

## Pengaruh Mutasi Terhadap Prestasi Karyawan pada Aston Samarinda Hotel & Convention Center

Anusa Nila Biarawa<sup>1\*</sup>, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

\*Kontak Email: [nusa67sri@gmail.com](mailto:nusa67sri@gmail.com)

Diterima: 31/07/2019

Revisi: 07/08/2019

Diterbitkan: 19/12/19

---

### Abstrak

**Tujuan studi:** Sumber daya manusia yang terpenting adalah orang-orang yang memberikan tenaga serta bakat, kreativitas dan usaha kepada sebuah organisasi. Tanpa adanya orang yang cakap dalam organisasi beserta manajemen akan gagal untuk dapat mencapai tujuannya. Mulai dengan memanfaatkan sumberdaya manusia dengan optimal maka akan meningkatkan prestasi kerja dalam sebuah organisasi. Salah satu yang di hasilkan dari penilaian mutasi terhadap prestasi adalah kecakapan seorang karyawan dalam menyelesaikan uraian pekerjaan yang di bebaskan kepada seorang karyawan di Aston Samarinda Hotel & Convention Center. Metode analisis yang di gunakan merupakan regresi linier sederhana dengan populasi yang di dapat 85 karyawan yang signifikan terhadap mutasi dan prestasi yang di mana hubungan mutasi dan prestasi karyawan sangatlah penting bagi perusahaan dan juga untuk memberikan motivasi terhadap para karyawan agar dapat meningkatkan prestasi kerjakaryawan.

**Metodologi:** Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih luas dan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan disiplin ilmu ekonomi, khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

**Hasil:** Sebagai bahanmasukan untuk mengetahui sampai sejauh mana manfaat dari program mutasi yang dilaksanakan dengan membandingkan pada saat karyawan sebelum mendapatkan mutasi dengan sesudahnya, dan dari perbandingan yang di lakukan di harapkan dapat memberikan saran-saran yang dapat menunjang peningkatan prestasi karyawan.

**Manfaat:** Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan informasi serta gambaran bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan kajian yang sama.

### Abstract

**Purpose of study:** The most important human resources are people who give energy and talent, creativity and effort to an organization. Without competent people in the organization and management will fail to achieve its goals. Start by utilizing human resources optimally, it will improve work performance in an organization. One of the results of the mutation assessment of achievement is the ability of an employee to complete the job description assigned to an employee at Aston Samarinda Hotel & Convention Center. The analytical method used is a simple linear regression with a population that can be 85 employees which is significant to mutations and achievements in which the relationship between employee mutations and achievements is very important for the company and also to provide motivation to employees in order to improve employee work performance.

**Methodology:** Researchers hope this research can provide broader insights and to develop knowledge related to the discipline of economics, especially in the management of human resources.

**Results:** As input to find out to what extent the benefits of the mutation program are carried out by comparing the time of the employee before getting the mutation with afterward, and from the comparison done it is expected to provide suggestions that can support the improvement of employee performance.

**Applications:** The results of this study are expected to be an additional source of information and images for other researchers who want to conduct research with the same study.

---

**Kata kunci:** Mutasi, Prestasi Karyawan.

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang kompeten dan berprestasi dalam memberikan pelayanan baik dalam organisasi maupun instansi pemerintah, sehingga dalam organisasi manajemen tersebut bisa berjalan dengan baik. Dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan yang namanya sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, sumber daya manusia sangat berperan dalam membangun atau memajukan sebuah instansi perusahaan, maka dari itu mutasi karyawan harus dapat memberikan kualitas yang baik dalam posisi yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga karyawan yang produktif terhadap ketetapan perusahaan bisa memberikan apresiasi atas hasil kerjanya selama ini sehingga menjadi karyawan yang berprestasi. Mutasi ini harus didasarkan oleh indeks prestasi karyawan yang saling berhubungan, mutasi diinginkan memberikan sebuah uraian pekerjaan, sifat pekerjaan, lingkungan pekerjaan dan juga alat-alat pekerjaan yang cocok untuk karyawan yang berhubungan sehingga dapat bekerja dengan efisien dan efektif pada jabatan tersebut.

