

TINJAUAN PELAKSANAAN MUTASI DAN PENEMPATAN KERJA PADA PT HONDA MAKASSAR INDAH

Dwi Setiawati^{*1}, Sri Hamdyani², Muh Indra Fauzi Ilyas³

Mahasiswa, Dosen STIE YPUP Makassar

E-mail: ^{*1}srihamdyani65@gmail.com, ²fauzi06indra@gmail.com

Abstract

Review of the Implementation of Movements and Work Placement at PT Honda Makassar Indah. This research was conducted at a Honda car dealership and repair shop at PT. Honda Makassar Indah in Makassar, located on Jl. A.R. Judge No. 125, Suangga, Tallo, Makassar City. Types and sources of data used Qualitative and quantitative data The population taken in this study amounted to 100 employees with a sample of 50 employees. The results of the study concluded that the most influential variable was the work placement variable with a tcount of $6.068 > 1.678$ while the mutation variable tcount of $2.781 > 1.678$. Thus that the two variables are jointly or partially changed, then the most influential change in work performance is work placement.

Keywords: *Movements, Work Placement*

PENDAHULUAN

Penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisijabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. PT Honda Makassar Indah adalah dealer resmi produk otomotif HONDA di wilayah Sulawesi khususnya Kota Makassar dan sekitarnya. Siap melayani dengan kemampuan, pengetahuan dan bidang yang dikuasai oleh karyawan dan memungkinkan karyawan dalam mengisi posisi yang ada dalam perusahaan. Hal ini erat hubungannya dengan prestasi kerja karyawan dalam memberikan pelayanan yang terbaik, dengan kata lain setiap karyawan diberikan peluang yang sama untuk berkembang. Pada PT Honda Makassar Indah memiliki beberapa bidang dalam penempatan karyawannya yaitu :*Service, Spare Part, Body Paint Showroom* dan bagian Umum.

Perusahaan ini juga melakukan mutasi berdasarkan pertimbangan dari pihak atasan, namun tidak dilakukan setiap tahun ataupun beberapa tahun sekali. Mutasi merupakan suatu bentuk dari prestasi kerja yang diberikan karyawan, dengan adanya mutasi suatu perusahaan dapat melakukan suatu penilaian tentang seberapa jauh kemampuan yang dimiliki karyawannya sehingga dapat berpengaruh pada perkembangan perusahaannya juga. Dengan adanya mutasi, perusahaan dapat mengetahui posisi mana yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawannya sehingga prosedur kerja yang telah ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Tinjauan Pustaka

A. Penempatan Kerja

Dalam menempatkan seorang karyawan sesungguhnya harus sesuai dengan kemampuan atau keahliannya. Berawal dari filosofi tersebut maka kegiatan penempatan merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen

sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan juga meningkatkan kinerja perusahaan. Sondang Siagian (2013 : 153)

Penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada karyawan lama yang telah menduduki jabatan atas pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan kepada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain. skripsi Imanuela Sri Epriani (2016 : 24)

1. Metode Penempatan Kerja Karyawan

Pemilihan metode yang sangat penting supaya pelaksanaannya efektif dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Manajer yang cakap akan menerapkan metode yang sesuai dan efektif dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Metode-metode yang harus ditempuh dalam penempatan karyawan yaitu : skripsi Evi Salwia Efendy (2017 : 21)

- a. Menentukan kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia
- b. Mengupayakan persetujuan anggaran untuk mengadakan atau mengisi jabatan-jabatan
- c. Mengembangkan kriteria penempatan yang valid
- d. Menyiapkan daftar karyawan yang berkualitas

2. Faktor-Faktor Penempatan Kerja Karyawan

Faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan kerja karyawan , antara lain :

- a. Faktor Tingkat Pendidikan
- b. Faktor Pengalaman
- c. Faktor Kesehatan Fisik dan Mental
- d. Faktor Usia

3. Kendala-Kendala Penempatan Kerja Karyawan

Faktor kendala yang dapat memengaruhi produktifitas dan

kepuasan tenaga kerja sangat mungkin mengakibatkan karyawan baru keluar setelah beberapa bulan pertama. Perputaran karyawan awal ini adalah sesuatu yang wajar. Hal ini justru akan bermanfaat jika itu terjadi di antara karyawan baru yang merasakan bahwa perusahaan atau pekerjaannya tidak tepat untuk mereka. Dengan demikian perusahaan akan segera mencari jalan keluar terbaik, mulai dari penarikan tenaga kerja, seleksi, dan persiapan penempatan karyawan baru. Jadi kendala penempatan karyawan ada dua, yaitu ketidakcocokan dan perputaran karyawan baru. Danang Sunyoto (2013 : 122)

1. Ketidakcocokan
2. Perputaran karyawan baru

Secara umum perputaran karyawan terjadi karena berbagai alasan sebagai berikut:

- a. Mengundurkan diri karena tidak betah dan ada tawaran kerja yang lebih menarik di perusahaan lain.
- b. Pensiun karena memang sudah waktunya sesuai dengan peraturan perusahaan.
- c. Dipecat karena tidak disiplin atau berbuat tindakan yang melanggar aturan perusahaan.
- d. Cacat tetap yang dapat mengganggu proses produksi.
- e. Meninggal.
- f. Promosi ke divisi cabang perusahaan di tempat lain.

Jika derajat perputaran karyawan semakin tinggi berarti ada permasalahan yang di hadapi perusahaan. Hal itu akan mengganggu proses produksi, menimbulkan kondisi moral karyawan yang di tinggalkan menjadi goyah dan pelayanan kepada konsumen terganggu yang akibatnya akan memberikan kesan buruk pada perusahaan. Selain itu fenomena ini biayanya mahal. Disamping pengeluaran untuk penarikan tenaga kerja dan seleksi,

biaya terkait pula dengan menciptakan catatan tersendiri tentang karyawan baru dalam departemen sumber daya manusia. Untuk memperkecil terjadinya derajat perputaran karyawan, perusahaan perlu melakukan upaya-upaya sebagai berikut:

1. Untuk karyawan baru perlu diberikan program orientasi dan sosialisasi tentang situasi dan kondisi perusahaan serta menciptakan suasana interaksi social aktif.
2. Untuk karyawan yang sudah ada perlu dilakukan peningkatan kesejahteraan social ekonomi mereka, termasuk besaran upah, promosi karier, fasilitas kerja, dan fasilitas pelayanan karyawan dan keluarganya, serta kepemimpinan yang kondusif.

Kesimpulannya banyak orang yang berpendapat bahwa penempatan merupakan akhir dari proses seleksi. Menurut pandangan ini, jika seluruh proses seleksi telah ditempuh dan lamaran seseorang diterima, akhirnya seseorang memperoleh status sebagai karyawan dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu. Teori manajemen sumber daya manusia yang mutakhir menekankan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi para karyawan baru, akan tetapi berlaku pula bagi para karyawan lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Berarti konsep penempatan mencakup promosi transfer dan bahkan demosi sekalipun. Dikatakan demikian karena sebagaimana halnya dengan para karyawan baru, karyawan lama pun perlu direkrut secara *internal*, perlu dipilih dan biasanya juga menjalani program pengenalan sebelum mereka ditempatkan pada posisi baru dan melakukan pekerjaan baru pula. Memang benar proses seleksi dan pengenalan yang harus dilaluinya

berbeda dari yang dialami oleh para karyawan baru. Perbedaan tersebut disebabkan oleh tersedianya berbagai informasi tentang diri karyawan yang akan mengalami penempatan baru tersebut, seperti surat lamarannya dahulu, riwayat pekerjaan, penilaian atasan atas kemampuannya melaksanakan tugas, program pendidikan dan pelatihan jabatan yang pernah ditempuh, penghasilan sekarang, dan masa kerja. S.P Siagian (2013 : 168)

B. Mutasi

Mutasi ialah unsur yang selalu terjadi didalam perusahaan. Seperti diketahui, mutasi adalah suatu perubahan posisi jabatan atau tempat pekerjaan untuk mengembangkan sumber daya manusia. (dalam *jurnal Patricia Runtuwene 2016 : 270*).

Dengan demikian, mutasi yang dijalankan oleh perusahaan agar pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien. Suatu mutasi yang tidak dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi, maka mutasi yang dijalankan tidak akan mempunyai arti lagi bahkan mungkin justru akan merugikan perusahaan. Dalam kaitan dengan menempatkan karyawan sebenarnya pada saat seleksi kita telah berusaha untuk melaksanakan prinsip “ orang tepat pada tempat yang tepat “, namun dalam praktiknya hal ini dapat dan tentu saja dapat merugikan perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Mutasi atau perpindahan pekerjaan merupakan fenomena yang biasa terjadi pada suatu perusahaan. Perubahan posisi pekerjaan masih dalam level yang sama dan juga tidak diikuti perubahan tingkat wewenang, tanggung jawab, status, kekuasaan, dan pendapatannya yang berubah dalam mutasi hanyalah bidang tugasnya. Kadarisman(2014 : 67)

Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan dengan tujuan agar karyawan yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan. Skripsi Sikrullah (2017 : 20)

2. Tujuan Mutasi

Berkaitan dengan bahasa tentang tujuan mutasi, berikut ini dikemukakan beberapa teori, konsep maupun pendapat dari para ahli dibidang mutasi. Saydam (dalam kadarisman 2014:79) mengatakan tujuan mutasi sebagai berikut :

- a. Menempatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Meningkatkan semangat kerja karyawan.
- c. Upaya pengembangan karyawan dan sebagai tindakan preventif dalam upaya mengamankan karyawan dan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, berikut ini dapat dikemukakan bahwa kegiatan mutasi tersebut dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia untuk mengembangkan kualitas kinerja karyawan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini disebabkan tidak selamanya karyawan ditempatkan pada bagian tertentu dan merasa cocok dengan jenis pekerjaan maupun lingkungan tempat kerja mereka.

Mungkin hal ini tersebut disebabkan kemampuan dan kualifikasi yang mereka miliki, tidak sesuai dengan tuntutan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya atau karena lingkungan pekerjaan yang kurang kondusif, dalam arti kurang memberikan semangat, motivasi, dan gairah kerja. Hal ini timbul biasanya akibat lemahnya manajemen sumber

daya manusia dalam menempatkan karyawan pada posisi yang tepat. Namun bukan hal yang mustahil penyebab utamanya adalah lingkungan pekerjaan yang tiba-tiba berubah, atau karena pribadi karyawan itu sendiri yang mengalami perubahan.

Hasibuan (dalam Kadarisman 2014 : 80) mengemukakan tentang tujuan mutasi, yaitu sebagai berikut :

- a. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- b. Menciptakan keseimbangan antara karyawan dengan komposisi pekerjaan.
- c. Memperluas atau menambah pengetahuan karyawan
- d. Menghilangkan rasa bosan terhadap pekerjaannya
- e. Memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi.
- f. Pelaksanaan sanksi atas pelanggaran yang dilakukannya.
- g. Memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasi kerja karyawan.

Di lain pihak dengan mutasi tersebut dimaksudkan untuk menghilangkan rasa jenuh karyawan, karena telah bertahun-tahun bekerja ditempat yang sama, pekerjaan yang sama, dan teman sejawat yang sama juga. Selanjutnya, berkaitan dengan tujuan mutasi Samsudin (dalam Kadarisman 2014: 83) mengemukakan sebagai berikut :

“ Tenaga kerja yang dimutasikan berarti mereka diberikan kesempatan untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas dan kuantitas kerjanya, sekaligus mengembangkan karier dirinya untuk lebih maju. Kegiatan mutasi juga dapat menghilangkan rasa jenuh dalam melaksanakan tugas dari pekerjaan yang itu-itu saja dan beralih ke kondisi yang baru. Selain itu, mutasi terjadi karena karyawan kurang mampu

melaksanakan pekerjaan, untuk itu karyawan dimutasikan agar kemampuan yang bersangkutan dapat berkembang”.

Suatu pekerjaan tidak hanya membutuhkan kemampuan kerja, tetapi juga diperlukan sikap mental tertentu yang antara lain kejujuran dan ketelitian. Hal tersebut apabila berdasarkan evaluasi yang dilakukan secara terus-menerus secara objektif oleh pimpinan, ternyata kejujuran dan ketelitian karyawan dalam jabatan tertentu, misalnya sebagai pemegang kas kurang dapat diharapkan, maka pimpinan dapat memutasikan karyawan tersebut ke tempat lain yang sederajat. Kesulitan disini adalah bagaimana menjelaskan pemindahan tersebut, sebab dengan dijelaskan apa adanya dapat menyinggung perasaan karyawan. Apabila ketidakpercayaan dari pimpinan tersebut tidak didukung oleh data-data yang kuat, tetapi hanya didasarkan pada instuisi pimpinan saja, maka sulitlah bagi pimpinan untuk mengemukakan alasan yang sebenarnya.

3. Jenis-jenis Mutasi

Berkaitan dengan bahasan tentang jenis-jenis mutasi, berikut ini dikemukakan pendapat dari para ahli dibidang mutasi. Samsudin (dalam Kadarisman 2014 : 89) menyatakan “mutasi karyawan dapat dibedakan menjadi dua sumber, yaitu mutasi atas keinginan karyawan dan mutasi atas kebijakan perusahaan”. Lebih lanjut Samsudin mengemukakan sebagai berikut :

- a. Mutasi atas keinginan karyawan. Kadang-kadang karyawan secara spontanitas mengajukan keinginan untuk dipindahkan ke tempat kerja lain yang ada dalam lingkungan perusahaan berbagai alasan sering kali mereka kemukakan, misalnya tugas dan pekerjaan yang saat ini mereka kerjakan kurang sesuai

dengan keinginannya, lingkungan kerja kurang menggairahkan, dan alasan-alasan lainnya sering pula terjadi karyawan menginginkan pindah ke tempat kerja lain, tetapi kurang memiliki alasan yang tepat.

- b. Mutasi atas kebijakan perusahaan. Perusahaan yang bijaksana akan mengprogramkan kegiatan ini, baik dalam jangka pendek maupun panjang dalam jangka pendek biasanya diperuntukkan karena tuntutan yang mendesak, sedangkan dalam jangka panjang dalam usaha menjaga kontinuitas produksi maupun perusahaan.

Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa kegiatan mutasi karyawan tidak selamanya bersumber dari keinginan perusahaan, tetapi tidak jarang juga berasal dari karyawan yang bersangkutan. Lebih lanjut Saydam (dalam Kadarisman 2014 : 92) menjelaskan sebagai berikut : Bahwa suatu mutasi karyawan yang paling banyak terjadi adalah atas keinginan perusahaan hal tersebut dilakukan dengan pertimbangan-pertimbangan, antara lain :

- a. Usaha organisasi untuk menghilangkan kejenuhan karyawan
- b. Kemampuan yang dimiliki karyawan kurang serasi dengan kualifikasi yang ditentukan karyawan
- c. Lingkungan pekerjaan yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan yang sudah mengalami perubahan
- d. Sistem dan prosedur kerja yang berubah
- e. Sebagai sanksi bagi karyawan yang bersangkutan

C. Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja karyawan adalah penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja mereka sendiri dan potensi karyawan dalam

upaya pengembangan diri untuk kepentingan perusahaan. Dalam penilaian prestasi kerja, sasaran yang menjadi objek penilaian antara lain kecakapan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, penampilan dalam pelaksanaan tugas, cara membuat laporan atas pelaksanaan tugas, ketegaran jasmani maupun rohaninya selama bekerja, dan sebagainya. Penilaian prestasi yang tinggi akan diberikan kepada karyawan yang memiliki disiplin dan dedikasi yang baik, berinsiatif positif, sehat jasmani dan rohani, bersemangat bekerja dan mengembangkan diri dalam pelaksanaan tugas, pandai bergaul, dan sebagainya. Begitu pula sebaliknya penilaian kerja yang rendah diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja dibawah standar. (dalam Burhanudin Yusuf 2015 : 204)

T. Hani Handoko (dalam Burhanuddin Yusuf : 2015 : 204) penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana perusahaan mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Perusahaan maupun karyawan perlu umpan balik mengenai kinerja yang telah mereka lakukan selama ini.

1. Manfaat Adanya Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah proses melalui mana perusahaan-perusahaan mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegunaan prestasi kerja dapat di rinci sebagai berikut :Burhanuddin Yusuf (2015 : 213)

- a. Perbaikan prestasi kerja
- b. Penyesuaian-penyesuaian
- c. Keputusan-keputusan
- d. Kebutuhan-kebutuhan

2. Perencanaan dan pengembangan karier Tujuan Prestasi Kerja

Secara umum tujuan prestasi kerja dapat dibedakan sebagai berikut :Burhanuddin Yusuf (2015 : 216)

- a. Untuk memberikan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dilakukan oleh karyawan.
- b. Untuk memberikan motivasi demi perbaikan kinerja dimasa yang akan datang.

3. Sistem Penilaian Prestasi Kerja

Masalah mendasar yang dihadapi oleh manajer adalah bagaimana seorang karyawan mau berusaha mengarahkan segenap kemampuan, sesuai dengan kepentingan perusahaan. Penyelesaian terhadap masalah ini dapat dilakukan dengan menerapkan sistem penilaian prestasi kerja dan menciptakan hubungan antara imbalan dengan tingkat prestasi kerja yang dicapai. Sistem penilaian prestasi kerja mempunyai dua elemen pokok yaitu :Danang Sunyoto (2013 : 200)

- a. Spesifikasi pekerjaan yang harus dikerjakan oleh bawahan dan kriteria yang memberikan penjelasan tentang prestasi kerja yang baik, yang dapat dicapai.
- b. Adanya mekanisme untuk pengumpulan informasi dan pelaporan mengenai cukup tidaknya perilaku yang terjadi dalam kenyataan dibandingkan dengan criteria yang berlaku.

