

## PENGARUH KOMPETENSI DAN MUTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Sartika Yuliana  
STIA Adabiah Padang

***Abstract :** Competence is an important issue in a company because if a company has an employee who does not have this competence will harm the company in its development, because it is the competence is a basic characteristic of a person which enables it provide superior performance in a job, role or situation. Likewise, the mutation is also an important thing to be noticed by the leadership of a company because one of the employees will mutate a hedge against performance. In this study of two independent variables studied cypress only variables that significantly influence the performance of employee at PT. Pos Indonesia Solok competence. While variable mutation has no significant effect on the performance of employees of PT. Pos Indonesia Solok. Population and sample in this study amounted to 26 people.*

***Keywords:** Competence, Mutation and Performance*

**Abstrak:** Kompetensi merupakan masalah penting dalam suatu perusahaan karena jika suatu perusahaan memiliki karyawan yang tidak memiliki kompetensi ini akan merugikan perusahaan dalam perkembangannya, karena itu kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi. Demikian juga, mutasi juga merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh kepemimpinan perusahaan karena salah satu karyawan akan memutasi lindung nilai terhadap kinerja.

Dalam penelitian ini dua variabel bebas yang diteliti hanya variabel cypress yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kompetensi Pos Indonesia Solok. Sedangkan variabel mutasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Solok. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 26 orang.

**Kata kunci:** Kompetensi, Mutasi dan Kinerja

### A. PENDAHULUAN

#### Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia merupakan masalah penting bagi perusahaan untuk menjalankan aktivitasnya. Tanpa. Sumberdaya manusia perusahaan tidak bisa menjalankan aktivitasnya oleh sebab itu perusahaan perlu memberikan dukungan dan perhatian penuh terhadap sumber daya manusia. Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi.

Selain itu kinerja juga didukung oleh pemindahan atau mutasi karyawan yang tepat sesuai dengan bidang dan kemampuan karyawan tersebut. Menurut Michael Porter (dalam Lina A. dan Lena E, 2009: 135) mengemukakan bahwa sumberdaya manusia merupakan salah satu komponen dari sistem organisasi yang dapat menjadi salah satu keunggulan kompetitif dalam organisasi

Akan tetapi yang menjadi permasalahan dalam proses mutasi ini pada PT. Pos Indonesia Solok adalah terjadinya penolakan oleh karyawan yang akan dimutasikan keluar daerah dengan alasan tidak bisa meninggalkan keluarga. Penolakan semacam ini akan merugikan karyawan itu sendiri, karena perusahaan pastinya akan memberikan sanksi berupa hukuman disiplin yaitu kehilangan kesempatan untuk kenaikan jabatan.

Berdasarkan data kinerja status kiriman PT. Pos Indonesia Solok setiap bulannya mengalami naik turun. Hal ini disebabkan karena kurang percayanya pelanggan dalam menggunakan jasa pos dan banyaknya jasa pengiriman lainnya.

### **Rumusan Masalah**

Seberapa besar kompetensi dan mutasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Pos Indonesia Solok.

### **Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui seberapa besar kompetensi dan mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Pos Indonesia Solok.

## **B. LANDASAN TEORI**

### **Kompetensi**

#### **a. Pengertian Kompetensi**

Menurut Spencer *and* Spencer (dalam Sutrisno, Edy, 2011: 203), mengatakan kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Boulter, Dalziel dan Hill (dalam Sutrisno, Edy, 2011: 203), mengemukakan kompetensi ialah suatu karakteristik dasar seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Keterampilan adalah hal-hal yang orang bisa lakukan dengan baik. Pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik.

Secara harfiah kompetensi berasal dari kata *Competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Adapun secara etimologi kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku baik.

#### **b. Karakteristik Kompetensi**

Karakteristik kompetensi menurut Spencer and Spencer (dalam sutrisno, Edy, 2011 : 206), terdapat 5(lima aspek), yaitu :

1. *Motives* adalah suatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan.
2. *Traits* adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu.
3. *Self Concept* adalah sikap dan nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang.
4. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.
5. *Skills* adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

### **Pengertian Mutasi**

Menurut H. Malayu S.P. Hasibuan (2008 : 102) menyatakan bahwa mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam satu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan (pemerintahan ) tersebut.

### **Tujuan Mutasi**

Tujuan pelaksanaan mutasi menurut H. Malayu S.P Hasibuan (2008 : 102) antara lain, adalah:

- a. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- b. Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.
- c. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan pegawai.
- d. Untuk menghilangkan rasa bosan/ jemu terhadap pekerjaannya.
- e. Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi.
- f. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik pegawai.
- g. Untuk mengatasi perselisihan antara sesama pegawai.
- h. Untuk mengusahakan pelaksanaan prinsip orang tepat pada tempat yang tepat.

### **Pengertian Kinerja**

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003: 223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kemudian menurut Rummel dan Branche (dalam Sudarmanto, 2009 : 8) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian atau afektifitas pada tingkat pegawai atau pekerja.