Adapun untuk hasil dari mutasi karyawan pada Hotel Aston adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan, membuat ketenangan dalam sebuah sesama tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan, memperluas dan menambah pengetahuannya, menghilangkan rasa bosan dan jenuh terhadap pekerjaan, memberikan dorongan agar karyawan mau berusaha meningkatkan karir yang lebih tinggi, sebagai pendorong agar semangat kerja meningkat melalui persaingan terbuka dan untuk mengadaptasikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan. Mutasi karyawan memberikan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk dapat berprestasi lebih baik lagi atau lebih bersemangat lagi dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi maupun perusahaan. Mutasi erat kaitannya dengan prestasi karyawan yang ada dalam suatu perusahaan, karena setiap perusahaan memiliki kebutuhan tentang produktivitas untuk meningkatkan karir serta jabatan tersebut. Mutasi karyawan setidaknya memiliki dua tujuan yakni kuantitas karyawan dan kualitas karyawan tersebut. Perhotelan merupakan sebuah bidang usaha jasa sector pariwisata, dan salah satu hotel yang cukup maju dan terkenal adalah Aston hotel, saat ini Aston hotel memiliki sebuah jaringan yang luas dan menyebar diberbagai kota Indonesia dan seperti di Samarinda yaitu Aston hotel Samarinda Hotel & Convention Center cukup baik dalam memperhatikan hak-hak karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Karyawan di Aston Samarinda Hotel menjadi lebih disiplin karena termasuk dalam penilaian dan dapat dimutasi untuk menghasilkan prestasi atas kualitas kerjanya, sehingga moral karyawan juga akan semakin baik, bergairah, semangat dan juga termotivasi untuk memperdalam pengetahuannya bahkan memaksa diri mengikuti pendidikan formal yang lebih tinggi, dengan demikian perusahaan akan mempunyai karyawan yang semakin terampil. Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka seorang peneliti merumuskan masalah sebagai berikut apakah terdapat "Pengaruh mutasi terhadap prestasi karyawan pada Aston Samarinda Hotel & Convention Center"

Menurut (Sastrohadiwiryo, 2012) Mutasi juga berhubungan dengan pemindahan suatu tanggung jawab dan ketenaga kerjaan kesituasi tertentu untuk mendapatkan suatu kepuasan kerja yang memberikan prestasi kerja dalam organisasi.

Menurut (Henry Simamora 2012) Mutasi merupakan perpindahan seorang karyawan keposisi atau tempat kerja yang lainnya dengan upah gaji, tanggung jawab, dan jenjang organisasionalnya relatif yang sama.

Menurut (Malayu S.P Hasibuan, (2013) Mutasi adalah perpindahan dari posisi jabatan dan tempat pekerjaan yang dilakukan baik itu secara horizontal ataupun vertikal dalam organisasi.

Mutasi menurut (Sadili, 2013) Mutasi merupakan kegiatan yang berkaitan dengan proses pengalihan fungsi tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan karyawan kesituasi tertentu dengan tujuan agar karyawan yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja dan dapat memberikan prestasi dan kontribusi kerja yang maksimal pada suatu organisasi.

Menurut (Sutrisno, 2016) prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dari tingkah lakunya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya.

Menurut (Hasibuan, 2016) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

## 2. METODOLOGI

Menurut (V. Wiratna Sujarweni, 2015) Definisi operasional adalah variabel yang dilakukan untuk memahami variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrumen, serta sumber pengukuran berasal dari mana, Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih penulis yaitu Pengaruh Mutasi terhadap Prestasi karyawan pada Aston Samarinda Hotel & Convention Center penulis dapat mengelompokkan variabel yang dipakai dalam penelitian menjadi variabel Dependen (X) dan Variabel Independen (Y). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

Variabel X (Independen) Merupakan variabel yang dipengaruhi sebab akibat adanya variabel bebas. Dalam hal ini variable bebas adalah Mutasi. Variabel Y (Independen) Merupakan variabel yang mempengaruhi sebab perubahannya dan timbulnya variable dependen. Di dalam variabel ini terikat adalah Prestasi karyawan.