4. Metode-Metode Penilaian Prestasi Kerja

Prestasi kerja lebih ditujukan untuk menentukan baik tidaknya seorang karyawan untuk bisa dipakai sebagai dasar untuk melakukan promosi. Sebelum melaksanakan prestasi kerja ini, kelompok penilai harus sudah mengerti metode-metode yang akan digunakan dalam prestasi kerja ada macam-macam metodenya antara lain :Danang Sunyoto (2013 : 201)

- a. *Rating Scale*,
- b. *Cheklis*
- c. *Field review method*,
- d. Metode evaluasi kelompok

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan dealer dan bengkel mobil Honda pada PT. Honda Makassar Indah di Makassar yang berlokasi di Jl. A.R. Hakim No. 125, Suangga, Tallo, Kota Makassar. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah; Data kualitatif yaitu data yang berupa keterangan, penjelasan dari interview, wawancara, kuesioner, atau observasi di lapangan yang tidak berupa angka-angka dan diolah untuk mendukung penjelasan dalam analisis. Sumber data ini di peroleh dari sumber data ini diperoleh dari sumber data primer. Kemudian data kuantitatif yaitu data yang berupa angka angka yang diperoleh dari sumber data baik berupa dokumen, laporan laporan ilmiah, atau terbitan berskala yang relevan dengan permasalahan yang dibahas. Populasi yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan dengan penentuan sampel menggunakan instrument slovin sebanyak 50 sampel.

Berdasarkan perhitungan diatas dengan jumlah populasi 100 karyawan, maka sampel yang diperoleh 50 karyawan. Untuk menguji hipotesis yang diajukan sebelumnya, maka peralatan analisis yang digunakan adalah: Sugiyono (2011 : 147)

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud berbuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda adalah alat analisis untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variable terikat dengan variable bebas dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Prestasi Kerja

X₁ = Penempatan Kerja

X₂ = Mutasi

b₀ = Konstanta

b₁ dan b₂ = adalah koefisien regresi

e = faktor kesalahan (*standar error of estimate*)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskriptif Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh, kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT Honda Makassar Indah yang berjumlah 50 karyawan. Dari lembar kuesioner diperoleh data responden berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan jabatan.

Tabel 1. Data responden berdasarkan umur

Umur	Responden	Persentase (%)
21-30	22	44
31-40	19	38
41-50	7	14
>50	2	4
Total	50	100

Sumber: SPSS 20

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa umur responden yang menjadi sampel penelitian yang berumur 21-30, tahun yaitu sebanyak 22 orang (44%), responden yang berumur antara 31-40 tahun yaitu sebanyak 19 orang (38%), responden yang berumur antara 41-50 tahun yaitu sebanyak 7 orang (14%), dan sebanyak 2 orang (4%) berumur lebih >50 tahun.

Tabel 2. Data responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
Laki-laki	37	74
Perempuan	13	26
Total	50	100

Sumber: SPSS 20

Pada tabel 2 diketahui bahwa sebagian besar responden yang bekerja pada PT Honda Makassar Indah adalah laki-laki dengan jumlah 37 orang (74%), sedangkan perempuan 13 orang (26%).

Tabel 3. Data responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	Responden	Persentase (%)
SMA/SMK	29	58
Diploma	6	12
Sarjana	15	30
Total	50	100

Sumber: SPSS 20

Pada tabel 3 responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 29 orang (58%), responden berpendidikan Diploma sebanyak 6 orang (12%), dan responden Sarjana sebanyak 15 orang (30%).

Tabel 4. Data responden berdasarkan jabatan

Jabatan	Responden	Persentase (%)
Service	19	38
Spareparts	6	12
Body Paint	12	24
Umum	13	26
Total	50	100

Sumber: SPSS 20

Dari tabel 4 menunjukkan bahwa responden bagian Service sebanyak 19 orang (38%), responden

bagian Spareparts sebanyak 6 orang (12%), responden bagian Body paint sebanyak 12 orang (24%), dan responden bagian Umum sebanyak 13 orang (26%).

Deskriptif Variabel Penelitian

1. Deskriptif Variabel Penempatan Kerja (X₁)

Tabel 5. Tanggapan Responden Terhadap Penempatan Kerja (X₁)

No	Tanggapan	ST	TS	0	1	2	Total
		1	2	3	4	5	
1	Sesuai dengan keahlian yang dimiliki dan kemampuan yang saya miliki.	2 (4%)	6 (12%)	18 (36%)	17 (34%)	8 (16%)	50 (100%)
2	Phase/level pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	3 (6%)	11 (22%)	21 (42%)	10 (20%)	2 (4%)	50 (100%)
3	Dalam bekerja saya sudah mengikuti pendidikan formal (pendidikan terakhir sarjana).	-	-	15 (30%)	26 (52%)	9 (18%)	50 (100%)
4	Menurut saya semakin lama saya bekerja, semakin banyak saya dapatkan pengalaman kerja.	-	2 (4%)	1 (2%)	17 (34%)	30 (60%)	50 (100%)

Sumber: SPSS 20

Dari tabel 5 dapat dijelaskan bahwa penilaian responden terhadap variabel penempatan kerja pada PT Honda Makassar Indah, yaitu :

- Karyawan bekerja di perusahaan sudah sesuai dengan keahlian yang mereka miliki, sebagian responden memberikan jawaban setuju yakni sebesar 17 orang atau 34%.
- Kesehatan jasmani dan rohani karyawan dipertimbangkan pada posisi jabatannya, sebagian responden memilih netral sebanyak 21 orang atau 42%.
- Dalam bekerja karyawan sudah menempuh pendidikan formal, sebagian besar responden memilih setuju sebanyak 26 orang atau 52%.
- Semakin lamanya karyawan bekerja maka semakin meningkat pengalamannya, sebagian

responden sangat setuju dengan jumlah 30 orang atau 60%.

2. Deskriptif Variabel Mutasi (X₂)

Tabel 6. Tanggapan Responden Terhadap Mutasi (X₂)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
		1	2	3	4	5	
1	Saya selalu siap apabila mutasi dilakukan perusahaan.	6 (12%)	16 (32%)	19 (38%)	8 (16%)	1 (2%)	50 (100%)
2	Mutasi dilakukan untuk menghilangkan kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja.	-	5 (10%)	25 (50%)	17 (34%)	3 (6%)	50 (100%)
3	Dalam melakukan mutasi perusahaan mempertimbangkan kemampuan atau keahlian karyawan.	1 (2%)	10 (20%)	16 (32%)	17 (34%)	6 (12%)	50 (100%)
4	Sebelum mutasi dilakukan selalu dikonsultasikan dengan karyawan yang bersangkutan.	-	-	9 (18%)	30 (60%)	11 (22%)	50 (100%)

Sumber: SPSS 20

Dari tabel 6 dapat dijelaskan bahwa penilaian responden terhadap variabel mutasi pada PT Honda Makassar Indah, yaitu :

- Apakah karyawan selalu siap apabila mutasi dilakukan perusahaan, sebagian responden memilih netral yakni 19 orang atau 38%.
- Mutasi dilakukan untuk menghilangkan kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja, sebagian responden memilih netral yakni sebanyak 25 orang atau 50%.
- Dalam melakukan mutasi perusahaan mempertimbangkan kemampuan atau keahlian karyawan, sebagian responden memilih setuju yaitu sebanyak 17 orang atau 34%.
- Sebelum mutasi dilakukan selalu dikonsultasikan dengan karyawan yang bersangkutan, sebagian responden memilih jawaban setuju sebanyak 30 orang atau 60%.

3. Deskriptif Variabel Prestasi Kerja (Y)

Tabel 7. Tanggapan Responden Terhadap Prestasi Kerja (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Jumlah
		1	2	3	4	5	
1	Mengisi daftar absen merupakan suatu yang penting dalam penilaian prestasi kerja.	1 (2%)	4 (8%)	8 (16%)	20 (40%)	17 (34%)	50 (100%)
2	Prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karier karyawan.	2 (4%)	9 (18%)	17 (34%)	13 (26%)	9 (18%)	50 (100%)
3	Karyawan harus bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.	-	-	5 (10%)	22 (44%)	23 (46%)	50 (100%)
4	Kejujuran dalam menyelesaikan pekerjaan sangat diperlukan	-	1 (2%)	5 (10%)	11 (22%)	33 (66%)	50 (100%)

Sumber: SPSS 20

Dari tabel 7 dapat dijelaskan bahwa penilaian responden terhadap variabel prestasi kerja pada PT Honda Makassar Indah, yaitu

- Mengisi daftar absen merupakan suatu yang penting dalam penilaian prestasi kerja, sebagian responden memilih jawaban setuju sebanyak 20 orang atau 40%.
- Prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karier karyawan, sebagian responden memilih netral sebanyak 17 orang atau 34%.
- Karyawan harus bertanggung jawab terhadap pekerjaannya,
- sebagian responden memilih jawaban setuju sebanyak 22 orang atau 44%.
- Kejujuran dalam menyelesaikan pekerjaan sangat diperlukan, sebagian responden memilih jawaban sangat setuju sebanyak 33 orang atau 66%.

Analisis Variabel Berpengaruh

1. Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah alat analisis untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas. Berdasarkan

data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variable bebas (X_1 dan X_2) yang diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS 20. Maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut.

Tabel 8. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Koefisien Regresi		R	R ²
	B	Standar Error		
1	0,235	0,000	0,805	0,648
2	0,302	0,000	0,805	0,648

a. Coefficients. a. R Squared = 0,648 (Adjusted R Squared = 0,628)

Berdasarkan tabel 8 dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,235 + 0,805X_1 + 0,302X_2$$

Dimana

- Variabel penempatan kerja dan mutasi mempunyai hubungan positif dengan prestasi kerja sebesar = 0,235
- Untuk nilai dengan koefisien regresi variabel penempatan (X_1) sebesar = 0,805 berpengaruh positif terhadap prestasi kerja yang berarti peningkatan variabel penempatan kerja sebesar 1%, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.
- Untuk nilai dengan koefisien regresi variabel mutasi (X_2) sebesar = 0,302 berpengaruh positif terhadap prestasi kerja yang berarti setiap peningkatan variabel mutasi sebesar 1%,

maka akan meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan hasil regresi diatas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni penempatan kerja dan mutasi memiliki nilai positif artinya prestasi kerja disebabkan oleh variabel bebas dimana variabel yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja di PT Honda Makassar Indah adalah penempatan kerja (X_1) dengan koeisien sebesar = 0,805 dan mutasi dengan nilai koeisien sebesar = 0,302.

Pembuktian Hipotesis

1. Uji f (Simultan)

Pada penelitian ini, uji f digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari nilai penempatan kerja dan mutasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Honda Makassar Indah. Uji f dilakukan dengan membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel} .

Tabel 9. Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229.734	2	114.867	23.860	.000 ^b
	Residual	226.266	47	4.814		
	Total	456.000	49			

Sumber: SPSS 20

Berdasarkan uji f pada tabel 9 diperoleh nilai $f_{hitung} = 23.860$ dan nilai signifikan = $0,000 < 0,05$. Setelah mengetahui besarnya f_{tabel} maka akan dibandingkan antara f_{hitung} dan t_{tabel} Untuk menghitung f_{tabel} maka memerlukan rumus:

$$K: n - k$$

Keterangan :

k = jumlah variabel indenpenden (bebas)

n = jumlah responden
jadi, $F_{tabel} = 5 : 50 - 2$
 $= 48$

Kemudian dicari pada distribusi nilai F_{tabel} dan ditemukan F_{tabel} sebesar 3.20. karena nilai F_{hitung} 23.860 > F_{tabel} 3.20 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas penempatan kerja (X_1) dan mutasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y)

Jadi dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja dan mutasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT Honda Makassar Indah.

2. Uji t (parsial)

Uji t (parsial) dilakukan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan mutasi terhadap prestasi kerja karyawan. Dalam pengujian hipotesis ini peneliti menggunakan aplikasi SPSS 2011.

Tabel 10. Uji t (parsial)

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.235	2.361		.099	.921
	PENEMPATAN KERJA (X1)	.805	.133	.626	6.068	.000
	MUTASI (X2)	.302	.108	.287	2.781	.008

Sumber: SPSS 20

- Besarnya koefisien pengaruh variabel penempatan kerja (X_1) terhadap prestasi kerja sebesar 0,805. Dan nilai $t_{hitung} = 6,068 > t_{tabel}$ 1,678 dan nilai signifikan (sig) = 0,000 < 0,05. Berarti variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
- Besarnya koefisien pengaruh variabel mutasi (X_2) terhadap

prestasi kerja sebesar 0,302. Dan nilai $t_{hitung} = 2,781 > t_{tabel}$ 1,678 dan nilai signifikan (sig) = 0,008 < 0,05. Berarti variabel mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

3. Nilai Koefisiensi Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dari hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa seberapa besar variabel dependen yaitu prestasi kerja dipengaruhi oleh penempatan kerja dan mutasi. Hasil koefisiensi determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 11 berikut :

Tabel 11. Hasil Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.483	2.194

Sumber: SPSS 20

Berdasarkan tabel 11 nilai koefisien determinasi (R^2) dijelaskan nilai R square sebesar 0,504. Dapat dijelaskan bahwa 50,4% variasi dari variabel prestasi kerja ditentukan (dipengaruhi) oleh penempatan kerja dan mutasi. Berarti masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap prestasi kerja yang tidak dimasukkan oleh peneliti kedalam model analisis. Besarnya variasi dari prestasi kerja yang dapat ditafsirkan oleh variabel lain adalah 49,6%.

Analisis Koefisiensi Korelasi

Berdasarkan lampiran 6 dapat dijelaskan bahwa variabel penempatan kerja (X_1) dengan prestasi kerja menghasilkan angka 0,084, variabel mutasi (X_2) dengan prestasi kerja menghasilkan angka 0,650. Dari kedua

variabel tersebut menunjukkan kuatnya korelasi antara prestasi kerja dengan penempatan kerja, karena nilai r diatas 0,5. Sedangkan tanda “***” menunjukkan semakin tinggi penempatan kerja, maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan. Variabel 0,339 angka tersebut berarti variabel mempunyai korelasi sangat lemah karena nilai r dibawah 0,5

Berdasarkan lampiran 6 dapat juga dijelaskan bahwa nilai probabilitas = $0,000 < 0,05$ maka terdapat korelasi yang signifikan di antara variabel penempatan kerja dan mutasi dengan prestasi kerja di PT Honda Makassar Indah.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh variabel penempatan kerja dan mutasi secara simultan terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian bahwa penempatan kerja dan mutasi secara bersama-sama berpengaruh dan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT Honda Makassar Indah di Makassar.

2. Variabel yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan perbandingan besarnya koefisien pengaruh variabel penempatan kerja dan mutasi terhadap prestasi kerja di peroleh nilai yang paling besar adalah 0,805 yaitu koefisien pengaruh pada variabel penempatan kerja terhadap prestasi kerja. Karena dalam penempatan kerja perusahaan menyesuaikan keahlian yang dimiliki karyawannya, Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling berpengaruh adalah variabel penempatan kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar $6,068 > 1,678$ sedangkan variabel mutasi nilai t_{hitung} $2,781 > 1,678$. Dengan demikian bahwa kedua variabel secara bersama-sama atau

secara parsial diubah, maka paling banyak mempengaruhi perubahan prestasi kerja adalah penempatan kerja.

KESIMPULAN

1. Dalam proses penempatan kerja karyawan yang baik dan benar akan membuat karyawan memiliki semangat dalam bekerja, karena bidang digelutinya merupakan apa yang diminati dan sesuai kemampuan yang dimilikinya.
2. Karyawan yang dimutasikan, diberikan kesempatan untuk mengembangkan karier sekaligus menghilangkan rasa jenuh dalam melaksanakan tugas dan beralih pada kondisi kerja yang baru.

SARAN

1. Dalam pelaksanaan penempatan kerja dan mutasi karyawan, PT Honda Makassar Indah harus mengikuti alur prosedur yang telah ditetapkan. Karena kalau tidak, akan menimbulkan sebuah polemik nantinya.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat dijadikan acuan untuk mengembangkan penelitian ini guna mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Siagian, S.P 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Epriani, Imanuela Sri (2016). “ *Analisis Penempatan Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tana Toraja*” *Skripsi Ilmu Administrasi*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin Makassar.

- Efendy, Evi Salwia (2017). “ *Pengaruh Penempatan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Kendari*” Skripsi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari.
- Sunyoto, Danang 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* : PT Buku Seru, Jakarta.
- Runtuwene, Patricia Dkk (2016).“ *Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Sulutgo Manado).*” *Jurnal*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Sikrullah (2017).“ *Pengaruh Mutasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Sub Divre Perum Bulog Bulukumba*” Skripsi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Kadarisman, 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*: PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yusuf, Buhanuddin 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* : PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, CV. Bandung.
- Kuncoro, Mudrajad 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*: Erlangga.