana kinerja dari para pegawai dinilai langsung oleh atasannya, penilaian ini sangat penting untuk tujuan dari suatu organisasi.
2. Penilaian oleh kelompok lini : atasan dan atasannya lain bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai.
3. Penilaian oleh kelompok staf : atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya.
4. Penilaian melalui keputusan komite : sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa menejer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir; hasil didasarkan pada pilihan mayoritas.
5. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan.
6. Penilaian dilakukan oleh bawahan yang sejajar.

C. Kerangka Fikir

Dampak dari mutasi yang sesuai dengan kompetensinya maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang berkualitas. Penempatan pegawai sesuai dengan kompetensinya atau biasa dikenal dengan istilah *the right man on the right plase* dijadikan sebagai patokan utama untuk melakukan mutasi pegawai. Mutasi

ini akan menimbulkan dampak terhadap kinerja pada setiap pegawai yang telah dimutasi. Disetiap jenis penelitian, selalu menggunakan kerangka berpikir sebagai alur dalam menentukan arah penelitian, hal ini untuk menghindari terjadinya perluasan pembahasan yang tidak terarah atau terfokus.

Penempatan pegawai sesuai kompetensinya akan menghasilkan kinerja pegawai yang berkualitas. dari uraian diatas menjadi alur kerangka pikir dalam penelitian ini yang dapat diilustrasikan dengan gambar sebagai berikut:

Adapun alur dari penelitian ini yaitu:



Gambar 2.1 Kerangka pikir

D. Definisi Operasional

Berikut ini dijelaskan mengenai variabel-variabel yang diinginkan dalam penelitian antara lain sebagai berikut:

Variabel X

X1

Promosi adalah suatu proses perpindahan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lebih tinggi yang sifatnya vertikal dari guru menjadi Kepala Sekolah di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba. Untuk mengetahui bisa tidaknya seorang guru dipromosikan menjadi kepala sekolah, maka ada beberapa aspek yang harus dipenuhi.

- a. Pengalaman kerja adalah guru yang diprosikan menjadi Kepala Sekolah memiliki masa kerja minimal 5 tahun di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba.
- b. Kualifikasi pendidikan adalah guru yang dipromosikan menjadi Kepala Sekolah harus memiliki syarat kualifikasi pendidikan minimal D3 dan pendidikan Sarjana (S1), apabila tidak memenuhi syarat maka guru tersebut tidak dapat dipromosikan di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba.
- c. Prestasi kerja adalah guru yang berprestasi sehingga mendapatkan penghargaan dan memenuhi syarat pengangkatan jabatan, maka dapat dipromosikan menjadi Kepala Sekolah di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba.

X2

Rotasi adalah perpindahan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya yang sifatnya horizontal dari Kepala Sekolah yang satu ke Kepala Sekolah lainnya tanpa adanya peningkatan gaji atau pangkat di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba. Untuk mengetahui bisa tidaknya Kepala Sekolah di rotasi, maka ada beberapa aspek yang harus dipenuhi :

- a. Kemampuan kerja adalah skill yang dimiliki oleh seorang Kepala Sekolah yang telah memenuhi syarat sehingga dirotasi baik dari atasan (BKD) maupun atas dasar kemampuan sendiri dari sekolah sebelumnya ke sekolah yang lainnya di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba.
- b. Sikap kerja adalah perilaku Kepala Sekolah dalam mengambil suatu tindakan untuk dirotasi atas dasar kemauan sendiri dari sekolah sebelumnya ke sekolah lainnya di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba.
- c. Kondisi kerja adalah suatu keadaan lingkungan kerja yang dialami baik rasa nyaman atau tidak nyaman yang mempengaruhi seorang Kepala Sekolah sehingga dirotasi atau meminta rotasi dari sekolah sebelumnya ke sekolah lainnya di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba.

Variabel (Y)

Pengukuran Kinerja adalah proses untuk menetapkan hasil untuk dicapai dalam suatu organisasi atau kelompok. Adapun jenis-jenis pengukuran kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas pekerjaan adalah banyaknya pekerjaan yang diselesaikan oleh kepala sekolah pada masa periode jabatannya. Misalnya dalam

penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan dan pendayagunaan, serta pemeliharaan sarana serta prasarana yang ditargetkan atau dituntut untuk diselesaikan pada waktu tertentu di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba.

- b. Kualitas pekerjaan adalah keahlian yang dimiliki oleh kepala sekolah baik dalam menyelesaikan tugas maupun hal-hal yang menyangkut tentang kewenangannya sebagai kepala sekolah di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba. Misalnya sebagai pengawas, peneliti, dan pengemban di bidang kependidikan di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba.
- c. Kemandirian adalah sikap kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya tanpa meminta bantuan dari orang lain. Misalnya, mampu memunculkan inisiatif dalam mengerjakan tugasnya sebagai Kepala Sekolah di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba.
- d. Inisiatif adalah pengambilan keputusan yang dilakukan kepala sekolah dalam memutuskan sesuatu tanpa diberi tahu, misalnya memiliki rasa ingin tahu yang tinggi mengenai pekerjaannya, berimajinasi untuk memikirkan cara menjadi lebih baik dalam hal menjadi kepala sekolah di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba.
- e. Adaptabilitas adalah kemampuan kepala sekolah dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan sekolahnya yang dapat mempengaruhi pekerjaan dari kepala sekolah tersebut. misalnya hubungan yang baik dengan para guru dan pegawai yang berada di sekolah, komunikasi yang baik dengan guru, pegawai, dan siswa-siswi di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba.

- f. Kerjasama adalah suatu usaha yang dilakukan oleh Kepala Sekolah bersama para anggotanya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Misalnya bekerjasama dalam membuat rancangan pembelajaran yang akan diberikan kepada siswa yang ada di sekolah pada Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba.

E. Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoritis, kerangka pikir, dan hasil-hasil penelitian yang relevan diatas dapat ditarik hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara dari masalah penelitian yang telah dirumuskan, yaitu :

1. Tingkat mutasi di SMA Negeri di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba sudah baik.
2. Tingkat kinerja Kepala Sekolah di SMA Negeri di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba sudah baik.
3. H_0 : Tidak ada pengaruh mutasi terhadap kinerja Kepala Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba.
4. H_a : Ada pengaruh mutasi terhadap kinerja Kepala Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan lamanya dimulai pada tanggal 08 Setember 2018 s/d 08 November 2018 yang dimana objek penelitiannya terletak di SMAN 03 Bulukumba dan SMAN 16 Bulukumba di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba. Penelitian lokasi ini dilakukan dengan secara sengaja (Purposive). Adapun alasan memilih objek tersebut karena ketertarikan atas masalah mutasi dan kinerja kepala sekolah yang tidak memenuhi syarat. Sehingga peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh mutasi terhadap kinerja kepala sekolah akan dilaksanakan pada SMAN 03 dan SMAN 16 Bulukumba di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba.

B. Jenis dan Tipe penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif karena penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel X (Promosi), dan Variabel Y (pengukuran kinerja). Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk mencari data atau informasi dari realitas permasalahan yang ada dengan mengacu pada pembuktian konsep atau teori yang digunakan.

Tipe Penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian deskriptif karena penelitian ini tidak mengadakan manipulasi atau perubahan pada variabel bebas, tetapi menggambarkan suatu kondisi apa adanya. Penggambaran kondisi ini biasa individual ataupun menggambarkan angka.

C. Populasi dan Sampel

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru, dan pegawai SMA di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba. Karena jumlah populasi diambil dari seluruh guru, dan pegawai SMA di kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba, dimana guru sebanyak 32 dan pegawai sebanyak 8 orang di SMA Negeri 3 Bontobahari Bulukumba, sedangkan di SMA Negeri 16 jumlah guru sebanyak 19 dan pegawai sebanyak 8 orang. Dari total jumlah 40 guru dan pegawai di SMA Negeri 3 Bulukumba sebanyak 24 guru dan 6 pegawai yang dijadikan sebagai sampel, sedangkan di SMA Negeri 16 Bulukumba dari total jumlah 27 guru dan pegawai, ada 14 guru dan 6 pegawai yang dijadikan sebagai sampel, maka sampel yang digunakan yaitu tehnik simple random sampling, dimana tehnik sampling ini memberikan peluang bagi setiap populasi untuk dipilih menjadi sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Jadi jumlah keseluruhan sampel yang diambil dari SMA Negeri 3 dan SMA Negeri 16 Bontobahari Bulukumba Sebanyak 50 orang.

Rumus penarikan Sampe = Jumlah Guru/Pegawai : Populasi x 50

$$\text{Guru SMA 3} = 32 : 67 \times 50 = 23,8 = 24 \text{ Orang}$$

$$\text{Guru SMA 16} = 19 : 67 \times 50 = 14,1 = 14 \text{ Orang}$$

$$\text{Pegawai SMA 3} = 8 : 67 \times 50 = 5,9 = 6 \text{ Orang}$$

$$\text{Pegawai SMA 16} = 8 : 67 \times 50 = 5,9 = 6 \text{ Orang}$$

$$\text{Jadi jumlah Sampelnya} = 24 + 14 + 6 + 6 = 50 \text{ orang}$$

A. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dilapangan, maka dalam penelitian ini digunakan tehnik pengumpulan sebagai berikut :

1. Observasi yaitu kegiatan pengamatan yang dilakukan peneliti terhadap aktivitas kepala sekolah SMA di Kabupaten Bulukumba dalam bekerja dan bersikap.
2. Kuesioner (angket) yakni suatu daftar yang berisi rangkainya pernyataan tertulis mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti untuk mendapatkan informasi dari responden.

B. Teknik Analisis Data

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan dilaksanakan, maka peneliti ini menggunakan metode kuantitatif, dimana data yang telah dikumpulkan dari responden, khususnya dari kuesioner dideskripsikan dan dituangkan ke dalam tabel frekuensi dan presentase.

1. Pengukuran skala *Likert*

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pernyataan (Sugiyono, 2014:132).

Jawaban setiap instrumen ini menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat setuju sampai dengan tidak setuju. Dan jawaban diberi skor.