Oprasional variabel di gunakan untuk menentukan hasil dari variabel indikator-indikator yang terkait maka dengan oprasionalisasi sebuah variabel sehingga pengujian hipotesis dapat di lakukan dengangan alat bantu dapat di lakukan dengan tepat.

### 2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden juga dapat di uraikan dengan deskripsi identitas responden maka sebuah sampel penelitian yang dilakukan. Salah satu tujuanya dengan memberikan suatu gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian. Karakteristik responden ini di kelompokkan menurut jenis kelamin, usia pendidikan dan lamabekerja untuk dapat memperjelas maka akan di sajikan data sebagai berikut.

Tabel 1: Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase %
1	Laki-laki	61	71,76%
2	Perempuan	24	28,24%
3	Jumlah	85	100%

### 2.2 Analisis Data

Uji validitas dapat menguji sejauh mana ketepatan sejauh mana suatu alat dapat mengukur menggunakan sebuah konsep gejala yang diukur. Jika nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel dan terdapat nilai fositif maka sebuah indikator dinyatakan valid, jika r hutung > dari r tabel (pada tarif signifikikan 5%) maka nilai tersebut valid.

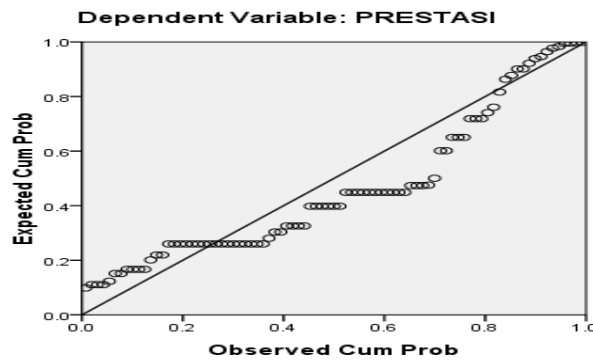
Tabel 2: Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keputusan
<b>Penilaian Terhadap Mutasi</b>				
1	1	0,648	0,212	Valid
2	2	0,630	0,212	Valid
3	3	0,495	0,212	Valid
4	4	0,637	0,212	Valid
5	5	0,616	0,212	Valid
6	6	0,651	0,212	Valid
7	7	0,619	0,212	Valid
<b>Penilaian Terhadap Prestasi</b>				
1	1	0,676	0,212	Valid
2	2	0,762	0,212	Valid
3	3	0,775	0,212	Valid
4	4	0,698	0,212	Valid
5	5	0,696	0,212	Valid
6	6	0,638	0,212	Valid
7	7	0,472	0,212	Valid

Sumber : Data primer yang di olah, 2019

Tabel 2 adalah tabel uji validitas dapat di ketahui keseluruhan data indikator variabel menunjukkan bahwa nilai r hitung > nilai r table pada taraf signifikan 5% artinya semua indikator dapat di nyatakan valid sebagai instrumen dalam penelitian sehingga dapat di gunakan untuk mengukur variable yang diteliti.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

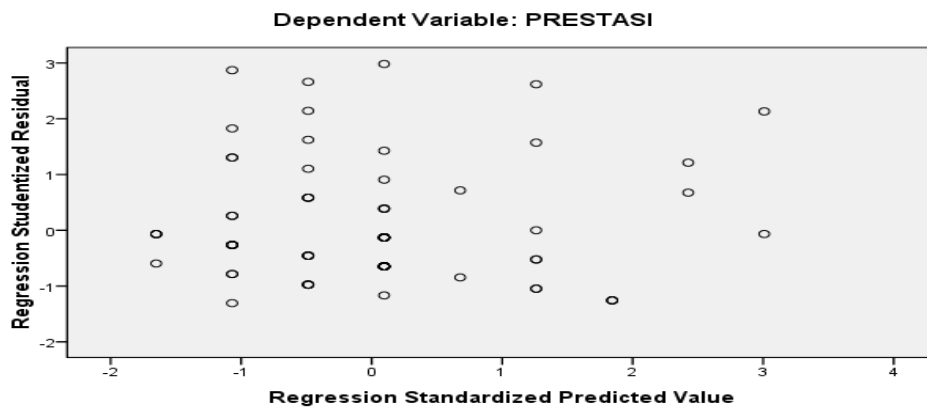


Gambar 1 :Uji Normalitas

Sumber : Lampiran output SPSS versi 24, 2019

Berdasarkan tabel diatas uji normalitas dapat lanjut karena titik bulat berada sekitaran garis line angka 0,00 dan bisa dilanjutkan karena berdistribusi normal.

**Scatterplot**



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Lampiran output SPSS versi 24, 2019

Dari scatterplot Gambar 2, kita bisa membaca bahwa titik-titik data penyebaran diatas, tidak berada diatas dan dibawah atau berada sekitar angka 0, tidakmengumpul diatas atau dibawah saja tidak membentuk pola gelombang, lurus, melebar atau menyempit. Dan penyebaran titik-titik data diatas tidak berpola.

Sehingga bisa di simpulkan dari output tersebut bahwa dalam model regresi mutasi terhadap prestasi karyawan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga uji asumsi klasik heteroskedastisitas ini terpenuhi.

**2.3 Analisis Persamaan Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi liniersederhana merupakan suatu pendekatan untuk mengidentifikasi dimana hubungan antar variabel prediktor indivenden. X dan satu variabel responden Y, Hasil yang dari analisis korelasi untuk mengetahui seberapa besar tingkat kekuatan hubungan linier atau variabel saja, Hasil dari analisis regresi linier sederhana adalah: Variabel mutasi (X) berpengaruh terhadap variabel prestasi karyawan (Y).

Tabel 3:Uji Regresi Sederhana

Model	Coefficients <sup>a</sup>		T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.043	2.574		7.786	.000
	PRESTASI	.267	.088	.316	3.034	.003

a. Dependent Variable: MUTASI

Sumber : Lampiran output SPSS versi 24, 2019

Berdasarkan tabel 3 dari hasil pengolahan komputerisasi menggunakan SPSS.

$$Y = a + bX$$

$$Y = 20.043 + 0,267 X$$

Maka persamaan diatas dapat diterjemahkan:

a. Nilai konstanta sama dengan 20,043, menunjukkan bahwa jika penilaian mutasi konstan atau  $X=0$ , maka prestasi sebesar 20,043,

b. Nilai koefisien regresi sama dengan 0,267, menunjukkan bahwa setiap penilaian mutasi kerja akan mendorong prestasi sebesar 0,267.

Maka dengan begitu bisa disimpulkan bahwa variabel mutasi sangat mempengaruhi prestasi karyawan karena nilai signifikannya  $0,00 < 0,05$ , maka dikatakan sangat berpengaruh antara variabel mutasi terhadap prestasi karyawan.

Berdasarkan tabel diatas uji normalitas dapat lanjut karena titik bulat berada sekitaran garis line angka 0,00 dan bisa dilanjutkan karena berdistribusi normal.

#### 2.4 Uji Hipotesis

Uji parsial (Uji T) untuk menguji kemaknaan dari keberartian koefisien dari regresi parsial. Pengujian dapat dilakukan dengan uji t dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . Maka uji t berpengaruh signifikan apabila hasil penghitungan t hitung lebih besar dari t tabel atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ( $\text{sig} < 0,05$ ).

Tabel 4: Uji T

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	20.043	2.574		7.786	.000
	PRESTASI	.267	.088	.316	3.034	.003

a. Dependent Variable: MUTASI

Sumber : Lampiran output SPSS versi 24, 2019

Berdasarkan hasil output pada Tabel 4 diketahui signifikansi (sig.) sebesar 0.00 lebih kecil dari probabilitas 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh mutasi (X) terhadap prestasi karyawan (Y).

Dengan tabel output diatas diketahui nilai t hitung sebesar 7.786. Dalam tabel anova hasil output untuk nilai df yaitu 83, maka nilai t tabel sebesar 1,988 maka dapat disimpulkan bahwa, variabel mutasi menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $7,786 > 1,988$ ), maka variabel mutasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan pada Aston Hotel Samarinda & Convention Center.

#### 2.5 Uji Koefisien Determinan (R)

Uji koefisien determinan menentukan seberapa besar kontribusi atau sumbangan variabel mutasi dan prestasi terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi dilihat dengan nilai R square sebagai mana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 : Uji Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.316 <sup>a</sup>	.100	.089	1.639

a. Predictors: (Constant), PRESTASI

b. Dependent Variable: MUTASI

Sumber : Lampiran output SPSS versi 24, 2019

Berdasarkan tabel hasil output pada Tabel 5 besarnya adjusted R square adalah 0,089, hal ini berarti 45,0 % variabel mutasi dapat dijelaskan dari variabel penilaian prestasi karyawan, sedangkan sisanya ( 100% - 45,0% = 0,55%) dijelaskan sebab-sebab yang tidak diteliti oleh peneliti.

### 3. HASIL DAN DISKUSI

Pada penelitian yang saya lakukan adalah mencari apakah terdapat pengaruh ataukah tidak terdapat pengaruh antara mutasi terhadap prestasi karyawan. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara mutasi terhadap prestasi karyawan. Banyak terjadinya penyebab mutasi seorang karyawan salah satunya tentang pemindahan posisi tempat dan posisi pekerjaan yang dilakukan baik dalam meningkatkan kerja karyawan dalam perusahaan dengan adanya jabatan baru itu dia akan semakin lebih berkembang dan memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan. Dengan adanya mutasi karyawan yang diberikan perusahaan untuk karyawan dengan bertujuan menunjang peningkatan produktivitas karyawan. Maka suatu perusahaan dituntut untuk dapat memberikan fasilitas yang mampu membuat karyawannya lebih berinovasi untuk kemajuan perusahaan kedepannya. Dalam mewujudkan tujuan perusahaan yang benar salah satunya dengan memberikan kesejahteraan bersifat fasilitas, karena langkah ini merupakan langkah awal untuk menghasilkan karyawan yang lebih produktif.

Produktivitas karyawan merujuk pada prestasi kerja seorang karyawan sehingga mendapatkan apresiasi berupa piagam penghargaan atas karyawan terbaik semua itu diukur dari perilaku seseorang karyawan terhadap pekerjaan. Dengan tingkat produktivitas yang tinggi karyawan akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Karyawan dengan tingkat produktivitas yang tinggi biasanya mempunyai pola pikir yang berinovasi untuk kemajuan perusahaan. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat produktivitas yang rendah akan menunjukkan sikap negatif, baik terhadap pekerjaannya maupun sekitarnya.

### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan tentang pengaruh mutasi terhadap prestasi karyawan Aston Samarinda Hotel Convention & Center maka dapat disimpulkan bahwa penilaian mutasi terhadap prestasi karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi karyawan pada Aston Samarinda Hotel Convention & center dapat memotivasi kerja karyawan agar lebih giat dalam bekerja agar mendapatkan penilaian yang baik. Sehingga dapat dipromosikan jabatannya lebih tinggi lagi dengan posisi yang berbeda.

### REFERENSI

- Alex. S, Niti Semito. 2012. *Manajemen Suatu Dasar Dan Pengantar*, Arena Ilmu, akarta.
- Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Denis, Gregorius Lagage Peggy Adaline Mekel Jantej L. Sepang. 2014. *Pelatihan Kerja Dan Kualitas Terhadap Prestasi Kerja* PT. PIn (Persero) Area Manado.
- Dwi, Agung Arianto Nugroho. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kinerja* Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak
- Fikri, Hidayat. 2015. *Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan, Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Direktorat Personalia Dan Umum* PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).
- Henry, Simamora. 2012. *Akuntansi Manajemen*. Jakarta ; Star Gate Publisher.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah* Jakarta: Bumi Aksara.
- Ika. 2010. *Penerapan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja* PT. Kereta Api (Persero) Daop II Bandung Jawa Barat.
- Miftahul, Janna Muslimin. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sadili. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.