Menurut Pabundu Tika (2008: 121), kinerja adalah sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

### **Jenis-Jenis Kinerja**

Di dalam organisasi dikenal tiga jenis kinerja yakni:

- a. Kinerja strategik.

Kinerja strategik biasanya berkaitan dengan strategi dalam penyesuaian terhadap lingkungannya dan kemampuan dimana suatu organisasi berada.

- b. Kinerja administratif.

Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi. Termasuk didalamnya tentang struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas (wewenang) dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi.

- c. Kinerja operasional.

Kinerja operasional berkaitan dengan efektifitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan organisasi.

### **Indikator Kinerja**

Menurut Suyadi Prawirosentono (2008: 27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

- a. Efektifitas
- b. Tanggung jawab
- c. Disiplin
- d. Inisiatif

### C. METODE PENELITIAN

#### Objek Penelitian

Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah karyawan PT. Pos Indonesia Solok tahun 2018, yang beralamat di Jln. Soekarno Hatta No. 4 Solok.

#### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 52 orang begitu juga sampelnya juga 52 orang.

#### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data sekunder dan primer dan sumber data adalah data lapangan dan data kepustakaan.

#### Metode Analisa Data

Jenis analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah “Analisa Regresi Linear Berganda”. Bentuk umum persamaan analisa regresi linear berganda dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$a = Y - bX_1 - cX_2$$

$$b_1 = \frac{(SX_2^2)(SX_1Y) - (SX_1X_2)(SX_2Y)}{(SX_1^2)(SX_2^2) - (SX_1X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(SX_1^2)(SX_2Y) - (SX_1X_2)(SX_1Y)}{(SX_1^2)(SX_2^2) - (SX_1X_2)^2}$$

Keterangan :

Y = Persamaan Linear terhadap Y

a = *Konstanta Regresi*

b = *Koefisien Regresi Variabel X*

X = *Variabel X (Variabel Bebas)*

e = *error atau sisa (residual)*

### D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Deskripsi Variabel Penelitian

#### Variabel Kompetensi (X1)

Distribusi jawaban responden terhadap variabel kompetensi berdasarkan indikator diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 1 Rekapitulasi Secara Umum Variabel Kompetensi (X.1).**

No.	Variabel Kompetensi	Pilihan Jawaban					Jumlah
		SS	S	RG	TS	STS	
1.	Fokus	27	22	2	1	0	52
		51.9%	42.3%	3.8%	1.9%	0	100%
2.	Motivasi	23	27	2	0	0	52

		44.2%	51.9%	3.8%	0	0	100%
3.	Standar kerja	13	30	7	2	0	52
		25%	57.7%	13.5%	3.8%	0	100%
4.	Kepuasan kerja	10	31	11	0	0	52
		19.2%	59.6%	21.1%	0	0	100%
5.	Menetapkan tujuan	14	25	5	8	0	52
		26.9%	48.1%	9.6%	15.4%	0	100%
6.	Kemampuan analisis	13	30	7	2	0	52
		25%	57.7%	13.5%	3.8%	0	100%
Jumlah		91	147	33	12	0	283
		32.2%	51.9%	11.7%	4.2%	0	100%

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 1 di atas tentang rekapitulasi variabel kompetensi dapat disimpulkan bahwa sebesar 51.9% responden setuju dengan diadakannya penilaian terhadap kompetensi, artinya dengan adanya penilaian kompetensi karyawan pada PT. Pos Indonesia Solok maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

### Variabel Mutasi (X.2)

Berikut disajikan rekapitulasi perhitungan jawaban responden tentang semua item dalam Variabel Mutasi (X2).

**Tabel 2 Rekapitulasi Secara Umum variabel Mutasi (X2).**

No.	Variabel Mutasi	Pilihan Jawaban					Jumlah
		SS	S	RG	TS	STS	
1.	Promosi	18	17	5	10	2	52
		34.6%	32.1%	11.5%	19.2%	2.6%	100%
2.	Demosi	3	20	19	9	1	52
		5.1%	17.9%	38.5%	33.3%	5.1%	100%
3.	Penangguhan kenaikan jabatan	4	24	10	13	1	52
		7.7%	46.1%	19.2%	25%	1.9%	100%
4.	Pembebastugasan	1	10	19	18	4	52
		1.9%	19.2%	36.5%	34.6%	7.7%	100%
5.	Temporary Transfer	11	17	11	10	3	52
		21.8%	32.1%	21.8%	19.2%	5.1%	100%
6.	Replecement Transfer	0	17	19	13	3	52
		0	32.7%	36.5%	25%	5.8%	100%
7.	Vercelity Transfer	14	33	3	2	0	52
		26.9%	63.5%	5.8%	3.8%	0	100%
Jumlah		50	148	107	102	18	425
		11.8%	34.8%	25.2%	24%	4.2%	100%