Lihat pada tabel 3.1

Tabel 3.1 Skala Pengukuran

SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Setuju	1

2. Metode Analisis

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode penelitian statistik yang digunakan mengumpulkan, meringkas, menyajikan, dan mendeskripsikan data sehingga dapat memberikan informasi yang berguna. Analisis deskriptif pada penelitian ini menyediakan tentang identitas responden, responden terhadap variabel penelitian.

b. Analisis Inferensial

Analisis inferensial merupakan analisis data dengan menggunakan alat statistik dan dilakukan untuk menguji hipotesis. Adapun pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Rumus regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y' = a + bX + e$$

Keterangan :

Y' = variabel dependen (nilai diprediksikan)

X = variabel independen

a = konstanta (nilai Y' apabila $X=0$)

b = koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = besarnya kesalahan (*error*)

c. Rumus presentase skor untuk setiap indicator

$$\frac{\text{Indikator} = \text{jumlah responden}}{\text{jumla hskorideal}} \times 100 = \text{jumlah skor perolehan}$$

Tabel 3.2 Skoring Nilai Responden

No	Skoring	Keterangan
1	0 – 20	Sangat rendah
2	21 – 40	Rendah
3	41 – 60	Sedang
4	61 – 80	Tinggi
5	81 – 100	Sangat tinggi

3. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Data

a. Uji Validitas Data Mutasi

Sebelum melakukan pengujian data dan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian atau uji validitas dan uji reabilitas untuk menjamin data yang diperoleh sudah dapat digunakan dalam penarikan kesimpulan. Pengujian ini secara umum diarahkan untuk alat ukur yang digunakan (kuesioner) serta data yang diperoleh dari responden. Cara yang digunakan adalah dengan analisis item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus Korelasi Product Moment (Ridwan dan Sunarto dikutip Sugiyono, 2010:80).

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

n= Jumlah banyaknya soal

r_{xy} =Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$ =Jumlah perkalian antara variabel x dan Y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

b. Hasil Uji Validitas Kinerja

Sebelum melakukan pengujian data dan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian atau uji reabilitas untuk menjamin data yang diperoleh sudah dapat digunakan dalam penarikan kesimpulan. Pengujian ini secara umum diarahkan untuk alat ukur yang digunakan (kuesioner) serta data yang diperoleh dari responden.

c. Hasil Uji reabilitas data

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel. Realibel suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai cronbach's Alpha (α) lebih besar ($>$) 0,60 maka indikator atau kuesioner adalah realibel, sedangkan apabila nilai cronbach's Alpha (α) lebih kecil (\leq) 0,60 maka indikator atau kuesioner tidak realibel.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Obyek Penelitian

1. Profil Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN)

Kecamatan Bontobahari, kabupaten Bulukumba memiliki dua sekolah diantaranya SMA Negeri 3 yang terletak di kelurahan Tanah beru, dan SMP Negeri 16 terletak di desa Ara. SMA Negeri 3 Bulukumba yang sebelumnya dikenal dengan nama SMA 1 Bontobahari merupakan SMA yang berdiri pada tanggal 1985, dan SMA Negeri 16 yang merupakan sekolah menengah pertama yang baru berdiri pada tahun 2013. Dari kedua sekolah tersebut SMA Negeri 3 Bulukumba merupakan sekolah unggulan karena dari segi fasilitas, sarana prasarana serta guru yang mengajar disekolah tersebut adalah guru-guru yang sudah memenuhi standar dibanding dengan SMA Negeri 16 Bulukumba. oleh karena itu, dari kedua sekolah tersebut masing-masing memiliki tingkat pendidikan, status kepegawaian dan jenis kelamin yang berbeda-beda. Hal tersebut dapat dilihat dari uraian tersebut :

a. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan sesuatu yang sangat penting dalam rangka mengembangkan kedisiplinan dan profesionalisme, karena tingkat pendidikan yang akan memproses dan mengembangkan sumber daya manusia dalam memiliki kompetensi guna menciptakan kedisiplinan dan profesionalisme guru dalam menjalankan proses pendidikan.

Tabel : 4.1 Tingkat Pendidikan di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba

NO	Nama Sekolah	Tingkat Pendidikan			
		SMA	Diploma	S1	S2
1.	SMAN 3 Bulukumba	6	8	11	5
2.	SMAN 16 Bulukumba	5	4	8	3
Jumlah		11	12	19	8

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Bulukumba

Berdasarkan tabel diatas mengidentifikasi bahwa dari kedua Sekolah Menengah Atas yang ada di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba memiliki tingkat pendidikan guru yang didominasi oleh S1 untuk guru di Sekolah Menengah Atas tersebut, sedangkan Kepala Sekolah yang ada di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) tersebut memiliki tingkat pendidikan S2.

b. Status Kepegawaian

Status kepegawaian terdiri dari dua tingkatan yaitu PNS yang merupakan pegawai yang sudah digaji langsung oleh Negara sedangkan pegawai NON PNS merupakan hasil perjanjian antara lembaga dengan perseorangan berdasarkan kebutuhan lembaga atau badan.

Tabel :4.2 Sistem Kepegawaian di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba

NO	Nama Sekolah	PNS	NON PNS
1.	SMAN 3 Bulukumba	24	6
2.	SMAN 16 Bulukumba	17	3
Jumlah		41	9

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Bulukumba

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa dari kedua Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 3 dan SMAN 16 di Kecamatan bontobahari Kabupaten Bulukumba memiliki status kepegawaian rata-rata yaitu PNS di SMAN 3 Bulukumba sejumlah 24 orang dan non PNS sejumlah 6 orang, sedangkan di SMAN 16 bulukumba jumlah pegawai PNS sebanyak 17 orang dan jumlah pegawai non PNS sebanyak 3 orang.

c. Jenis kelamin

Jenis kelamin terdiri dari dua yaitu laki-laki dan perempuan. Jenis kelamin tersebut mempengaruhi tugas dan jabatan yang dimiliki oleh seorang guru di kedua Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba.

Tabel : 4.3 Jenis Kelamin

NO	Nama Sekolah	Perempuan	Laki-laki
1.	SMAN 3 BULUKUMBA	17	13
2.	SMAN 16 BULUKUMBA	11	9
Jumlah		28	22

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Bulukumba

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah guru didua sekolah tersebut didominasi oleh perempuan, jumlah guru yang berjenis kelamin perempuan di SMAN 3 Bulukumba adalah 17 orang dan jumlah guru yang berjenis kelamin laki-laki adalah 13 orang, sedangkan di SMAN 16 Bulukumba jumlah guru yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang dan jumlah guru yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 9 orang.

2. Visi Misi Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN)

a. Visi Misi Sekolah Menengah Atas Negeri 3 Bulukumba

1) Visi

Menjadikan warga SMAN 3 Bulukumba “Unggul dalam prestasi, Iptek dan Imfaq, Santun dalam budaya yang berwawasan lingkungan”.

2) Misi

- a. Terwujudnya pelaksanaan proses Belajar Mengajar dan Bimbingan secara efektif
- b. Mengoptimalkan potensi guru dalam kegiatan pembelajaran bimbingan dan keterampilan
- c. Terwujudnya pembinaan olah raga dan seni bagi siswa yang berminat
- d. Terwujudnya pembinaan keagamaan
- e. Terwujudnya pembinaan kedisiplinan seluruh komponen sekolah
- f. Mendorong dan membantu siswa mengenali potensi dirinya sehingga dapat dikembangkan secara optimal
- g. Terwujudnya peningkatan kelulusan untuk lanjut ke Perguruan Tinggi
- h. Terwujudnya peningkatan kepedulian social

b. Visi Misi Sekolah Menengah Atas Negeri 16 Bulukumba

1) Visi

Mewujudkan warga SMAN 16 Bulukumba menjadi terampil, berkualitas, disiplin, dan mandiri.

2) Misi

- a. Terwujudnya pelaksanaan pembelajaran dan bimbingan secara efektif

- b. Membudayakan kedisiplinn kepada seluruh warga sekolah
 - c. Terwujudnya pembinaan keagamaan
 - d. Meningkatkan potensi belajar dalam bidang seni dan dan prestasi olahraga
 - e. Mewujudkan lingkungan sekolah yang bersih, indah, dan nyaman yang mendukung pembelajaran.
- a. Pengalaman Kerja

Pengalaman adalah jenjang karir yang pernah digeluti oleh seseorang di dalam suatu instansi. Seseorang dapat dikatakan berpengalaman apabila telah lama menekuni suatu pekerjaan. Pengalaman kerja yang dimiliki kepala sekolah di 2 Sekolah Menengah Atas Negeri sudah memenuhi standardan prosedur untuk menjadi kepala sekolah. Hal ini dapat dilihat pada uraian berikut :

Tabel : 4.4
Pengalaman kerja di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba

No	Jabatan	Pengalaman
1.	Kepala Sekolah SMAN 3 Bulukumba	- Guru SMA - Kepala Sekolah - Kepala Sekolah
2.	Kepala Sekolah SMAN 16 Bulukumba	- Guru SMA - Kepala Sekolah

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Bulukumba

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah SMA Negeri 3 Bulukumba pernah menjadi guru dan diangkat menjadi Kepala Sekolah kemudian dipindahkan ke sekolah SMA Negeri 3 Bulukumba, sedangkan Kepala Sekolah SMA Negeri 16 Bulukumba pernah menjadi guru di SMA Negeri 3

Bulukumba kemudian diangkat menjadi Kepala Sekolah di SMA Negeri 16 Bulukumba.

b. Kualifikasi Pendidikan

Mutasi jabatan dapat dilihat dari kualifikasi pendidikan yang merupakan aspek untuk melakukan pertimbangan mutasi jabatan di 2 Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba. Berikut tabel kualifikasi pendidikan guru dan kepalasekolah yang dimutasi:

1) SMA Negeri 3 Bulukumba

Berikut tabel kualifikasi pendidikan beberapa guru dan kepala sekolah yang mutasi di SMAN 3 Bulukumba berdasarkan kualifikasi pendidikan masing-masing dari guru dan kepala sekolah.

Tabel 4.5
Kualifikasi Pendidikan di SMA Negeri 3 Bulukumba

NO.	Kualifikasi Pendidikan	Jumlah
1.	Master pendidikan (S2)	3
2.	Sarjana pendidikan (S1)	22
3.	Diploma (D3)	1
4.	SMA	4
	Jumlah	30

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Bulukumba

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 30 guru dan staf yang ada di SMA Negeri 3 Bulukumba teridentifikasi 3 guru yang memiliki kualifikasi pendidikan Magister pendidikan (S2), dan kualifikasi pendidikan Sarjana pendidikan (S1) yaitu 22 orang, kualifikasi pendidikan D3 sebanyak 3 orang, serta yang memiliki kualifikasi pendidikan SMA (Sederajat) yaitu 4 orang. Salah satu diantara yang berpendidikan S2 adalah Kepala Sekolah yang mengalami promosi oleh karena itu sangat ideal jika promosi jabatan

mempertimbangkan pendidikan tertinggi. Dari data tersebut maka dapat dikatakan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 3 Bulukumba telah memenuhi syarat pada aspek pendidikan yang telah dipromosikan sebagai kepala sekolah.

2) SMA Negeri 16 Bulukumba

Berikut tabel kualifikasi pendidikan beberapa guru dan kepala sekolah yang dimutasi di SMAN 16 Bulukumba berdasarkan kualifikasi pendidikan masing-masing dari guru dan kepala sekolah.

Tabel 4.6
Kualifikasi Pendidikan di SMA Negeri 16 Bulukumba

NO.	Kualifikasi Pendidikan	Jumlah
1.	Master pendidikan (S2)	1
2.	Sarjana pendidikan (S1)	11
3.	Diploma (D3)	3
4.	SMA	5
	Jumlah	20

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Bulukumba

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 20 guru dan staf yang ada di SMA Negeri 16 Bulukumba teridentifikasi 1 orang yang memiliki kualifikasi pendidikan Magister pendidikan (S2), dan kualifikasi pendidikan Sarjana pendidikan (S1) yaitu 11 orang, kualifikasi pendidikan D3 yaitu 3 orang, serta yang memiliki kualifikasi pendidikan SMA (Sederajat) yaitu 5 orang, Sehingga yang dipromosikan sebagai kepala sekolah adalah guru yang memiliki kualifikasi pendidikan yang paling tinggi diantara guru yang lain yaitu Bapak Haeruddin sampai dengan kualifikasi pendidikan strata 2 pada ilmu pendidikan. Dari data tersebut maka dapat dikatakan bahwa kepala sekolah SMA Negeri 16 Bulukumba telah memenuhi syarat pada aspek pendidikan yang telah dipromosikan sebagai kepala sekolah.

c. Masa kerja

Masa kerja adalah jangka waktu kerja guru disuatu sekolah dengan prestasi yang diraih sehingga mendapatkan penghargaan dan memenuhi syarat pengangkatan jabatan, maka dapat dipromosikan menjadi Kepala Sekolah di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba. Untuk mengetahui masa kerja sebagai pertimbangan pelaksanaan mutasi kepala sekolah di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba dapat dilihat dari uraian berikut :

1) SMA Negeri 3 Bulukumba

Mutasi berdasarkan senioritas dapat dilihat dengan menggunakan tabel masa kerja yang merupakan penunjang guru sehingga dapat dikatakan sudah senior. Berikut tabel masa kerja yang membandingkan beberapa guru dan kepala sekolah yang dimutasi di SMA Negeri 3 Bulukumba Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba :

Tabel 4.7
Mutasi Berdasarkan Masa Kerja

NO.	Nama	Masa Kerja
1.	A. Nirwati	24 Tahun
2.	Ahmad Salam	36 Tahun
3.	Munzirin Laugi	35 Tahun
4.	Muhamad Tahir	35 Tahun
5.	Hj. Majjah	34 Tahun
6.	Hj. Nurseha	29 Tahun
7.	Nursidah	24 Tahun
8.	Roskati	23 Tahun
9.	Mansyur	22 Tahun
10.	Setiadi	32 Tahun

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Bulukumba

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 30 guru yang ada di SMA Negeri 3 Bulukumba teridentifikasi 10 guru yang memiliki masa kerja yang mencapai senioritas masa kerja dan salah satunya adalah kepala sekolah

yaitu ibu A. Nirwatia. Maka masa kerja Kepala Sekolah di SMA Negeri 3 Bulukumba Kec. Bontobahari Kab. Bulukumba sudah mencapai senioritas masa kerja atau memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 5 tahun menurut jenjang sekolah masing-masing. Kepala Sekolah SMA Negeri 3 di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba memiliki penghargaan lebih banyak selama masa jabatannya dibandingkan guru-guru yang lain, maka dari itu ibu Nirwati di angkat menjadi kepala sekolah.

2) SMA Negeri 16 Bulukumba

Mutasi berdasarkan senioritas dapat dilihat dengan menggunakan tabel masa kerja yang merupakan penunjang guru sehingga dapat dikatakan sudah senior. Berikut tabel masa kerja yang membandingkan beberapa guru dan kepala sekolah yang dimutasi di SMA Negeri 16 Bulukumba Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba :

Tabel 4.8
Mutasi Berdasarkan Masa Kerja

NO.	Nama	Masa Kerja
1.	Haeruddin	21 Tahun
2.	Lala Intan	33 Tahun
3.	Noor Aliyah Abdi	33 Tahun
4.	Nursiah	33 Tahun
5.	Syamsidar	31 Tahun
6.	Abdul Haris	30 Tahun
7.	Abdul Aziz	24 Tahun
8.	Roswati	14 Tahun
9.	Saeful	12 Tahun
10.	Suhaedah	11 Tahun

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Bulukumba.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 20 guru yang ada di SMA Negeri 16 Bulukumba teridentifikasi 10 guru yang memiliki masa kerja yang mencapai senioritas masa kerja dan salah satunya adalah kepala sekolah

yaitu Bapak Haeruddin. Maka masa kerja Kepala Sekolah di SMA Negeri 3 Bulukumba Kec. Bontobahari Kab. Bulukumba sudah mencapai senioritas masa kerja atau memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 5 tahun menurut jenjang sekolah masing-masing. Kepala sekolah di SMA Negeri 16 Bulukumba memiliki penghargaan lebih banyak selama masa jabatannya di dibandingkan dengan guru-guru yang lain, maka dari itu Bapak Haeruddin diangkat menjadi kepala sekolah.

Penelitian ini dilakukan di 2 Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Berdasarkan rumusan masalah yang pertama yaitu bagaimana pelaksanaan mutasi Kepala Sekolah di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba? untuk mengetahui pelaksanaan mutasi jabatan di Sekolah Menengah Atas (SMAN) di kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba dapat dilihat pada indikator yang akan diuraikan sesuai permasalahan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti terlebih dahulu menyebarkan angket (kuesioner) kepada guru dan staf yang ada di 2 sekolah tersebut dengan sampel sebanyak 50 orang.

Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 50 responden, maka dapat pula disimpulkan bahwa indikator mutasi dibuat untuk mempermudah peneliti mendapatkan jawaban. Berikut ini hasil kuesioner rotasi jabatan dapat dilihat pada sebagai berikut :

B. Hasil Analisis Mutasi di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba

Pelaksanaan mutasi jabatan yang melibatkan kepala sekolah dilaksanakan pada 2 sekolah di Kecamatan Bontobahari yaitu di SMAN 3 dan SMAN 16

Bulukumba. Dalam pelaksanaan Mutasi terdapat beberapa aspek yang menjadi penilaian antara lain:

1. Promosi (X_1)

Promosi adalah suatu proses perpindahan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lebih tinggi yang sifatnya vertikal dari guru menjadi Kepala Sekolah di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba. Untuk mengetahui bisa tidaknya seorang guru dipromosikan menjadi kepala sekolah, maka ada beberapa aspek yang harus dipenuhi.

a. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja yang dimaksudkan disini adalah guru yang diprosikan menjadi Kepala Sekolah memiliki masa kerja minimal 5 tahun di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba.

b. Kualifikasi Pendidikan

Kualifikasi pendidikan adalah guru yang dipromosikan menjadi Kepala Sekolah harus memiliki syarat kualifikasi pendidikan minimal D3 dan pendidikan Sarjana (S1), apabila tidak memenuhi syarat maka guru tersebut tidak dapat dipromosikan di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba.

c. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah guru yang berprestasi sehingga mendapatkan penghargaan dan memenuhi syarat pengangkatan jabatan, maka dapat dipromosikan menjadi Kepala Sekolah di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba.

Tabel 4.9
Pengaruh Promosi (X_1) Terhadap Kinerja

Promosi (X_1)	Kinerja (Y)						Jumlah
	Kuantitas pekerjaan	Kualitas pekerjaan	Kemandirian	Inisiatif	Adaptabilitas	Kerjasama	
A	18%	15%	15%	13%	24%	15%	100%
B	16%	20%	18%	16%	15%	15%	100%
C	15%	24%	14%	12%	20%	15%	100%

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara Promosi (X_1) sangat berpengaruh terhadap kinerja dimana indikator promosi pengalaman kerja berpengaruh sebanyak 18% terhadap kuantitas pekerjaan, 15% berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan, berpengaruh sebanyak 15% terhadap kemandirian, berpengaruh 13% terhadap inisiatif, berpengaruh 24% terhadap adaptabilitas, dan berpengaruh 15% terhadap kerjasama.

Indikator kedua yaitu kualifikasi pendidikan berpengaruh sebesar 16% terhadap kuantitas pekerjaan, berpengaruh sebesar, 20% terhadap kualitas pekerjaan, berpengaruh sebesar 18% terhadap kemandirian, berpengaruh 16% terhadap inisiatif, berpengaruh 15% terhadap adaptabilitas, berpengaruh 15% terhadap kerjasama.

Indikator ketiga yaitu Prestasi kerja berpengaruh sebesar 15% terhadap kuantitas pekerjaan, berpengaruh sebesar 24% terhadap kualitas pekerjaan, berpengaruh sebesar 14% terhadap kemandirian, berpengaruh 12% terhadap

inisiatif, berpengaruh 20% terhadap adaptabilitas, berpengaruh 15% terhadap kerjasama.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa yang paling berpengaruh terhadap promosi yaitu kondisi kerja terhadap kualitas pekerjaan dengan jumlah 24% dan kemampuan kerja terhadap adaptabilitas dengan nilai sama yaitu 24%. Kondisi kerja merupakan yang paling berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan karena kondisi kerja merupakan suatu keadaan lingkungan kerja yang dialami kepala sekolah baik dengan rasa nyaman ataupun tidak nyaman terhadap lingkungan dimana ia bekerja, kondisi kerja ini menjadi salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah. Adaptabilitas juga merupakan faktor yang paling besar pengaruhnya karena adaptabilitas adalah kemampuan kerja kepala sekolah dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerjanya, lingkungan juga sangat mempengaruhi kinerja dari kepala sekolah. Sedangkan yang paling sedikit pengaruhnya adalah kondisi kerja terhadap inisiatif dengan jumlah 12%, dimana inisiatif merupakan pengambilan keputusan yang harus dilakukan kepala sekolah dengan ide dan gagasan sendiri. Inisiatif menjadi faktor yang paling rendah karena kepala sekolah dituntut untuk mengeluarkan ide atau gagasan sendiri tanpa bantuan dari bawahannya.

Hal ini dapat dimaknai bahwa promosi berpengaruh terhadap kinerja Kepala Sekolah, dengan demikian apabila kinerja terus menerus ditingkatkan maka promosi jabatan juga akan semakin meningkat. Promosi Kepala Sekolah mempunyai pengaruh yang sangat baik terhadap kinerja maka semakin Kepala sekolah memperbaiki kinerja dari segi kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan,

kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, dan kerjasama maka akan berdampak baik untuk dapat dilakukannya promosi jabatan.

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Tentang Pengaruh Promosi Terhadap Kinerja Kepala sekolah

NO	Golongan	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	49	98
2.	Setuju	1	2
3.	Kurang Setuju	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	50	100

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Bulukumba.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 50 responden terdapat 98% responden yang menjawab sangat Setuju, 2% responden yang menjawab Setuju, tidak ada responden yang menjawab kurang Setuju, serta tidak ada responden yang menjawab tidak Setuju. Dari hasil persentase tabel di atas yang menunjukkan jawaban “sangat Setuju” lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban lainnya. Kesimpulannya mutasi jabatan Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba dapat dilakukan Promosi jabatan kerja.

2. Rotasi (X₂)

Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 50 responden, maka dapat pula disimpulkan bahwa indikator mutasi dibuat untuk mempermudah peneliti mendapatkan jawaban. Berikut ini hasil kuesioner rotasi jabatan dapat dilihat pada sebagai beriku :

a. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah skill yang dimiliki oleh seorang Kepala Sekolah yang telah memenuhi syarat sehingga dirotasi baik dari atasan (BKD) maupun atas dasar kemampuan sendiri dari sekolah sebelumnya ke sekolah yang lainnya di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba.

b. Sikap Kerja

Sikap kerja adalah perilaku Kepala Sekolah dalam mengambil suatu tindakan untuk dirotasi atas dasar kemauan sendiri dari sekolah sebelumnya ke sekolah lainnya di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba.

c. Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah suatu keadaan lingkungan kerja yang dialami baik rasa nyaman atau tidak nyaman yang mempengaruhi seorang Kepala Sekolah sehingga dirotasi atau meminta rotasi dari sekolah sebelumnya ke sekolah lainnya di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba.

Tabel 4.11

Pengaruh Rotasi (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Rotasi (X_2)	Kinerja (Y)						Jumlah
	Kuantitas pekerjaan	Kualitas pekerjaan	Kemandirian	inisiatif	Adaptabilitas	Kerjasama	
A	14%	20%	18%	15%	19%	14%	100%
B	21%	28%	14%	10%	15%	12%	100%
C	12%	24%	19%	12%	20%	13%	100%

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara Rotasi (X_2) sangat berpengaruh terhadap kinerja dimana indikator rotasi kemampuan kerja berpengaruh sebanyak 14% terhadap kuantitas pekerjaan, 20% berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan, berpengaruh sebanyak 18% terhadap kemandirian, berpengaruh 15% terhadap inisiatif, berpengaruh 19% terhadap adaptabilitas, dan berpengaruh 14% terhadap kerjasama.

Indikator kedua yaitu sikap kerja berpengaruh sebesar 21% terhadap kuantitas pekerjaan, berpengaruh sebesar 26% terhadap kualitas pekerjaan, berpengaruh sebesar 14% terhadap kemandirian, berpengaruh 12% terhadap inisiatif, berpengaruh 15% terhadap adaptabilitas, berpengaruh 12% terhadap kerjasama.

Indikator ketiga yaitu Kondisi kerja berpengaruh sebesar 12% terhadap kuantitas pekerjaan, berpengaruh sebesar 24% terhadap kualitas pekerjaan, berpengaruh sebesar 19% terhadap kemandirian, berpengaruh 12% terhadap inisiatif, berpengaruh 20% terhadap adaptabilitas, berpengaruh 13% terhadap kerjasama.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa yang paling besar peengaruhnya adalah sikap kerja terhadap kualitas pekerjaan dengan jumlah 28%, dimana kualitas pekerjaan adalah keahlian yang dimiliki oleh kepala sekolah dalam menyelesaikan tugasnya maupun hal-hal yang menyangkut kewenangannya sebagai kepala sekolah. Sedangkan faktor yang paling rendah merupakan sikap kerja terhadap inisiatif dengan jumlah 10%, dimana inisiatif merupakan pengambilan keputusan yang harus dilakukan kepala sekolah dengan ide dan

gagasan sendiri. Inisiatif menjadi faktor yang paling rendah karena kepala sekolah dituntut untuk mengeluarkan ide atau gagasan sendiri tanpa bantuan dari bawahannya.

Hal ini dapat dimaknai bahwa rotasi berpengaruh terhadap kinerja Kepala Sekolah, dengan demikian apabila kinerja terus menerus ditingkatkan maka rotasi jabatan juga akan semakin meningkat. Rotasi Kepala Sekolah mempunyai pengaruh yang sangat baik terhadap kinerja maka semakin Kepala sekolah memperbaiki kinerja dari segi kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, dan kerjasama maka akan berdampak baik untuk dapat dilakukannya rotasi jabatan.

Tabel 4.12
Tanggapan responden tentang Pengaruh Rotasi Terhadap Kinerja Kepala Sekolah

NO	Golongan	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Setuju	40	80
2.	Setuju	8	16
3.	Kurang Setuju	1	2
4.	Tidak setuju	1	2
	Jumlah	50	100

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Bulukumba

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 50 responden terdapat 80% responden yang menjawab sangat Setuju, 16% responden yang menjawab Setuju, 2% responden yang menjawab Kurang setuju, serta 2% responden yang menjawab tidak setuju. Dari hasil persentase tabel di atas yang menunjukkan jawaban “sangat setuju” lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban lainnya. Kesimpulannya mutasi jabatan Kepala Sekolah

Menengah Atas Negeri (SMAN) Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba sudah memenuhi syarat Rotasi jabatan.

Berdasarkan hasil analisis data statistik tabel Annova diatas digunakan untuk menentukan model persamaan regresi sederhana yang diketahui bahwa nilai berpengaruh sebesar 34,432 dengan tingkat signifikan sebesar 0,00 lebih kecil < 0,05 maka variabel Promosi (X_1) dan Rotasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dengan variabel mutasi dapat digunakan untuk memprediksi nilai kinerja Kepala Sekolah di SMA Negeri di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba.

3. Variabel Y (Kinerja)

Penelitian ini dilakukan di 2 Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Berdasarkan rumusan masalah yang kedua yaitu, bagaimana kinerja kepala sekolah pasca mutasi di kec. Bontobahari kab. Bulukumba? untuk mengetahui kinerja kepala sekolah di sekolah menengah atas negeri (SMAN) di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba dapat dilihat pada tiap indikator yang akan diuraikan sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini. Oleh karena itu peneliti terlebih dahulu menyebarkan angket (kuesiner) kepada guru dan staf yang ada di dua sekolah tersebut dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang. Maka dapat dilihat indikator kinerja adalah:

Tabel 4.13

**Tanggapan Responden tentang Pengangkatan Kepala Sekolah
Berdasarkan Kinerjanya**

NO	Golongan	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat baik	40	80
2.	Baik	9	18
3.	Kurang baik	1	2
4.	Tidak baik	0	0
	Jumlah	50	100

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Bulukumba

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 50 responden terdapat 80% responden yang menjawab sangat baik, 18% responden yang menjawab baik, 2% responden yang menjawab kurang baik, serta tidak ada responden yang menjawab tidak baik. Dari hasil persentase tabel di atas yang menunjukkan jawaban “sangat baik” lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban lainnya. Kesimpulannya mutasi jabatan Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba sudah memenuhi syarat Promosi dari guru menjadi Kepala sekolah.

Tabel 4.14

**Tanggapan Responden Tentang Pengaruh Kinerja Kepala Sekolah
Berdasarkan Kondisi Kerja**

1	Golongan	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Baik	44	88
2.	Baik	3	6
3.	Kurang Baik	2	4
4.	Tidak baik	1	2
	Jumlah	50	100

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Bulukumba.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 50 responden terdapat 88% responden yang menjawab sangat baik, 6% responden yang menjawab baik,

4% responden yang menjawab kurang baik, serta 2% responden yang menjawab sangat tidak baik. Dari hasil persentase tabel di atas yang menunjukkan jawaban “sangat baik” lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban lainnya. Kesimpulannya mutasi jabatan Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba dapat dilakukan rotasi apabila sudah memenuhi syarat kondisi kerja dengan baik.

a. Kuantitas pekerjaan

Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 50 responden, maka dapat pula disimpulkan bahwa indikator kinerja dibuat untuk mempermudah peneliti mendapatkan jawaban. berikut hasil kuesiner kualitas pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Tentang Pengaruh Kepala Sekolah Terhadap Kinerja berdasarkan Jumlah pekerjaannya

NO	Golongan	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Baik	42	84
2.	Baik	6	12
3.	Kurang Baik	2	4
4.	Tidak baik	0	0
	Jumlah	50	100

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Bulukumba

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 50 responden terdapat 84% responden yang menjawab sangat baik, 12% responden yang menjawab baik, 4% responden yang menjawab kurang baik, serta 2% responden yang menjawab sangat tidak baik. Dari hasil persentase tabel di atas yang menunjukkan jawaban “sangat baik” lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban lainnya. Kesimpulannya mutasi

jabatan Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba sudah cukup baik dilihat dari segi banyaknya pekerjaan yang diselesaikan kepala sekolah.

b. Kualitas pekerjaan

Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 50 responden, maka dapat pula disimpulkan bahwa indikator kinerja dibuat untuk mempermudah peneliti mendapatkan jawaban. berikut hasil kuesiner kuantitas pekerjaan dapat dilihat pada tabel :

Tabel 4.16
Tanggapan responden tentang pengangkatan kepala sekolah dilihat dari prestasi yang diraih

NO	Golongan	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Berprestasi	33	66
2.	Berprestasi	15	30
3.	Kurang Berprestasi	2	4
4.	Tidak Berprestasi	0	0
	Jumlah	50	100

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Bulukumba

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 50 responden terdapat 66% responden yang menjawab sangat setuju, 30% responden yang menjawab setuju, 4% responden yang menjawab kurangsetuju, serta tidak ada responden yang menjawab tidak setuju. Dari hasil persentase tabel di atas yang menunjukkan jawaban “sangat setuju” lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban lainnya. Kesimpulannya mutasi jabatan Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba sudah memenuhi syarat Promosi dari guru menjadi Kepala sekolah.

Tabel 4.17
Tanggapan responden tentang pengangkatan kepala sekolah harus memiliki kualifikasi pendidikan minimal D3 dan Pendidikan Sarjana (S1)

NO	Golongan	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat setuju	46	92
2.	Setuju	4	8
3.	kurangSetuju	0	0
4.	tidak setuju	0	0
	Jumlah	50	100

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Bulukumba

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 50 responden terdapat 92% responden yang menjawab sangat setuju, 8% responden yang menjawab setuju, tidak ada responden yang menjawab kurangsetuju, serta tidak ada responden yang menjawab tidak setuju. Dari hasil persentase tabel di atas yang menunjukkan jawaban “sangat setuju” lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban lainnya. Kesimpulannya mutasi jabatan Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba sudah memenuhi syarat Promosi dari guru menjadi Kepala sekolah.

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Tentang Pengaruh kinerja kerja Kepala Sekolah Berdasarkan Sikap Kerja

NO	Golongan	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat baik	38	76
2.	Baik	9	18
3.	Kurang Baik	2	4
4.	Tidak baik	1	2
	Jumlah	50	100

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Bulukumba.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 50 responden terdapat 76% responden yang menjawab sangat baik, 18% responden yang menjawab baik, 4% responden yang menjawab kurang baik, serta 2% responden yang menjawab

tidak baik. Dari hasil persentase tabel di atas yang menunjukkan jawaban “sangat baik” lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban lainnya. Kesimpulannya mutasi jabatan Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba dapat dilakukan apabila memenuhi aspek sikap kerja yang baik.

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Tentang Pengaruh Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Berdasarkan keahlian yang dimiliki

NO	Golongan	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat mampu	46	92
2.	Mampu	4	8
3.	Kurang mampu	0	0
4.	Tidak mampu	0	0
	Jumlah	50	100

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Bulukumba

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 50 responden terdapat 92% responden yang menjawab sangat mampu, 8% responden yang menjawab mampu, 0% responden yang menjawab tidak mampu, serta 0% responden yang menjawab sangat tidak mampu. Dari hasil persentase tabel di atas yang menunjukkan jawaban “sangat mampu” lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban lainnya. Kesimpulannya mutasi jabatan Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba sudah cukup baik dilihat dari segi keahlian yang dimiliki oleh Kepala Sekolah.

c. Kemandirian

Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 50 responden, maka dapat pula disimpulkan bahwa indikator kinerja dibuat

untuk mempermudah peneliti mendapatkan jawaban. berikut hasil kuesiner kemandirian dapat dilihat pada tabel :

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Tentang Pengaruh Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Dalam mengerjakan tugasnya sendiri

NO	Golongan	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat mampu	41	82
2.	Mampu	6	12
3.	Tidak mampu	2	4
4.	Sangat tidak mampu	1	2
	Jumlah	50	100

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Bulukumba

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 50 responden terdapat 82% responden yang menjawab sangat mampu, 12% responden yang menjawab mampu, 4% responden yang menjawab tidak mampu, serta 2% responden yang menjawab sangat tidak mampu. Dari hasil persentase tabel di atas yang menunjukkan jawaban “sangat puas” lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban lainnya. Kesimpulannya mutasi jabatan Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba sudah cukup baik dilihat dari segi kemampuan kepala sekolah dalam menyelesaikan tugasnya tanpa bantuan orang lain.

d. Inisiatif

Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 50 responden, maka dapat pula disimpulkan bahwa indikator kinerja dibuat untuk mempermudah peneliti mendapatkan jawaban. berikut hasil kuesiner inisiatif dapat dilihat pada tabel :

Tabel 4.21
Tanggapan Responden Tentang Pengaruh Kepala Sekolah Terhadap Kinerja dalam Mengambil Keputusan

NO	Golongan	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat mampu	47	94
2.	Mampu	1	2
3.	Tidak mampu	1	2
4.	Sangat tidak mampus	1	2
	Jumlah	50	100

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Bulukumba

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 50 responden terdapat 94% responden yang menjawab sangat mampu, 2% responden yang menjawab mampu, 2% responden yang menjawab tidak mampu, serta 2% responden yang menjawab sangat tidak mampu. Dari hasil persentase tabel di atas yang menunjukkan jawaban “sangat mampu” lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban lainnya. Kesimpulannya mutasi jabatan Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba sudah cukup baik dilihat dari segi kemampuan kepala sekolah dalam mengambil keputusan.

e. Adaptabilitas

Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 50 responden, maka dapat pula disimpulkan bahwa indikator kinerja dibuat untuk mempermudah peneliti mendapatkan jawaban. berikut hasil kuesiner adaptabilitas dapat dilihat pada tabel :

Tabel 4.22

**Tanggapan Responden Tentang Pengangkatan Kepala Sekolah
Berdasarkan Pengalaman Kerja minimal 5 tahun**

NO	Golongan	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat sesuai	32	64
2.	Sesuai	11	22
3.	kurang sesuai	4	8
4.	tidak sesuai	3	6
	Jumlah	50	100

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Bulukumba

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 50 responden terdapat 64% responden yang menjawab sangat sesuai, 22% responden yang menjawab sesuai, 8% responden yang menjawab tidak sesuai, serta 6% responden yang menjawab sangat tidak sesuai. Dari hasil persentase tabel di atas yang menunjukkan jawaban “sangat sesuai” lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban lainnya. Kesimpulannya mutasi jabatan Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba sudah memenuhi syarat Promosi dari guru menjadi Kepala sekolah.

Tabel 4.23

**Tanggapan Responden Tentang Pengaruh Kepala Sekolah Terhadap
Kinerja Berdasarkan Penyesuaian Diri dengan Lingkungan**

NO	Golongan	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat baik	32	64
2.	Baik	11	22
3.	Kurang baik	4	8
4.	Tidak baik	3	6
	Jumlah	50	100

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Bulukumba

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 50 responden terdapat 64% responden yang menjawab sangat baik, 22% responden yang menjawab baik, 8% responden yang menjawab kurang baik, serta 6% responden

yang menjawab sangat tidak baik. Dari hasil persentase tabel di atas yang menunjukkan jawaban “sangat baik” lebih banyak dipilih oleh responden dibandingkan dengan jawaban lainnya. Kesimpulannya mutasi jabatan Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba sudah cukup baik dilihat dari segi kepuasan dalam pengambilan keputusan.

f. Kerjasama

Untuk mendapatkan hasil dari pernyataan yang diberikan oleh 50 responden, maka dapat pula disimpulkan bahwa indikator kinerja dibuat untuk mempermudah peneliti mendapatkan jawaban. berikut hasil kuesiner adaptabilitas dapat dilihat pada tabel :

Tabel 4.25
Tanggapan Responden Tentang Pengaruh Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Berdasarkan Cara Menyelesaikan Pekerjaan Berdasarkan Bawahan

NO	Golongan	Frekuensi	Persentase
1.	Sangat Mampu	44	88
2.	Mampu	3	6
3.	Tidak mampu	2	4
4.	Sangat tidak mampu	1	2
	Jumlah	50	100

Sumber : dinas pendidikan kabupaten Bulukumba

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 50 responden terdapat 88% responden yang menjawab sangat mampu, 6% responden yang menjawab mampu, 4% responden yang menjawab tidak mampu, serta 2% responden yang menjawab sangat tidak mampu. Dari hasil persentase tabel di atas yang menunjukkan jawaban “sangat mampu” lebih banyak dipilih oleh

responden dibandingkan dengan jawaban lainnya. Kesimpulannya mutasi jabatan Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba sudah cukup baik dilihat dari segi kemampuan kepala sekolah dalam menyelesaikan pekerjaan bersama guru dan pegawai.

Dari hasil pernyataan responden diatas, dapat disimpulkan bahwa yang paling berpengaruh dalam mutasi kepala sekolah terhadap kinerja adalah Promosi kepala sekolah, dimana promosi terdiri dari tiga indikator yaitu pengalaman kerja, kualifikasi pendidikan, dan prestasi kerja, yang dinilai memiliki persentase tertinggi yaitu 98% dari indikator-indikator lainnya. Sedangkan indikator terendah dari pernyataan responden atau hasil penelitian adalah indikator pengalaman kerja, dimana indikator pengalaman kerja hanya memiliki pengaruh sebesar 64%. Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah indikator yang paling berpengaruh dalam pengaruh mutasi terhadap kinerja Kepala Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba.

C. Besar Pengaruh Mutasi (X) terhadap Kinerja Kepala Sekolah (Y)

Sebelum masuk kedalam hasil penelitian maka peneliti menguji kualitas data Variabel Kompensasi (X) dan Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y). Adapun dibawah ini uji kualitas data yang telah dilakukan peneliti.

1. Uji Kualitas Data Variabel X

a. Uji Validitas

Data penelitian yang telah terkumpul kemudian diolah penguji instrumen berupa uji validitas dan reliabilitas. Dari hasil uji validitas yang dilakukan dengan

bantuan program SPSS versi 20 menunjukkan bahwa koefisien korelasi *pearson correlation* untuk setiap item butir pernyataan dengan skor total variabel Mutasi (X) dengan total kuesioner sebanyak 50 responden signifikan $\leq 0,05$, adapun dasar pengambilan keputusan untuk korelasi yaitu jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka berkorelasi begitu pun sebaliknya, jika nilai signifikan $\geq 0,05$ tidak berkorelasi, maka sub indikator pada penelitian tersebut dapat dikatakan valid, dan nilai *pearson correlation* keseluruhan sub indikator yang ada sebesar 0,773. Hal ini dapat dimaknai bahwa semakin besar hubungan antara X dan Y mempunyai hubungan yang sangat kuat, maka akan memberi manfaat untuk meningkatkan kinerja Kepala Sekolah. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa setiap item indikator instrumen untuk Mutasi tersebut valid. Secara ringkas hasil uji validitas variabel dapat dilihat pada tabel perhitungan perhitungan di halaman lampiran. Dari hasil perhitungan dengan 15 butir pernyataan pada variabel X, seluruh pernyataan yang ada dinyatakan valid.

b. Uji Realibilitas

Realibilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Pengujian realibilitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Pada penelitian ini pengujian realibilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Nilai dari *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,833. Sub indikator ini dapat dikatakan realibilitas karena lebih dari 0,60 yaitu minimal nilai *Cronbach's Alpha* agar sub indikator penelitian dapat dikatakan realibel. Berdasarkan tabel yang terdapat pada halaman lampiran dapat diketahui semua

pernyataan pada variabel X realibel. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*, maka dari itu kuesioner yang telah dibuat dapat dipercaya serta dapat dipakai untuk mendukung penelitian ini.

2. Uji Kualitas Data Variabel Y

a. Uji Validitas

Data penelitian yang telah terkumpul kemudian diolah untuk menguji instrumen berupa uji validitas dan reliabilitas. Dari hasil uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 20 menunjukkan bahwa koefisien korelasi *pearson correlation* untuk setiap item butir pernyataan dengan skor total variabel Kinerja Kepala Sekolah (Y). Uji kuesioner sebanyak 50 responden dengan tingkat signifikan $\leq 0,05$ maka sub indikator penelitian dapat dikatakan valid. Dan nilai *pearson correlation* keseluruhan sub indikator yang ada ialah 0,761. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa setiap item indikator instrumen untuk Kinerja Kepala Sekolah tersebut valid. Secara ringkas hasil uji validitas variabel dapat dilihat pada halaman lampiran. Dari hasil perhitungan tabel dengan 30 butir pernyataan pada variabel Y, seluruh pernyataan yang ada dinyatakan valid.

b. Uji Realibilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Pengujian realibilitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Berdasarkan tabel yang terdapat pada halaman lampiran dengan nilai keseluruhan *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,819 dapat diketahui

semua sub indikator pernyataan pada variabel Y realibel. Pengujian reliabilitas cukup dengan membandingkan *Cronbach's Alpha* dengan nilai 0,60. Jika *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, maka indikator atau pernyataan kuesioner dikatakan reliabel, begitupun sebaliknya. Hal ini dapat dimaknai bahwa semakin besar hubungan antara X dan Y, maka akan memberi manfaat untuk meningkatkan kinerja Kepala Sekolah, maksudnya apabila mutasi mempengaruhi kinerja, maka kinerja Kepala Sekolah akan semakin meningkat. Dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*, nilainya lebih dari 0,60, maka dari itu kuesioner yang telah dibuat dapat dipercaya seta dapat dipakai untuk mendukung penelitian ini.

Setelah menguji kualitas data maka peneliti menampilkan hasil penelitian untuk mencari besar pengaruh antara variabel Mutasi dengan variabel Kinerja Kepala Sekolah dengan menggunakan teknik Analisis Korelasi Sederhana dan untuk melihat pengaruhnya menggunakan teknik Regresi Sederhana sebagai berikut:

3. Teknik Analisis Korelasi Sederhana

Berdasarkan output SPSS versi 20 maka dapat dilihat nilai signifikan 0,000 dan nilai *Pearson Correlation* 0,958, jika berdasarkan tabel III.2 pada bab III maka diketahui jika signifikan $\leq 0,05$ maka artinya ada hubungan secara signifikan antara Mutasi (X) dengan Kinerja Kepala Sekolah (Y) begitu pula dengan interval koefisien di atas 0,60 maka tingkat korelasi termasuk dalam tingkatan kuat, artinya Mutasi sangat berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah. Maka hubungan antara variabel Muatsi dan Kinerja Kepala Sekolah, sangatlah berpengaruh. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

korelasi antara variabel X dan Y berada pada kategori hubungan yang kuat. Analisis korelasi sederhana (*Bivariate Correlation*) ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. dalam korelasi mempunyai dua arah, yaitu searah dan tidak searah. Pada SPSS hal ini di tandai dengan *two tailed* arah korelasi dilihat dari angka koefisien korelasi. Jika koefisien korelasi positif, maka hubungan kedua variabel searah dan begitupun sebaliknya.

4. Regresi Linear Sederhana

Pada tabel entered/removed dihalaman lampiran yaitu Output dari spss dengan linear sederhana menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan atau dibuang dan metode yang digunakan dalam hal ini variabel yang dimasukkan adalah variabel nilai Kompensasi sebagai variabel X dan metode yang digunakan merupakan *Enter Method*. Hal ini dapat dimaknai bahwa semakin besar hubungan antara X dan Y, maka akan memberi manfaat untuk meningkatkan kinerja Kepala Sekolah, maksudnya apabila mutasi mempengaruhi kinerja, maka kinerja Kepala Sekolah akan semakin meningkat. Adapun Tabel summary menjelaskan seberapa besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,958 dan dijelaskan seberapa besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. Dari output di atas diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,917, maka selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan koefisien determinasi r^2 yang dinyatakan dalam persentase. Hasilnya sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 R^2 &= (0,958)^2 \times 100\% \\
 &= 91,7764 \times 100\% \\
 &= 91,77\%
 \end{aligned}$$

Dibulatkan menjadi 91,77%

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas (Mutasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Kepala Sekolah) adalah sebesar 91,77%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengaruh Mutasi terhadap kinerja Kepala Sekolah dapat ditentukan dengan menggunakan regresi sederhana. Pembuatan sederhana dapat dilakukan untuk menganalisis pengaruh linear sederhana antara satu variabel independent yaitu Mutasi (X) terhadap variabel dependen yaitu kinerja Kepala Sekolah (Y) di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba. Pengambilan keputusan dalam uji regresi linear sederhana magacuh pada pada dua hal yakni;

- a. Jika nilai signifikan lebih kecil $<$, 0,005, artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, maka hipotesis satu (H1) diterima.
- b. Jika nilai signifikan lebih besar \geq 0,005, artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y, maka hipotesis satu (H1).

Berdasarkan hasil analisis data statistic tabel Annova diatas digunakan untuk menentukan model persamaan regresi sederhana yang diketahui bahwa nilai F hitung = 533,54 dengan tingkat signifikan sebesar 0,00 lebih kecil $<$ 0,05 maka variabel Mutasi (X) berpengaruh terhadap kinerja Kepala Sekolah (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dengan variabel mutasi dapat digunakan untuk memprediksi nilai kinerja Kepala Sekolah di SMA Negeri di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba.

Hasil uji t, menjelaskan bahwa nilai signifikan mutasi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sedangkan t hitungnya sebesar 23,099, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel mutasi berpengaruh terhadap kinerja Kepala Sekolah di SMA Negeri di Kecamatan Bontohari Kabupaten Bulukumba. Nilai koefisien regresi variabel mutasi sebesar 1,886 yang menunjukkan bahwa variabel mutasi berpengaruh positif terhadap kinerja Kepala Sekolah.

Pada tabel ANOVA, hal ini menunjukkan apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Mutasi (X) dimana variabel X terdiri dari dua yaitu promosi (X_1) dan rotasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Kepala (Y). Dari tabel anova di atas, terlihat bahwa F hitung yang diperoleh adalah sebesar 533,54 dengan signifikan/probabilitas 0,000 yang $\leq 0,05$, berarti model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Kepala Sekolah. Adapun tabel *Coefficients*, kolom B pada constant (a) adalah 5,983 sedang nilai Mutasi 0,082 (b). Adapun rumus model persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam menentukan besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Y &= a + bX = e \\ &= 533,54 + 0,082X = 0,82 \end{aligned}$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas maka dapat diinterpretasikan bahwa nilai koefisien regresi (b) nilainya sebesar 5,983 yang dinyatakan bahwa variabel dependen atau kinerja Kepala Sekolah (Y). berdasarkan hasil t hitung $\geq t$ tabel ($5,983 \geq \dots$) atau signifikan (Sig) sebesar 0,218 lebih kecil dari $< 0,00$, sehingga berarti hipotesis atau (H1) diterima. Hal ini berarti hipotesis pertama (H1) Mutasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kepala Sekolah di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba.

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satuan-satuan. Perubahan ini merupakan penambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif. Sehingga dari persamaan tersebut dapat di terjemahkan :

- a. Konstanta sebesar 533,54 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Mutasi maka nilai Kinerja Kepala Sekolah sebesar 533,54. Dari tabel anova di atas, terlihat bahwa F hitung yang diperoleh adalah sebesar 533,54. Hal ini dapat dimaknai bahwa semakin besar hubungan antara X dan Y , maka akan memberi manfaat untuk meningkatkan kinerja Kepala Sekolah, maksudnya apabila mutasi mempengaruhi kinerja, maka kinerja Kepala Sekolah akan semakin meningkat.
- b. Koefisien regresi X sebesar 0,082 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai Mutasi, maka nilai Kinerja Kepala Sekolah sebesar 0,082. Hal ini menunjukkan apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Mutasi (X) terhadap variabel Kinerja Kepala (Y). Hal ini dimaknai bahwa pengaruh Mutasi terhadap kinerja sangat memberi manfaat untuk meningkatkan kinerja kepala sekolah di SMA Negeri 3 dan 16 Bontobahari Kabupaten Bulukumba.

Tabel *Coefficients* juga menunjukkan nilai Beta yaitu sebesar 0,958. Nilai ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Mutasi terhadap Kinerja Kepala Sekolah dengan kategori sangat kuat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan maka penulis dapat menyimpulkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulannya antara lain:

1. Promosi berpengaruh positif terhadap kinerja Kepala Sekolah dari indikator kondisi kerja dan adaptabilitas dengan nilai tertinggi yaitu 24% dan nilai terendah dari indikator inisiatif dengan nilai 12%. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa promosi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kepala Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba. Jadi, jika promosi pegawai yang diterapkan sesuai dengan keadaan kinerja Kepala Sekolah, maka kinerja Kepala Sekolah juga akan mengalami peningkatan.
2. Rotasi berpengaruh positif terhadap kinerja Kepala Sekolah dari indikator sikap kerja dengan nilai tertinggi 28% dan nilai terendah dari indikator inisiatif dengan nilai 10%. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa rotasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kepala Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba. Jadi, jika rotasi Kepala Sekolah yang diterapkan sesuai dengan kinerja Kepala Sekolah, maka kinerja Kepala Sekolah juga akan mengalami peningkatan.
3. Mutasi memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja Kepala Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba

dengan nilai 533,54. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa mutasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Kepala Sekolah di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba. jadi, jika mutasi Kepala Sekolah sesuai dengan kinerja Kepala Sekolah, maka pengaruh positif mutasi akan meningkatkan kinerja Kepala Sekolah di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan mengenai "Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Kepala Sekolah SMA di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba" maka penulis dapat memberikan saran, yaitu :

1. Diharapkan kepala sekolah yang mengalami mutasi jabatan selanjutnya untuk meningkatkan kualitas kinerja dalam memimpin sekolahnya, karena berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mutasi jabatan sangat berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah. oleh karena itu, dibutuhkan usaha dan kerja keras agar hal tersebut dapat terwujud.
2. Disarankan kepada peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian lebih lanjut agar memperhatikan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah, seperti faktor konstektual (situasional).

DAFTAR PUSTAKA

- Daryanto, 2013. *Sari Kuliah Manajemen Produksi*, Bandung: Satu Nusa.
- Eko Widodo, Suparno, 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Hasibuan, Melayu, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harbani, Pasolong, 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: cv. Alfabeta.
- Jimmy, L. Goal, 2014. *Human Kapital Sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo Anggota Ikapi.
- Kadarisman, M, 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada..
- Mangkunegara, A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2004. *Manajemen Personlia*. Jakarta :Ghalia Indonesia.
- Mulyawan, Satria, 2011. Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Kajian Bisnis*, fall: 8.
- Nawawi, H. 2005. *Administrasi Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Nurani, Hesti, 2013. Evaluasi Dampak Kebijakan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Dalam Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang. *Jurnal Tesis PMIS-UNTAN-PSIAN*, fall: 2.
- Priansa, Juni, 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti, 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Dumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sofyan, Ahsan, 2011. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Tesis PMIS-UNTAN-PSIAN*, fall: 5.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitataif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Admininstrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D cetakan ke-25*, Bandung: Alfabeta.
- Suparno, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM)*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sutrischastini, Ari, 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantorsecretariat Daerah Kabupten Gunung Kidul. *Jurnal Kajian Bisnis*, fall: 126.
- Suwatno dan Juni Priansa, Donni, 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Afabeta.
- Wibowo, 2012. *Manjemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Talib Mustafa, Abdul, 2017. *Kemitraan dalam Pelayanan Public*. Yogyakarta: Calpulis.
- Yani, M, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Mitra Wacana Media.











Correlations

		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	JUMLAH
x1	Pearson Correlation	1	.551**	.040	.114	.131	-.060	.100	.140	.058	-.020	1.000**	.551**	.040	.114	.131	.552**
	Sig. (2-tailed)		.000	.785	.430	.366	.677	.489	.331	.687	.893	.000	.000	.785	.430	.366	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x2	Pearson Correlation	.551**	1	.180	.399**	.421**	.010	.149	.042	.045	-.018	.551**	1.000**	.180	.399**	.421**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000		.212	.004	.002	.945	.302	.775	.755	.901	.000	.000	.212	.004	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x3	Pearson Correlation	.040	.180	1	.251	.202	-.182	.014	-.114	-.032	-.010	.040	.180	1.000**	.251	.202	.430**
	Sig. (2-tailed)	.785	.212		.079	.160	.205	.923	.430	.828	.947	.785	.212	.000	.079	.160	.002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x4	Pearson Correlation	.114	.399**	.251	1	.346*	-.195	-.268	-.132	-.143	-.161	.114	.399**	.251	1.000**	.346*	.508**
	Sig. (2-tailed)	.430	.004	.079		.014	.175	.060	.362	.321	.265	.430	.004	.079	.000	.014	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x5	Pearson Correlation	.131	.421**	.202	.346*	1	-.057	.080	.228	-.028	.048	.131	.421**	.202	.346*	1.000**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.366	.002	.160	.014		.693	.582	.111	.849	.742	.366	.002	.160	.014	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x6	Pearson Correlation	-.060	.010	-.182	-.195	-.057	1	.516**	.299*	-.088	.094	-.060	.010	-.182	-.195	-.057	.126
	Sig. (2-tailed)	.677	.945	.205	.175	.693		.000	.035	.545	.515	.677	.945	.205	.175	.693	.383
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x7	Pearson Correlation	.100	.149	.014	-.268	.080	.516**	1	.327*	.054	.219	.100	.149	.014	-.268	.080	.308*
	Sig. (2-tailed)	.489	.302	.923	.060	.582	.000		.020	.708	.126	.489	.302	.923	.060	.582	.029
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x8	Pearson Correlation	.140	.042	-.114	-.132	.228	.299*	.327*	1	.150	-.009	.140	.042	-.114	-.132	.228	.301*
	Sig. (2-tailed)	.331	.775	.430	.362	.111	.035	.020		.298	.951	.331	.775	.430	.362	.111	.034
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x9	Pearson Correlation	.058	.045	-.032	-.143	-.028	-.088	.054	.150	1	.472**	.058	.045	-.032	-.143	-.028	.186
	Sig. (2-tailed)	.687	.755	.828	.321	.849	.545	.708	.298		.001	.687	.755	.828	.321	.849	.196
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x10	Pearson Correlation	-.020	-.018	-.010	-.161	.048	.094	.219	-.009	.472**	1	-.020	-.018	-.010	-.161	.048	.190
	Sig. (2-tailed)	.893	.901	.947	.265	.742	.515	.126	.951	.001		.893	.901	.947	.265	.742	.186
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x11	Pearson Correlation	1.000**	.551**	.040	.114	.131	-.060	.100	.140	.058	-.020	1	.551**	.040	.114	.131	.552**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.785	.430	.366	.677	.489	.331	.687	.893		.000	.785	.430	.366	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x12	Pearson Correlation	.551**	1.000**	.180	.399**	.421**	.010	.149	.042	.045	-.018	.551**	1	.180	.399**	.421**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.212	.004	.002	.945	.302	.775	.755	.901	.000		.212	.004	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x13	Pearson Correlation	.040	.180	1.000**	.251	.202	-.182	.014	-.114	-.032	-.010	.040	.180	1	.251	.202	.430**

	Sig. (2-tailed)	.785	.212	.000	.079	.160	.205	.923	.430	.828	.947	.785	.212		.079	.160	.002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x14	Pearson Correlation	.114	.399**	.251	1.000**	.346*	-.195	-.268	-.132	-.143	-.161	.114	.399**	.251	1	.346*	.508**
	Sig. (2-tailed)	.430	.004	.079	.000	.014	.175	.060	.362	.321	.265	.430	.004	.079		.014	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x15	Pearson Correlation	.131	.421**	.202	.346*	1.000**	-.057	.080	.228	-.028	.048	.131	.421**	.202	.346*	1	.647**
	Sig. (2-tailed)	.366	.002	.160	.014	.000	.693	.582	.111	.849	.742	.366	.002	.160	.014		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
JUMLAH	Pearson Correlation	.552**	.774**	.430**	.508**	.647**	.126	.308*	.301*	.186	.190	.552**	.774**	.430**	.508**	.647**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.383	.029	.034	.196	.186	.000	.000	.002	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Reliability

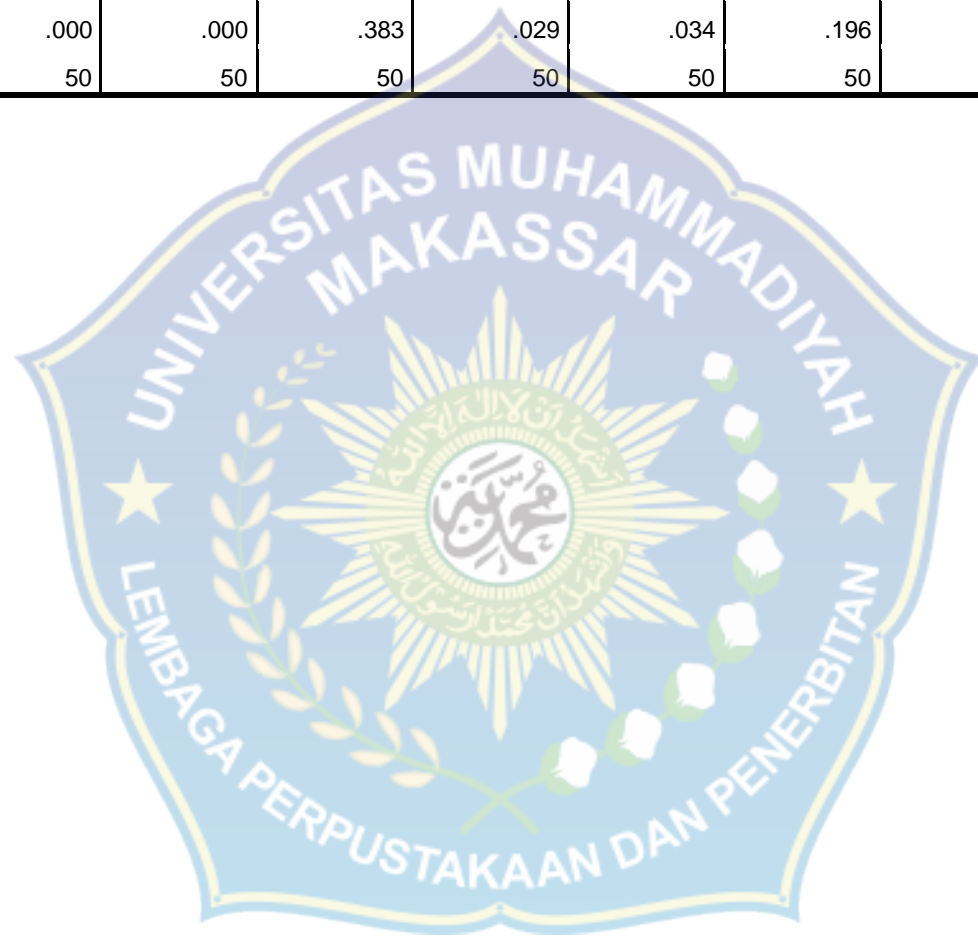
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	15



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	59.10	40.010	.486	.895
x2	59.20	37.429	.753	.885
x3	59.16	40.341	.435	.897
x4	59.28	38.165	.612	.891
x5	59.22	39.073	.589	.892
x6	59.10	40.010	.486	.895
x7	59.20	37.429	.753	.885
x8	59.16	40.341	.435	.897
x9	59.28	38.165	.612	.891
x10	59.22	39.073	.589	.892
x11	59.10	40.010	.486	.895
x12	59.20	37.429	.753	.885
x13	59.16	40.341	.435	.897
x14	59.28	38.165	.612	.891
x15	59.22	39.073	.589	.892



Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	JUMLAH
y1	Pearson Correlation	1	.427**	.488**	.399**	.067	.728**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.004	.643	.000
	N	50	50	50	50	50	50
y2	Pearson Correlation	.427**	1	.229	.303*	.128	.639**
	Sig. (2-tailed)	.002		.110	.032	.377	.000
	N	50	50	50	50	50	50
y3	Pearson Correlation	.488**	.229	1	.686**	.235	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.110		.000	.101	.000
	N	50	50	50	50	50	50
y4	Pearson Correlation	.399**	.303*	.686**	1	.339*	.783**
	Sig. (2-tailed)	.004	.032	.000		.016	.000
	N	50	50	50	50	50	50
y5	Pearson Correlation	.067	.128	.235	.339*	1	.503**
	Sig. (2-tailed)	.643	.377	.101	.016		.000
	N	50	50	50	50	50	50
JUMLAH	Pearson Correlation	.728**	.639**	.747**	.783**	.503**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

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

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.702	5

Correlations

		y6	y7	y8	y9	y10	JUMLAH
y6	Pearson Correlation	1	.513**	.479**	.205	.213	.640**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.153	.138	.000
	N	50	50	50	50	50	50
y7	Pearson Correlation	.513**	1	.635**	.268	.396**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.060	.004	.000
	N	50	50	50	50	50	50
y8	Pearson Correlation	.479**	.635**	1	.605**	.341*	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.015	.000
	N	50	50	50	50	50	50
y9	Pearson Correlation	.205	.268	.605**	1	.295*	.650**
	Sig. (2-tailed)	.153	.060	.000		.037	.000
	N	50	50	50	50	50	50
y10	Pearson Correlation	.213	.396**	.341*	.295*	1	.682**
	Sig. (2-tailed)	.138	.004	.015	.037		.000
	N	50	50	50	50	50	50
JUMLAH	Pearson Correlation	.640**	.769**	.840**	.650**	.682**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

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

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	5

Correlations

		y6	y7	y8	y9	y10	JUMLAH
y6	Pearson Correlation	1	.541**	.202	.153	.383**	.692**
	Sig. (2-tailed)		.000	.160	.288	.006	.000
	N	50	50	50	50	50	50
y7	Pearson Correlation	.541**	1	.319*	.062	.190	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000		.024	.671	.187	.000
	N	50	50	50	50	50	50
y8	Pearson Correlation	.202	.319*	1	.174	.273	.594**
	Sig. (2-tailed)	.160	.024		.228	.055	.000
	N	50	50	50	50	50	50
y9	Pearson Correlation	.153	.062	.174	1	.514**	.568**
	Sig. (2-tailed)	.288	.671	.228		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
y10	Pearson Correlation	.383**	.190	.273	.514**	1	.725**
	Sig. (2-tailed)	.006	.187	.055	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50
JUMLAH	Pearson Correlation	.692**	.676**	.594**	.568**	.725**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

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

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.659	5

Correlations

		y6	y7	y8	y9	y10	JUMLAH
y6	Pearson Correlation	1	.575**	.441**	.185	.291*	.727**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.198	.040	.000
	N	50	50	50	50	50	50
y7	Pearson Correlation	.575**	1	.425**	.357*	.272	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.011	.056	.000
	N	50	50	50	50	50	50
y8	Pearson Correlation	.441**	.425**	1	.410**	.271	.737**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002		.003	.057	.000
	N	50	50	50	50	50	50
y9	Pearson Correlation	.185	.357*	.410**	1	.549**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.198	.011	.003		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
y10	Pearson Correlation	.291*	.272	.271	.549**	1	.651**
	Sig. (2-tailed)	.040	.056	.057	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50

	Pearson Correlation	.727**	.736**	.737**	.688**	.651**	1
JUMLAH	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

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

Reliability

Case Processing Summary

	N	%
Valid	50	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	5

Correlations

		y6	y7	y8	y9	y10	JUMLAH
y6	Pearson Correlation	1	.382**	.576**	.056	.185	.641**
	Sig. (2-tailed)		.006	.000	.700	.197	.000
	N	50	50	50	50	50	50
y7	Pearson Correlation	.382**	1	.648**	.379**	.288 ⁺	.767**
	Sig. (2-tailed)	.006		.000	.007	.043	.000
	N	50	50	50	50	50	50
y8	Pearson Correlation	.576**	.648**	1	.380**	.284 ⁺	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.006	.045	.000
	N	50	50	50	50	50	50
y9	Pearson Correlation	.056	.379**	.380**	1	.312 ⁺	.603**
	Sig. (2-tailed)		.006	.006		.045	.000
	N	50	50	50	50	50	50

	Sig. (2-tailed)	.700	.007	.006		.027	.000
	N	50	50	50	50	50	50
y10	Pearson Correlation	.185	.288*	.284*	.312*	1	.617**
	Sig. (2-tailed)	.197	.043	.045	.027		.000
	N	50	50	50	50	50	50
JUMLAH	Pearson Correlation	.641**	.767**	.831**	.603**	.617**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50

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

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

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	5

Correlations

		y6	y7	y8	y9	y10	JUMLAH
y6	Pearson Correlation	1	.558**	.259	.234	.312*	.590**
	Sig. (2-tailed)		.000	.069	.101	.027	.000
	N	50	50	50	50	50	50
y7	Pearson Correlation	.558**	1	.430**	.276	.252	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.052	.077	.000

	N	50	50	50	50	50	50
y8	Pearson Correlation	.259	.430**	1	.532**	.507**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.069	.002		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
y9	Pearson Correlation	.234	.276	.532**	1	.737**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.101	.052	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
y10	Pearson Correlation	.312*	.252	.507**	.737**	1	.796**
	Sig. (2-tailed)	.027	.077	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50
JUMLAH	Pearson Correlation	.590**	.658**	.757**	.817**	.796**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

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

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	5

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X.

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MUTASI ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: KINERJA
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.958 ^a	.917	.916	4.451

- a. Predictors: (Constant), MUTASI

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

	Regression	10571.063	1	10571.063	533.546	.000 ^b
1	Residual	951.017	48	19.813		
	Total	11522.080	49			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MUTASI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.983	4.792		1.248	.218
	MUTASI	1.886	.082	.958	23.099	.000

a. Dependent Variable: KINERJA



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT-

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 E-mail :lp3munismuh@ptana.com



nomor : 2262/Izn-5/C.4-VIII/IX/37/2018

jumlah : 1 (satu) Rangkap Proposal

jenis : Permohonan Izin Penelitian

26 Dzulhijjah 1439 H

06 September 2018 M

Kepada Yth,

Bapak / Ibu Bupati Bulukumba

Cq. Ka. IP3 Balitbang Perpustakaan dan Kearsipan

di -

Bulukumba

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 1400/FSP/A.1-VIII/IX/1439 H/2018 M tanggal 6 September 2018, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : ANGGITA PUTRI
 No. Stambuk : 10561 0490314
 Fakultas : Fakultas Sosial dan Politik
 Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
 Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Kepala Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Bontobahari Kabupaten Bulukumba"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 8 September 2018 s/d 8 Nopember 2018.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran katziraa.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketpa LP3M,
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
 MAKASSAR

Dr. Ir. Abubakar Idhan, MP.
 NBM 101 7716

KABUPATEN BULUKUMBA
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
 Jln. Dr. Sutomo No.4 Telp. (0413) 85003 Bulukumba 92511

Bulukumba, 18 September 2018

: 070/KB/Kesbangpol/IX/2018
 : Biasa
 : -
 : Rekomendasi

Yth. Kepada
 Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan
 Terpadu Satu Pintu Kab. Bulukumba
 di-
Jl. Kenari No.13 Bulukumba

Berdasarkan Surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 2262/izm-5/C.4-VIII/IX/37/2018 tanggal 06 September 2018 Perihal Izin Penelitian.

Dengan ini disampaikan kepada Bapak/Ibu/Saudara (i) bahwa yang tersebut dibawah ini :

Nama : ANGGITA PUTRI
 Tempat/Tgl Lahir : Bontotiro, 09-12-1995
 No. Pokok : 105610100214
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
 Pekerjaan : Mahasiswi UNISMUH Makassar
 Alamat : BPH JL Bumi 15 Blok C2 No 7 Makassar
 Hp. 082 312 250 517

Bermaksud akan mengadakan Penelitian di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan, UPTD Kec Bonto Bahari Dan SMA N 3 Bulukumba Dan SMA N 16 Bulukumba Kabupaten Bulukumba dalam rangka penyusunan Skripsi dengan Judul:

" PENGARUH MUTASI TERHADAP KINERJA KEPALA SEKOLAH MENENGAH ATAS DI KECAMATAN BONTOLAHARI KABUPATEN BULUKUMBA "

Selama : Tmt. 08 September s/d 08 November 2018
 rangkutan/ang. team : tidak ada

Sehubungan dengan hal tersebut diatas dianggap layak mendapatkan Surat Izin Penelitian.

Demikian disampaikan kepada saudara untuk dimaklumi dan bahan seperlunya.

An. KEPALA KANTOR
 Kasi Idpol & Wasbang


 MUHAMMAD GADAFLE, M.Si

Pangkat : Penata Tk.I
 NIP : 19731209 200502 1 003

lamba (sebagai laporan)
 Bulukumba
 UNISMUH di Makassar

 PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMP TSP) <i>Alamat : Jl. Kenari No.13 Telp. (0413) 85060 Bulukumba 92512</i>	
Bulukumba, 18 September 2018	
Nomor	: 711/DPMP TSP/IX/2018
Lampiran	:
Perihal	: <u>Izin Penelitian</u>
Kepada	Yth. 1. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan 2. Kepala UPTD Bonto Bahari 3. Kepala SMAN 3 Bulukumba 4. Kepala SMAN 16 Bulukumba Masing – Masing
Di	Tempat
<p>Berdasarkan Surat Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Nomor : 070/873/Kesbangpol/IX/2018 tanggal 18 September 2018 Perihal Rekomendasi Izin Penelitian maka yang tersebut di bawah ini</p> <p>Nama : ANGGITA PUTRI Nomor Pokok : 10561 0490314 Program Studi : ILMU ADMINISTRASI NEGARA Alamat : BPH JL. BUMI 15 BLOK C2 NO. 7 MAKASSAR</p> <p>Bermaksud Melakukan Penelitian di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, UPTD Bonto Bahari dan SMAN 3 dan SMAN 16 Kabupaten Bulukumba Dalam Rangka Penyusunan SKRIPSI dengan judul "PENGARUH MUTASI TERHADAP KINERJA KEPALA SEKOLAH MENENGAH ATAS DI KECAMATAN BONTO BAHARI KABUPATEN BULUKUMBA" yang akan berlangsung pada tanggal 08 September s/d 08 November 2018.</p> <p>Sehubungan dengan hal tersebut di atas, pada prinsipnya kami mengizinkan yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan tersebut dengan ketentuan sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mematuhi semua Peraturan Perundang - Undangan yang berlaku dan mengindahkan adat - istiadat yang berlaku pada masyarakat setempat; 2. Tidak mengganggu keamanan / ketertiban masyarakat setempat; 3. Penelitian / pengambilan data tidak menyimpang dari izin yang diberikan; 4. Melaporkan hasil pelaksanaan penelitian / pengambilan data serta menyerahkan 1 (satu) eksampul hasilnya kepada Bupati Bulukumba Cq. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Bulukumba; 5. Surat izin ini akan dicabut atau dianggap tidak berlaku apabila yang bersangkutan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana tersebut di atas, atau sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan kegiatan penelitian/ pengumpulan data dimaksud belum selesai. <p>Demikian surat izin ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.</p> <p style="text-align: center;">  Kepala Dinas Dr. H. R. Krg. SUGINNA Pangkat : Pembina Utama Muda NIP : 19610702 196003 2 002 </p>	
<p>Tembusan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bupati Bulukumba di Bulukumba (sebagai laporan); 2. Kepala Kesbangpol Kab. Bulukumba di Bulukumba; 3. Arsip. 	