

The Influence of Work Competence, Mutation, and Promotion on Employee's Performance at Finishing Department of CV Laksana Karoseri Ungaran

Yunita Dwi Lestari, Rustono², Eva Purnamasari

Administration Business, Politeknik Negeri Semarang, Indonesia

ABSTRACT

This study aimed to analyze the effect of work competence, mutation, and promotion on the performance of finishing employees at CV Laksana Karoseri Ungaran. The population in this study were all 72 employees of the finishing department, and the sample was 61 employees who were selected using nonprobability sampling technique with purposive sampling method. The data analysis model used in this study is a multiple linear regression analysis model and the analysis technique used the f test and partial test (t test) with the SPSS 24 program. The results of hypothesis testing indicate that work competence and promotion has a significant positive effects on employee's performance, while mutation variable has no significant effect on employee performance. The results of the f test show that together the variables of work competence, mutation, and promotion have a significant positive effects on the employee's performance in the finishing department of CV Laksana Karoseri Ungaran.

Keywords: *Employee Performance, Mutation, Promotion, Work Competence*

Pengaruh Kompetensi Kerja, Mutasi, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Finishing* CV Laksana Karoseri Ungaran

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja, mutasi, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan bagian *finishing* CV Laksana Karoseri Ungaran. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian *finishing* yang berjumlah 72 karyawan, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 61 karyawan yang dipilih menggunakan Teknik *Nonprobability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda dan teknik analisis menggunakan uji f dan uji parsial (uji t) dengan program SPSS 24. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi kerja dan promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel mutasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji f menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kompetensi kerja, mutasi, dan promosi jabatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *finishing* CV Laksana Karoseri Ungaran.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Kompetensi Kerja, Mutasi, Promosi Jabatan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral di dalam suatu organisasi. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan bersama. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari hasil kinerja organisasi tersebut yang tidak terlepas dari hasil kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi (A. P. Sari, 2018, p. 23).

Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam suatu perusahaan, kinerja dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan yang kemudian dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Posuma, 2013). Kinerja karyawan terdiri dari beberapa faktor yang mempengaruhi. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individual dan situasi kerja/situasional (Airindini, 2019). Faktor individu terdiri dari kompetensi, pengetahuan, tingkat pendidikan, dan usia. Sedangkan faktor situasional terdiri dari mutasi, reward punishment, lingkungan sosial, kompetisi, leadership, dan tekanan situasi. Berdasarkan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Suparinah (2018) dengan judul "Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Waru Kaltim Plantation Di Penajam Paser Utara" dan penelitian Prayogi, Lesmana, dan Siregar (2019)

dengan judul "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan", maka peneliti memilih faktor kompetensi, mutasi, dan promosi sebagai variabel dalam penelitian ini.

Kinerja yang dimiliki oleh karyawan tentu tidak terlepas dari kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang karyawan. Kompetensi sendiri dapat diartikan sebagai cara atau prosedur kerja yang benar yang dimiliki oleh para karyawan. Boyatzis menyatakan bahwa Kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan, dan untuk mencapai tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan maka setiap karyawan harus memiliki standar kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan (Budiman, Saerang, & Sendow, 2016). Penelitian Alexandri, Pragiwani, dan Yuswardi (2019) dan Bahri (2016) menyebutkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, dalam penelitian lain Supiyanto (2015) disebutkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dalam penelitian tersebut kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun tidak signifikan.

Masalah penurunan kinerja dari SDM karyawan telah banyak diteliti oleh para peneliti bukan saja dikaitkan dengan faktor kompetensi namun juga beberapa faktor atau variabel manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Selain kompetensi, adapula mutasi yang juga berkaitan dengan kinerja seorang karyawan. Mutasi sendiri adalah suatu kegiatan pemindahan, pengoperan tanggung

jawab, pemindahan status ketenagakerjaan atau sejenisnya terhadap karyawan yang berada di sebuah perusahaan. Sistem mutasi kerja sangat penting karena individu sebagai pekerja akan merasa dihargai karena tidak disia-siakan oleh instansi atau perusahaan, tetapi lebih menempatkan tenaga kerja pada tempat yang tepat (M. Sari, Onsardi, & Arianto, 2020). Mutasi merupakan kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain. Berdasarkan penelitian sebelumnya, yaitu penelitian oleh Ariansyah dan Airlangga (2019) dan Suparinah (2018) memberikan hasil bahwa mutasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Swastha dalam M. Sari et al. (2020) "Mutasi yang baik dapat menjadi tolak ukur perusahaan dalam menciptakan Kinerja Karyawan yang maksimal". Adanya mutasi ini diharapkan dapat memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawan untuk memiliki kinerja yang baik. Namun demikian, berdasarkan penelitian Andisi, Taroreh, dan Trang (2019) serta penelitian Syah, Mattalatta, dan Ilyas (2017), hasil penelitian keduanya menunjukkan bahwa mutasi memiliki hubungan yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, promosi juga termasuk dalam faktor situasional yang mempengaruhi baik atau kurangnya kinerja karyawan. Promosi sendiri memiliki arti penting bagi sebuah perusahaan, karena dengan adanya promosi maka kestabilan dari sebuah perusahaan dan moral dari para karyawan akan dapat lebih terjamin. Promosi merupakan perkembangan yang positif dari seorang pekerja atau karyawan karena pekerjaannya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang (Suparinah, 2018). Menurut Fahmi dalam Suparinah (2018) "Promosi adalah suatu kenaikan pada posisi seorang karyawan dari posisi sebelumnya ke posisi yang lebih tinggi".

Berdasarkan penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari (2019) dan penelitian oleh Ariansyah dan Airlangga (2019) yang menyatakan bahwa promosi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya juga menunjukkan hasil bahwa Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Pendapatan Negeri Kano, Nigeria (Abasili, Bambale, & Aliyu, 2017). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa dengan meningkatkan jumlah promosi jabatan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Adanya promosi ini pula maka karyawan juga akan termotivasi untuk memiliki kinerja yang lebih baik untuk bisa mendapatkan promosi dan menduduki jabatan yang lebih tinggi. Namun, dalam penelitian lain promosi jabatan tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ardi & Sukmasari, 2016), artinya tinggi rendah jabatan seseorang tidak mempengaruhi hasil kerjanya.

Selama bulan Maret sampai Mei 2021, peneliti melakukan proses observasi pada salah satu perusahaan karoseri terbesar di Jawa Tengah tepatnya di Ungaran, yaitu CV. Laksana Karoseri. Perusahaan ini mulai dibentuk pada 1967 yang diawali dengan berdirinya sebuah toko mesin yang lebih berfokus kepada kebutuhan otomotif di Semarang. Beberapa divisi yang berhubungan dengan otomotif didirikan hingga pada 1977, CV. Laksana Karoseri pun memasuki tahap *manufacturing*, yang kala itu banyak permintaan mobil minivan. Pada 1978, setelah satu tahun usaha perakitan *body* ini akhirnya pindah ke Ungaran, dengan menempati lahan yang jauh lebih luas seluas 5000 meter persegi, seiring waktu berjalan, kapasitas produksi pun semakin ditingkatkan. Dengan kapasitas produksi yang mencapai angka 1.500 per tahun, CV. Laksana Karoseri terus

berimprovisasi memberikan produk yang terbaik bagi *customernya*.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan Bagian *Finishing* Tahun 2018-2019

Tahun 2019							
SPV	Aspek Penilaian						Rata-rata
	Pengetahuan Kerja	Prestasi Kerja	Kerjasama	Komunikasi	Loyalitas	Inisiatif	
SPV 1	4,15	3,78	3,90	3,68	3,98	3,83	3,89
SPV 2	4,30	4,03	3,93	4,00	4,05	4,05	4,06
SPV 3	3,85	3,80	3,85	3,67	3,85	3,80	3,80