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 2 di atas tentang rekapitulasi variabel mutasi (X2) dapat disimpulkan bahwa sebesar 34.8% responden setuju dengan adanya penerapan mutasi karyawan, artinya dengan adanya penerapan sistem mutasi karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

**Variabel Kinerja (Y)**

**Tabel 3 Rekapitulasi Secara Umum Variabel Kinerja (Y).**

No.	Variabel Kinerja	Pilihan Jawaban					Jumlah
		SS	S	RG	TS	STS	
1.	Efektifitas	17	31	2	2	0	52
		32.7%	59.6%	3.8%	3.8%	0	100%
2.	Tanggung jawab	27	24	1	0	0	52
		51.9%	46.2%	1.9%	0	0	100%
3.	Disiplin	20	31	1	0	0	52
		38.5%	59.6%	1.9%	0	0	100%
4.	Inisiatif	10	33	9	0	0	52
		19.2%	63.5%	17.3%	0	0	100%
Jumlah		74	119	15	2	0	210
		35.2%	56.7%	7.1%	1%	0	100%

Sumber : Data Primer

Berdasarkan table 3 di atas tentang rekapitulasi variabel kinerja (Y) dapat disimpulkan bahwa sebesar 56.7% responden setuju dengan adanya penilaian terhadap kinerja, artinya dengan adanya penilaian terhadap kinerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

**Hasil Analisa Data dan Uji Hipotesis**

**Pengujian Regresi**

Pengujian regresi dilakukan untuk mengukur sejauhmana hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara fungsional hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Hasil Rangkuman Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.602	.855		3.044	.006
	Kompetensi	.504	.171	.532	2.946	.007
	Mutasi	-.120	.189	-.115	-.636	.531

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.602 + 0,504 X_1 - 0,120X_2$$

Dari persamaan diatas dapat diambil sebuah kesimpulan bahwasanya dari nilai Constant 2,606 menunjukkan bahwa jika variable Kompetensi ( $X_1$ ) = 0 dan variabel Mutasi ( $X_2$ ) = 0, maka kinerja karyawan tetap sebesar 2,606. Nilai koefisien regresi Kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 0.504 dengan nilai t hitung 2.946 yang lebih besar dari t tabel atau (Sig.0,007 < 0,05) berarti Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti setiap peningkatan kompetensi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,504.

Sedangkan mutasi ( $X_2$ ), tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena memiliki  $t$  hitung  $< t$  tabel atau tingkat signifikan  $0,531 > 0,05$  dengan koefisien variabel mutasi ( $X_2$ ), memiliki nilai  $-0,120$  berarti mutasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan secara parsial variabel kompetensi dan mutasi tidak berpengaruh signifikan kinerja karyawan.

Tetapi secara bersama-sama variabel kompetensi dan mutasi memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan hasil perhitungan nilai (Sig.  $0,006 < 0,05$ ).

## 2. Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.523 <sup>a</sup>	.273	.210	.31532

a. Predictors: (Constant), mutasi, kompetensi

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa :

1.  $R$  sebesar  $0,523$  berarti hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen hanya sedang saja
2.  $R$  square sebesar  $0,273$  berarti sumbangan pengaruh variabel kompetensi dan mutasi terhadap kinerja karyawan sebesar  $27,4\%$ , sedangkan sisanya sebesar  $72,7\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.
3.  $Adjusted R$  square sebesar  $0,210$  berarti  $21,0\%$  menjelaskan apabila dalam penelitian ini dilakukan penambahan variabel lain maka besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar  $21,0\%$  dengan standar error  $0,315$ .

## Pembahasan

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar  $0,504$ , ini berarti jika terjadi peningkatan kompetensi sebesar satu-satuan maka akan dapat meningkatkan kinerja sebesar  $0,504$ . Hal ini dibuktikan bahwa karyawan PT. Pos Indonesia Solok memang didominasi oleh karyawan yang muda dan energik. Sedangkan variabel mutasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena mutasi yang dilakukan tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, sehingga tidak memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja.

## E. KESIMPULAN

Berdasarkan analisa data dan pengujian hipotesis penulis dapat menyimpulkan bahwa dari dua variabel yang diteliti dimana secara parsial variabel mutasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia Solok. Hal ini disebabkan oleh penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan kompetensinya.

## F. DAFTAR PUSTAKA

- Cantika, Yuli Sri Budi, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press, Malang.
- Davis, Keith, dan Newstorm. 1996. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Tujuh Jakarta : Erlangga
- Gitosudarmo, Indriyo dan Nyoman Sudita. 2000. *Perilaku Keorganisasian*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : PT. BPFE.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam, 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2001. *Ekonometrik Dasar*. Erlangga.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- , 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jewell & Siegall, M. 1990. *Psikologi industri/organisasi modern*. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Vivin Andika Yuwono, Yogyakarta : Andi offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku ke dua. Jakarta : Selemba Empat.
- Nugroho, B.A. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta : Andi Offset
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo