

MUTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DAERAH OPERASI 1 JAKARTA

Ferdian Erlangga Rosa

Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia

Email: ferdian@gmail.com

Diterima: 3 Januari 2017; Direvisi: 7 Februari 2017; Disetujui: 25 Februari 2017

Abstract

This study aims to determine the effect of the mutation on the performance of employees at PT Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Operations 1 Jakarta. In this study using survey methods and eksplansi with the collection directly from the original source, in the form of questionnaires were drawn from a sample. The sample in this study were all employees of PT Kereta Api Indonesia (Persero) Jakarta Regional Operations 1 102 respondents. Data analysis and processing techniques used are validity, reliability test, descriptive analysis, simple linear regression analysis. Based on the results of data processing test "t" to see the effect of the mutation on employee performance variables significant or not, it can be seen from the figures the probability (sig). Probability value $0.000 < 0.05$ by t value = 6.305 and t table = 1.66023. 1.66023 Figures obtained from the t table with $\alpha = 0.05$ and degrees of freedom (df) $n_k - 1 = 100$. If $t > t$ table is $6.305 > 1.66023$, so it can be concluded that H_0 is rejected or mutations significantly influence employee performance.

Keywords: Mutations, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta. Dalam penelitian ini menggunakan metode survey dan eksplansi dengan pengumpulan secara langsung dari sumber asli, berupa penyebaran kuesioner yang diambil dari suatu sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta sebanyak 102 responden. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan dari hasil pengolahan data uji "t" untuk melihat pengaruh variabel mutasi terhadap kinerja karyawan signifikan atau tidak, dapat dilihat dari angka probabilitas (sig). Nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung = 6,305 dan t tabel = 1,66023. Angka 1,66023 diperoleh dari t tabel dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $n - k - 1 = 100$. Jika t hitung $> t$ tabel yaitu $6,305 > 1,66023$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Mutasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting di perusahaan. Sebagai aset perusahaan yang sangat berharga, maka penting bagi perusahaan untuk selalu membina dan mengembangkan potensi dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu usaha yang dilakukan adalah dengan penerapan mutasi. Program ini diharapkan dapat menjamin kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan dan pemanfaatannya yang optimal, karena secanggih apapun peralatan yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan ada artinya jika tidak di dukung oleh sumber daya manusia yang terampil dan memiliki kinerja yang tinggi.

Melalui manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang akan membantu memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan sesuai dengan kemampuan para karyawannya. Dengan kondisi tersebut diharapkan karyawan dapat memiliki perilaku dan kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai penunjang upaya mencapai tujuan. Mutasi selain dapat meningkatkan kinerja, dapat pula memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Mutasi pada dasarnya adalah pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang sifatnya sejajar. Tetapi masyarakat sering mengartikan bahwa karyawan yang di mutasi adalah karyawan yang di hukuk karena melakukan kesalahan atau menyalahgunakan kedudukannya. Tetapi perlu diingat bahwa mutasi sebenarnya dilakukan untuk melakukan penyegaran, sehingga tidak menimbulkan kejenuhan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang jasa transportasi perkeretaapian terbesar di Indonesia. PT Kereta Api Indonesia (Persero) sebagai induk perusahaan membawahi sembilan daerah operasi dan tiga divisi regional, salah satunya adalah daerah operasi 1 Jakarta atau biasa disingkat DAOP 1 Jakarta. PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta bisa dibilang merupakan daerah operasi yang memiliki aktivitas terpadat, karena daerah operasi 1 Jakarta selain melayani rute perjalanan jarak jauh, juga melayani rute perjalanan Jabodetabek dengan menggunakan armada kereta listrik (KRL). Dengan budaya perusahaan yang selalu menjunjung tinggi integritas,

profesional, keselamatan, inovasi dan pelayanan prima, insan perkeretaapian Indonesia dituntut untuk selalu memberikan yang terbaik kepada konsumen.

Kebijakan pengembangan karir yang dilakukan oleh PT Kereta Api Indonesia (Persero) yaitu dengan mengadakan program pendidikan, pelatihan, mutasi serta promosi jabatan. Mutasi dan rotasi merupakan fenomena yang biasa terjadi di perusahaan. Dengan adanya mutasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai pendorong agar motivasi kerja karyawan meningkat dan untuk menghilangkan rasa bosan atau jenuh terhadap pekerjaannya agar dapat tercipta penyegaran terhadap karyawan dan penyegaran terhadap organisasi. Selain itu untuk memenuhi keinginan karyawan sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing dimana dalam kegiatan pelaksanaan mutasi kerja sering disalah artikan orang yaitu sebagai hukuman jabatan atau didasari atas hubungan baik antara atasan dengan bawahan. Bagi karyawan kereta api terdapat ketentuan tentang perpindahan karyawan, seperti yang diatur dalam perjanjian kerja bersama PT Kereta Api Indonesia (Persero) dengan Serikat

Pekerja Kereta Api (SPKA) pasal 15 tentang pengangkatan dan mutasi jabatan. Dalam pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas prestasi yang dicapai oleh karyawan mengingat pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para karyawan kereta api untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Dengan adanya mutasi yang dilakukan oleh perusahaan akan membuat pimpinan mudah sekali mengetahui tingkat kemampuan yang mendukung kualitas dan kuantitas kerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang pertama Mohammad Khalaj Ghasem Abadi (2013), Islamic Azad University, IRAN. Melakukan penelitian dengan judul: *Effect of Job Mutation on Employee Performance in Irancell Company*. Penelitian terdahulu yang kedua diperoleh dari jurnal yang dibuat oleh Riana Widianti (2014), Universitas Pendidikan Indonesia. Melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Mutasi Personal Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Kependudukan, dan Keluarga Berencana (BP3APKKB) Provinsi Jawa Barat". Penelitian terdahulu yang ketiga dari jurnal yang dibuat oleh

Dwi Ade Putra (2010), Universitas Islam Riau. Dengan judul: Pengaruh Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau.

Dalam beberapa literatur dijelaskan pengertian mutasi seperti pengertian mutasi menurut Dessler (2007) Perpindahan kerja atau mutasi adalah perpindahan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain pada level yang sama dan pada tingkat upah atau gaji yang sama pula. Tidak ada peningkatan atau penurunan tanggung jawab, walaupun mungkin ada perubahan dalam kondisi kerjanya.

”Job transfer is the transfer process of an employee from one job to other work at the same level and at the level of wages or salaries same anyway. No increase or decrease in responsibility, although there may be changes in working conditions.”

Menurut Sastrohadiwiryono (2003) menyatakan 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.

Menurut Hasibuan (2009) mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan / tempat / pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam satu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan pegawai, karena tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam organisasi tersebut.

Siagian (2008) mengemukakan bahwa mutasi tersebut dengan istilah alih tugas dan alih tempat, yaitu sebagai berikut: Alih tugas adalah penempatan seorang pegawai pada tugas baru dengan tanggung jawab, hierarki jabatan, dan penghasilan yang relatif sama dengan statusnya yang lama. Dalam hal demikian seorang pegawai ditempatkan pada satuan kerja baru yang lain dari satuan kerja dimana seseorang selama ini bekerja. Sedangkan alih tempat, adalah seorang pegawai melakukan pekerjaan yang sama atau sejenis, penghasilan tidak berubah dan tanggung jawabnya pun relatif sama. Hanya saja secara fisik lokasi tempatnya bekerja lain dari yang sekarang.

Selanjutnya, Rivai (2005) mengemukakan istilah mutasi dengan transfer, yaitu sebagai berikut: transfer terjadi kalau seorang karyawan

dipindahkan dari suatu bidang tugas ke bidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya.

Berdasarkan keterangan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa mutasi merupakan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, serta status kepegawaian yang bersangkutan dengan tujuan agar pegawai tersebut mendapatkan kepuasan dalam kerja serta berprestasi secara maksimal bagi organisasi. Disamping itu, suatu jabatan/pekerjaan dilakukan terlalu lama mungkin dapat menimbulkan kebosanan dengan segala akibatnya.

Menurut Bernardian, John H & Joyje E.A Russel (1993) yang dikutip Sedarmayanti (2004) menyatakan bahwa:

“Performance is defined as the record of outcomes produced or a specific job function or activity during, a specific time period.”

Yakni kinerja di definisikan sebagai catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula. Pendapat lain mengutarakan bahwa kinerja adalah terjemahan dari *“performance”*, berarti: perbuatan, pelaksanaan pekerjaan prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna.

Menurut Veithzal Rivai (2010) dalam bukunya menjelaskan bahwa kinerja

merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

Pengertian kinerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011) bahwa Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Moehariono (2009), pengertian kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam

mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Jumingan (2006) menjelaskan pengertian tentang kinerja sebagai berikut: “Kinerja merupakan gambaran prestasi yang dicapai perusahaan dalam kegiatan operasionalnya baik menyangkut aspek keuangan, aspek pemasaran, aspek penghimpunan dana dan penyaluran dana, aspek teknologi, maupun aspek sumber daya manusianya”.

Berdasarkan kelima teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia dalam hal ini adalah para karyawan yang memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja untuk diperlukan kinerja yang baik dan organisasi dapat memperbaiki hal tersebut dengan memperbaiki pelaksanaan mutasi kerja yang sesuai dengan kebutuhan oleh karyawan untuk melayani pelanggan.

Para pegawai akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para pegawai yang pada dasarnya mereka yang bekerja untuk mendapatkan penghasilan.

Bagi organisasi atau perusahaan, penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kualitas, kuantitas, ketrampilan, sikap, dan perilaku kerja para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Terpenuhinya mutasi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, untuk mengukur kinerja yang baik melalui penilai kinerja dan hasil tersebut organisasi dapat menemukan karyawan yang berkualitas dan profesional dalam bekerja.

Kinerja pegawai sangat tergantung dari prestasi kerja, besar kecilnya pengaruh tersebut tergantung pada bagaimana perusahaan tersebut dalam mengorganisir sumberdaya manusia sebagian besar tergantung kualitas, ketrampilan karyawan serta sikap dan perilaku, maka kinerja karyawan lebih besar pengaruhnya dari teknologi. Oleh karena itu salah satu cara terbaik untuk mengikatkan kinerja karyawan adalah

dengan menghubungkan pelaksanaan mutasi dengan kinerja karyawan.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) sangat menyadari betapa pentingnya skill, wawasan serta pengetahuan bagi karyawan. Hal ini diharapkan dapat memberikan motivasi bagi pegawai untuk bekerja secara maksimal.

METODE PENELITIAN

Pengertian metode penelitian menurut Sugiyono (2012) adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Menurut Sugiyono (2008) menjelaskan bahwa metode survey adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi.

Dalam penelitian ini digunakan metode survey karena penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari sampel karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta

dengan jumlah karyawan 137 orang. Penentuan besarnya sampel sangat penting karena mewakili populasi penelitian, oleh karena itu pengambilan jumlah sampel dapat digunakan rumus Slovin adalah $n = \frac{102.04}{102.04}$. Dari hasil perhitungan diatas maka sampel yang akan diambil setelah melalui pembulatan adalah sebanyak 102 orang responden.

Tempat penelitian dilaksanakan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) berlokasi di Jl. Cikini Raya, Cikini, Menteng, Jakarta Pusat. Adapun waktu penelitian dilaksanakan selama 2 bulan terhitung bulan Juni sampai Agustus 2015.

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuisisioner dalam pengumpulan data yang mengacu pada system skala likert digunakan untuk mengukur sikap seseorang tentang objek sikap. Objek sikap ini biasanya telah ditentukan secara spesifik dan sistematis oleh periset. Indikator-indikator dari variabel sikap terhadap suatu objek merupakan titik tolak dalam membuat pertanyaan atau pernyataan tersebut dihubungkan dengan jawaban yang berupa dukungan atau sikap yang diungkapkan dengan kata-kata “sangat setuju” (SS), “setuju” (S), “ragu-ragu” (RR), “tidak Setuju” (TS), “sangat tidak setuju” (STS).

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak, dapat dilihat dari tampilan output Cronbach Alpha pada kolom Correlation dengan perhitungan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dengan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali 2005).

Menurut Ghozali (2009) reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi yaitu pengaruh yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengaruh yang baik. Berdasarkan hal tersebut, maka setelah melakukan pengujian validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian reliabilitas untuk menguji kecenderungan atau kepercayaan alat pengukuran dengan diperoleh nilai r dari pengujian realibilitas yang menunjukkan hasil indeks korelasi yang menyatakan ada tidaknya hubungan antara dua belah instrumen. Uji reliabilitas bertujuan untuk

mengukur konsistensi indikator (variabel) penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien Alpha Cronbach. Alpha Cronbach menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0,60 suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Alpha Cronbach > 0,60.

Menurut Sugiyono (2007) Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif biasa digunakan untuk mendeskripsikan demografi responden diantaranya yaitu usia, jenis kelamin, pekerjaan, pendapatan, dan lain-lain.

Mengingat metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan data penelitian yang

digunakan adalah data sekunder, maka beberapa asumsi klasik yang digunakan untuk memenuhi syarat yang ditentukan untuk penelitian ini yaitu diantaranya uji sehingga penggunaan regresi linier normalitas, uji multikolinearitas, uji berganda perlu dilakukan pengujian atas heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut ini akan kita lihat hasil penelitian:

Tabel 1
Indikator Mutasi (X)

No.	Per nyataan	Jumlah Jawaban Responden	Rata-rata
1	Saya merasa suasana lingkungan kerja di perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja saya.	449	4.40
2	Saya merasa fasilitas kantor yang ada diperusahaan sangat mendukung pekerjaan saya.	451	4.42
3	Saya senantiasa menciptakan suasana kerja yang baik.	462	4.52
4	Saya merasa jabatan yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan prestasi saya.	479	4.69
5	Saya mampu mengemban jabatan yang diberikan oleh perusahaan.	458	4.49
6	Saya merasa pekerjaan yang diberikan telah sesuai dengan kemampuan saya.	448	4.39
7	Saya bekerja dengan sangat baik sehingga kompensasi yang diberikan sesuai dengan apa saya kerjakan.	467	4.57
8	Saya selalu memanfaatkan waktu bekerja dengan baik.	483	4.73
9	Saya dapat menjalankan tugas yang baru sesuai dengan tanggung jawab.	462	4.52
10	Saya memiliki semangat yang tinggi di dalam bekerja.	479	4.69
Rata-rata			4.54

Sumber : PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta

Dari tabel 1 dapat dilihat poin tertinggi pernyataan “Saya selalu memanfaatkan atau kekuatan relatif pada indikator waktu bekerja dengan baik”. Poin Mutasi berada pada poin ke 8 dengan kelemahan relatif ada pada poin ke 6 jumlah jawaban responden sebesar 483 dengan jumlah jawaban responden sebesar atau dengan nilai rata-rata 4.73 yang 448 atau nilai rata-rata 4.39 yang menyatakan sangat setuju dengan menyatakan “Saya merasa pekerjaan yang

diberikan telah sesuai dengan kemampuan dari variabel Mutasi adalah 4.54. saya”. Adapun untuk rata-rata keseluruhan

Tabel 2
Indikator Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden	Rata-rata
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	487	4.77
2	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.	488	4.78
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan.	488	4.78
4	Saya dapat mengerjakan tugas secara efektif di dalam bekerja.	489	4.79
5	Saya mampu mentaati setiap peraturan di perusahaan.	480	4.70
6	Saya dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dalam setiap pekerjaan.	454	4.45
7	Saya mampu membangun hubungan kerja sama yang baik dengan atasan.	438	4.29
8	Saya masuk kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.	429	4.20
9	Saya selalu meningkatkan kemampuan dalam bekerja.	460	4.50
10	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan.	475	4.65
Rata-rata			4.59

Sumber: PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta, 2017

Dari tabel 2 dapat dilihat poin tertinggi ada pada poin ke 8 dengan jumlah atau kekuatan relatif pada indikator jawaban responden sebesar 429 atau nilai Kinerja berada pada poin ke 4 dengan rata-rata 4.20 yang menyatakan “Saya jumlah jawaban responden sebesar 489 atau nilai rata-rata 4.79 yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan “Saya dapat mengerjakan tugas secara efektif di dalam bekerja”. Poin kelemahan relatif

ada pada poin ke 8 dengan jumlah jawaban responden sebesar 429 atau nilai rata-rata 4.20 yang menyatakan “Saya masuk kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan”. Sedangkan untuk rata-rata keseluruhan dari variabel Kinerja adalah 4.59.

Tabel 3
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Mutasi Karyawan	Butir 1	0.360	0.1946	Valid
	Butir 2	0.350	0.1946	Valid
	Butir 3	0.355	0.1946	Valid
	Butir 4	0.436	0.1946	Valid
	Butir 5	0.447	0.1946	Valid
	Butir 6	0.280	0.1946	Valid
	Butir 7	0.298	0.1946	Valid
	Butir 8	0.238	0.1946	Valid
	Butir 9	0.341	0.1946	Valid
	Butir 10	0.436	0.1946	Valid
Kinerja Karyawan	Butir 1	0.539	0.1946	Valid
	Butir 2	0.471	0.1946	Valid
	Butir 3	0.313	0.1946	Valid
	Butir 4	0.616	0.1946	Valid
	Butir 5	0.507	0.1946	Valid
	Butir 6	0.468	0.1946	Valid
	Butir 7	0.355	0.1946	Valid
	Butir 8	0.315	0.1946	Valid
	Butir 9	0.335	0.1946	Valid
	Butir 10	0.580	0.1946	Valid

Sumber: Output SPSS 20.0

Dari hasil tabel uji validitas R tabel. Demikian indikator atau memperlihatkan nilai R hitung setiap kuesioner yang digunakan oleh masing-masing indikator variabel Mutasi dan Kinerja masing variabel Mutasi dan Kinerja Karyawan lebih besar dibandingkan nilai dinyatakan valid untuk ukur variabel.

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Mutasi	0.688	0,60	Reliabel
Kinerja	0.763	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 20.0

Nilai *cronbach's alpha* variabel Mutasi dapat disimpulkan bahwa indikator atau dan Kinerja lebih besar dari 0,60 sehingga kuesioner yang digunakan variabel Mutasi

dan Kinerja, semua dinyatakan handal variabel.
 atau dapat dipercaya sebagai alat ukur

Tabel 5
Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Mutasi	102	38	50	45,47	3,127
Kinerja Karyawan	102	38	50	45,96	3,057
Valid (listwise)	N 102				

Sumber : Output SPSS 20.0

Hasil statistik deskriptif dari tabel sebesar 3.127. di atas menunjukkan antara lain: Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan Variabel Mutasi (X) dengan jumlah sampel (n) sebanyak 102 memiliki jawaban responden rata-rata (*mean*) sebesar 45.47 dengan standar deviasi sebesar 3.057. Variabel Mutasi (X) dengan jumlah sampel (n) sebanyak 102 memiliki jawaban responden rata-rata (*mean*) sebesar 45.96 dengan standar deviasi sebesar 3.127.

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,250	3,769		5,903	,000
	Mutasi	,521	,083	,533	6,305	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 20.0

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS di atas diperoleh nilai koefisien regresi a = 22.250 dan b = 0.521. Dari nilai koefisien regresi yang diperoleh tersebut bila dimasukkan ke dalam persamaan regresi adalah $\hat{Y} = 22.250 + 0.521X$. Konstanta sebesar 22.250 artinya jika mutasi diabaikan atau tidak dilakukan maka skor kinerja karyawan adalah 22.250. Sedangkan koefisien regresi sebesar 0.521 artinya jika indikator mutasi meningkat naik satu poin atau mutasi dilakukan satu kali maka diperkirakan skor kinerja karyawan

meningkat sebesar 0.521 poin pada tingkat signifikan $0.00 < 0.05$ artinya H_0 konstanta 22.250. Dengan demikian ditolak dan H_1 diterima dan pengaruh sebaiknya perusahaan harus melakukan antaramutasi terhadap kinerja karyawan mutasi karena dapat meningkatkan kinerja signifikan, yang berarti koefisien korelasi karyawan. signifikan pada PT Kereta Api Indonesia

Uji parameter koefisien korelasi (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta. berdasarkan output SPSS menunjukkan

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

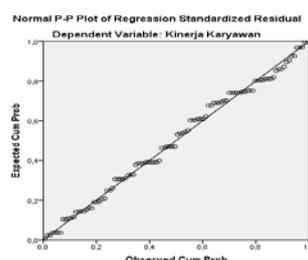
		Unstandardized Residual
N		102
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,58587091
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,052
	Negative	-,061
Kolmogorov-Smirnov Z		,615
Asymp. Sig. (2-tailed)		,844

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat diketahui bahwa hasil pengolahan data menunjukkan besar nilai *kolmogorov smirnov* adalah 0.615 dan signifikansi pada 0.844 maka disimpulkan data terdistribusi secara normal karena nilai *Asymp.Sig.* adalah 0.844 dan lebih besar daripada nilai signifikansi yaitu 0,05 (0.844 > 0,05). Hasil ini juga didukung dengan hasil analisis grafik normal p-plot. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Hasil grafik normal p-plot pada penelitian ini seperti berikut:



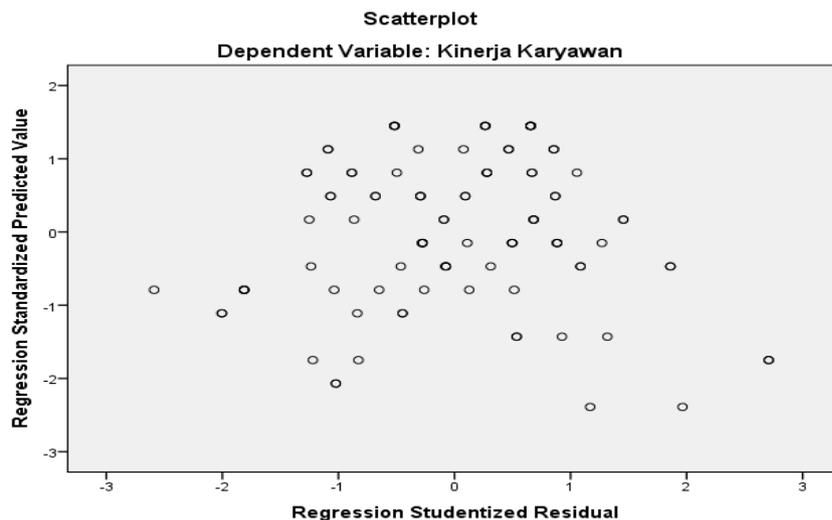
Gambar 1
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Berdasarkan gambar 1 di atas, pola arah garis diagonal sehingga dapat menunjukkan penyebaran titik-titik berada disimpulkan bahwa model regresi di sekitar garis diagonal dan mengikuti memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2

Scartterplot



Berdasarkan grafik di atas dapat pada sumbu Y, sehingga model regresi diketahui bahwa variabel X dalam model layak dipakai untuk memprediksi merupakan homoskedastisitas karena pengaruh mutasi terhadap kinerja tidak ada pola yang jelas serta titik-titik karyawan. menyebarkan di atas dan di bawah angka 0

Uji Autokorelasi

Uji *Lagrange Multiplier*. Uji bila sampel yang digunakan relatif besar autokorelasi dengan LM test terutama dan derajat autokorelasi lebih dari satu. digunakan untuk sample besar di atas 100 Uji LM akan menghasilkan statistik observasi. Uji ini memang lebih tepat Breusch-Godfrey, Imam Ghozali (2011: digunakan dibandingkan uji DW terutama 113).

Tabel 8
Hasil Uji Lagrange Multiplier

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,241	5,320		-,045	,964
	Mutasi	-,004	,084	-,004	-,042	,966
	LagRes1	,009	,084	,010	,103	,918

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber: Ouput SPSS 20.0

Pada tabel 8 diatas menunjukkan bahwa 0.05 pada nilai signifikansi. Artinya koefisien parameter legres 1 memberikan menunjukkan indikasi tidak adanya probabilitas signifikan 0.918 atau diatas autokorelasi.

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Regresi (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,250	3,769		5,903	,000
	Mutasi	,521	,083	,533	6,305	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat bahwa H_1 diterima atau mutasi diketahui bahwa tingkat signifikansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} = 6,305$ dan $t_{tabel} = 1,66023$. Angka 1.66023 mutasi yang dilakukan perusahaan atau diperoleh dari t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 100$. Operasi 1 Jakarta dapat mempengaruhi Kesimpulannya $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 6.305 kinerja dari setiap karyawan. $>1,66023$ sehingga dapat disimpulkan

Tabel 10
Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	268,484	1	268,484	39,754	,000 ^b
	Residual	675,360	100	6,754		
	Total	943,843	101			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Mutasi

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai $F_{hitung} = 39,754$ dan $F_{tabel} = 3,94$. Angka 3,94 diperoleh dari F_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 100$. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $39,754 > 3,94$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima atau mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian kebijakan mutasi yang dilakukan perusahaan atau PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta dapat mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan.

Tabel 11
Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.533 ^a	.284	.277	2.599

a. Predictors: (Constant), Mutasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 11 diatas, hubungan antaramutasi terhadap kinerja karyawan sedang karena koefisien korelasi sebesar 0.533. Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,277$ atau sebesar 27.7% artinya 27.7% variasi atau perubahan pada kinerja karyawan merupakan kontribusi dari variabel mutasi, sementara 72.3% sisanya merupakan kontribusi pengaruh faktor-faktor lain seperti motivasi, pelatihan, kompetensi, produktivitas, dan sebagainya. Dengan demikian variabel mutasi memiliki kontribusi pengaruh yang sedang, karena apabila dilakukan mutasi

maka kinerja akan berhubungan dan terpengaruhi sebesar 0.533.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Faktor kekuatan relatif dari mutasi terletak pada pernyataan “Saya selalu memanfaatkan waktu bekerja dengan baik”, dengan nilai rata-rata 4.73. Sedangkan faktor kelemahan relatif dari mutasi pada pernyataan “Saya merasa pekerjaan yang diberikan telah sesuai dengan kemampuan saya”, memiliki nilai rata-rata 4.39. Faktor kekuatan relatif dari kinerja karyawan terletak pada pernyataan “Saya dapat mengerjakan tugas secara efektif di dalam bekerja”, dengan nilai rata-rata 4.79. Sedangkan faktor kelemahan relatif dari kinerja karyawan pada pernyataan “Saya masuk kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan”, memiliki nilai rata-rata 4.20. Persamaan regresi yang diperoleh nilai koefisien regresi $a = 22.250$ dan $b = 0.521$. Dari nilai koefisien regresi yang diperoleh tersebut bila dimasukkan ke dalam persamaan regresi adalah $\hat{Y} = 22.250 + 0.521X$. Konstanta sebesar 22.250 artinya jika Mutasi diabaikan atau tidak dilakukan maka skor Kinerja Karyawan adalah 22.250. Sedangkan koefisien regresi sebesar 0.521 artinya jika

indikator Mutasi meningkat naik satu poin atau kebijakan mutasi dilakukan satu kali maka diperkirakan skor Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0.521 poin pada konstanta 22.250.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, uji hasil parameter koefisien regresi tingkat signifikansi dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dengan nilai $t_{hitung} = 6.305$ dan $t_{tabel} = 1.66023$. Angka 1.66023 diperoleh dari t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 100$. Kesimpulannya $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6.305 > 1.66023$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima atau Mutasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian kebijakan mutasi yang dilakukan perusahaan atau PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta dapat mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan. Sedangkan berdasarkan tabel nilai koefisien determinasi $r^2 = 0.277$ atau sebesar 27.7% artinya 27.7% variasi atau perubahan pada Kinerja Karyawan merupakan kontribusi dari variabel Mutasi, sementara 72.3% sisanya merupakan kontribusi pengaruh selain faktor mutasi dan kinerja karyawan.

Hasil koefisien korelasi antara mutasi (X1), kinerja karyawan (Y) sebesar 0.533 artinya hubungan antara Mutasi terhadap Kinerja Karyawan sedang karena

koefisien korelasi sebesar 0.533. Korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan yang positif dan signifikan antara mutasi dan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Abadi, M.K.G. (2013). *Effect of Job Mutation on Employee Performance in Irancell Company*. Iran (diakses 29 Maret 2015).
- Siswanto, B.S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 2*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Bambang, W. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Sulita
- Bernardin, H. J. (2003). *Human Resources Management: An Experiential Approach, 3rd edition*, New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Dessler, G. (2011). *Human Resource Management: Global Edition*. Pearson Higher Education.
- Follett, M.P. (1999). *Visionary Leadership and Strategic Management*. Women in Management Review, 14 (7). MCB University Press.
- Gujarati, D.N. (2006). *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* cetakan ketujuh. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press
- Mangkunegara, A.P. (2005). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S.P. & Mary, C. (2010). *Manajemen Jilid 1/Stephen P Robbins dan Mary Coulter diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani.-Ed.10, Cet.13-*. Jakarta: Erlangga.
- Rochaety, E. Tresnati, R. & Madjid L. A. (2009). *Metodologi Penelitian Bisnis: Dengan Aplikasi SPSS. Edisi revisi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Schermerhorn. (2005). *Management 8th ed*, John Wiley & Sons, Inc, USA.
- Siagian, S. (2008). *Manajemen SDM. Cet*

16. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

..... (2012). *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan Ke-20. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Veithzal, R. & Ahmad, F.M.B. (2005). *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.