Sumber: HRD & *Training* CV Laksana,2021

Tabel 2. Penilaian Kinerja Karyawan Bagian *Finishing* Tahun 2019-2020

Tahun 2020							
SPV	Aspek Penilaian						Rata-rata
	Pengetahuan Kerja	Prestasi Kerja	Kerjasama	Komunikasi	Loyalitas	Inisiatif	
SPV 1	4,10	3,68	3,88	3,70	3,80	3,80	3,82
SPV 2	4,26	3,94	3,90	3,97	4,00	4,00	4,01
SPV 3	3,72	3,70	3,87	3,60	3,87	3,77	3,75

Sumber: HRD & *Training* CV Laksana, 2021

Keterangan:

- 1,00 – 2,99 = Buruk
 3,00 – 3,99 = Baik
 4,00 – 5,00 = Sangat Baik

Berdasarkan Tabel 1 dan 2, dapat diketahui bahwa penilaian kinerja karyawan bagian *Finishing* yang dilakukan oleh 3 Supervisor yang membawahi karyawannya. Pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa terjadi penurunan penilaian terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pendapat para Supervisor, terjadinya penurunan penilaian tersebut disebabkan oleh kurangnya pengetahuan kerja para karyawan sehingga mengakibatkan penurunan prestasi kerja. Komunikasi dan loyalitas karyawan juga dinilai mengalami penurunan pada tahun 2020. Penurunan hasil penilaian tersebut juga dikarenakan inisiatif karyawan yang kurang dan menurun dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Hal tersebut tentu dapat

berpengaruh terhadap proses produksi selanjutnya dan hasil penilaian kinerja digunakan sebagai referensi perusahaan dalam membuat kebijakan untuk mempertahankan kinerja karyawan yang sudah baik dan meningkatkan kinerja karyawan yang belum memenuhi kriteria baik dan sangat baik.

CV Laksana Karoseri sangat teliti akan detail dari setiap produknya sehingga menjamin kepuasan, kenyamanan dan keselamatan penumpang. Selama observasi dijalankan, ditemukan kondisi pengelolaan SDM berdasarkan umpan balik/ informasi yang diperoleh karyawan bahwa di bagian *Finishing* sering dilakukan mutasi dan kurang adanya promosi serta menurunnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Hal

tersebut akan mempengaruhi kinerja serta hasil dari produk yang dihasilkan dengan harus tetap menjamin kepuasan, kenyamanan, dan keselamatan penumpang. Dengan adanya kondisi tersebut, maka CV Laksana membutuhkan banyak karyawan dengan kinerja yang baik dan sesuai dengan standart perusahaan. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Kerja, Mutasi, dan Promosi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Finishing di CV. Laksana Karoseri”**.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

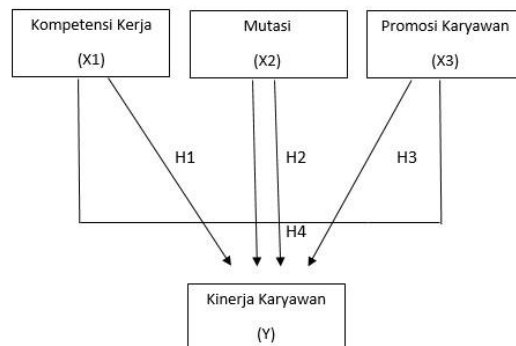
1. Bagaimanakah pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian *finishing* di CV. Laksana?
2. Bagaimanakah pengaruh Mutasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada bagian *finishing* di CV. Laksana?

3. Bagaimanakah pengaruh Promosi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada bagian *finishing* di CV. Laksana?
4. Bagaimana pengaruh Kompetensi Kerja, Mutasi, dan Promosi Karyawan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada bagian *finishing* di CV. Laksana?

Sedangkan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja, mutasi, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan maka dikembangkan kerangka pemikiran teoritis yang mendasari penelitian ini. Berikut kerangka pemikiran teoritis yang dikembangkan dalam penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 2.



Sumber: Dikembangkan dari Penelitian Ariansyah dan Airlangga (2019)

Gambar 2. Kerangka Pemikiran Teoritis

METODE PENELITIAN

Obyek penelitian ini adalah CV Laksana Karoseri Ungaran yang terletak di Jl Raya Ungaran Km. 24,9 Ungaran, Semarang. Sedangkan, populasi dalam penelitian ini sebanyak 72 orang yang merupakan karyawan bagian finishing CV Laksana Karoseri Ungaran, jumlah sampel yang digunakan adalah 61 peserta yang

ditentukan berdasarkan metode Non Probability Sampling dengan teknik Purposive Sampling dan penentuan quota sampling yang yang dianjurkan oleh Ferdinand (2006). Dimana yang memenuhi kriteria responden yaitu merupakan Karyawan CV. Laksana Karoseri Ungaran Bagian Finishing dengan jabatan sebagai operator dan tukang dan masa kerja

minimal 1 tahun. Jenis data yang digunakan yaitu bersumber dari data primer yaitu kuesioner yang disebar dan diisi oleh responden dan karakter data ini adalah data kuantitatif. Sementara itu, untuk metode pengambilan data berdasarkan wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji realibilitas, kemudian uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Selain itu, terdapat analisis regresi linier berganda dan uji kelayakan model regresi Goodness Of Fit.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Pada penyampaian gambaran empiris atas data yang digunakan dalam penelitian secara deskriptif statistik adalah dengan angka indeks. Melalui angka indeks tersebut akan diketahui sejauh mana derajat persepsi responden atas variabel-variabel yang menjadi indikator dalam penelitian (Sugiyono, 2017). Teknik skoring yang dilakukan dalam penelitian ini adalah minimum 1 dan maksimum 4, maka perhitungan jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai Indeks : } \frac{((\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4))}{4}$$

(Ferdinand, 2014)

Keterangan:

- F1 : Frekuensi responden yang menjawab 1
- F2 : Frekuensi responden yang menjawab 2
- F3 : Frekuensi responden yang menjawab 3
- F4 : Frekuensi responden yang menjawab 4

Angka jawaban responden dimulai dari angka 1 hingga 4, bukan dari angka 0. Angka indeks yang dihasilkan menunjukkan skor antara 10 - 100 dengan rentang sebesar 90 tanpa angka nol 0 (nol). Dengan menggunakan Three Box Method (Ferdinand (2014:231-232) maka rentang sebesar 90 dibagi tiga menghasilkan rentang sebesar 30 yang akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks.

Uji Validitas

Uji validitas data dilakukan untuk mengetahui tingkat ketepatan suatu alat ukur dalam mengukur dan mengungkapkan data. Ketepatan alat ukur dalam mengukur sebuah data dapat dikatakan tepat apabila validitas dari instrument data

tinggi. Penelitian ini, dalam pengujian validitas menggunakan analisis r hitung dan rtabel serta menggunakan $df = n - 2$, dengan demikian maka $df = 59$ atau $61 - 2$. Indikator penentu data dapat dikatakan valid dengan r hitung yang dihasilkan lebih besar dari rtabel atau $r_{hitung} > r_{tabel}$. Variabel Kompetensi Karyawan (X1), Mutasi (X2), Promosi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung $> r_{tabel}$ dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan seluruh indikator valid.

Uji Reliabilitas

Ketepatan dan konsistensi ukuran instrument data yang digunakan diukur melalui uji reliabilitas. Penelitian ini menggunakan uji Cronbach's Alpha untuk

menguji reliabilitas instrumen data. Instrumen data dapat dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Nilai Cronbach's Alpha setiap variabel menunjukkan angka lebih besar dari batas alpha (0,60), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi, Mutasi, Promosi, dan Kinerja reliabel. Hal ini berarti bahwa item pertanyaan yang terdapat pada kuesioner akan dapat memperoleh data yang konsisten apabila pertanyaan dalam kuesioner diajukan lagi maka akan mendapatkan jawaban yang relatif sama dengan jawaban yang sebelumnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Penggunaan uji multikolinearitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen yang menyebabkan adanya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas. Multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai toleransi dan VIF (Variance Inflation Faktor). Jika nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10, maka data bebas dari gejala multikolinearitas.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa VIF untuk Kompetensi kerja sebesar 2,498, VIF Mutasi sebesar 1,989, dan VIF Promosi Karyawan sebesar 1,892. Angka tersebut menunjukkan semua variabel independen memiliki nilai VIF < 10. Berdasarkan nilai Tolerance ketiga indikator tersebut menunjukkan angka > 0,01, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan uji yang digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke

pengamatan lain. Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji grafik Scatterplot dan uji White. Titik-titik pada grafik *scatterplot* menyebar secara acak, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan berdasarkan uji white diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,170 dan *Chi-Square* hitung sebesar $61 \times 0,170 = 10,37 < Chi-Square$ Tabel = 77,930 yang berarti tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2018). Uji normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dalam penelitian ini, pengujian uji normalitas dilakukan dengan tiga cara yaitu dengan uji Kolmogrov-smirnov, analisis Grafik Histogram dan P-Plot.

Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang memenuhi asumsi normalitas. Diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 atau lebih dari 0,05, yang berarti data tersebut berdistribusi normal. Selanjutnya yaitu Analisis Grafik Histogram, distribusi data dapat dikatakan normal apabila pada bentuk garis melengkung pada grafik histogram terdapat pada posisi yang simetris dan tidak condong kekanan maupun kekiri. Adapun hasil pengujian uji normalitas menggunakan grafik histogram dapat dikatakan bahwa data telah lolos uji normalitas dikarenakan letak grafik tersebut simetris dan sedikit condong kekanan. Uji yang terakhir yaitu uji normalitas yang dapat dideteksi dengan

melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-Plot. Adapun grafik P-Plot hasil pengujian ini diketahui bahwa data tersebut berdistribusi normal, dikarenakan penyebaran titik-titik terletak pada garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya dan bagaimana hubungan antar variabel independen (Kompetensi Kerja (X1), Mutasi (X2), Promosi (X3)) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan (Y)). Berdasarkan pada hasil penelitian dapat

diketahui bahwa variabel independen yang meliputi kompetensi kerja (X1) dan promosi karyawan (X3) memiliki tingkat signifikansi $< 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan promosi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel mutasi (X2) memiliki tingkat signifikansi $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen mutasi (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 6,800 + 0,312X_1 - 0,144X_2 + 0,595X_3$$

Interprestasi dari regresi diatas adalah sebagai berikut:

a. Konstanta (α) = 6,800

Apabila variabel bebas kompetensi kerja (X1), mutasi (X2), dan promosi (X3) bernilai konstan atau 0 (nol), maka nilai kinerja karyawan (Y) positif sebesar 6,800.

b. Koefisien X1 = 0,312

Nilai koefisien regresi variabel kompetensi kerja (X1) adalah sebesar 0,312 dan menunjukkan hubungan positif antara kompetensi kerja (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti bahwa setiap bertambah satu satuan kompetensi kerja (X1) akan menambah kinerja karyawan (Y) sebesar 0,312 dengan asumsi bahwa variabel mutasi (X2) dan variabel promosi (X3) tetap. Dengan demikian, semakin baik kompetensi kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawannya.

c. Koefisien X2 = -0,144

Nilai koefisien regresi variabel mutasi (X2) adalah sebesar -0,144 dan menunjukkan hubungan negatif antara variabel kompetensi (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti bahwa setiap bertambah satu satuan mutasi (X2) akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar -0,144 dengan asumsi bahwa variabel kompetensi (X1) dan promosi (X3) tetap. Dengan demikian, semakin meningkat mutasi maka kinerja yang dimiliki oleh karyawan akan semakin menurun.

d. Koefisien X3 = 0,595

Nilai koefisien regresi variabel promosi karyawan (X3) adalah sebesar 0,595 dan menunjukkan hubungan positif antara variabel promosi (X3) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti bahwa setiap bertambah satu satuan promosi (X3) akan menambah kinerja karyawan (Y)

sebesar 0,595 dengan asumsi bahwa variabel kompetensi kerja (X1) dan variabel mutasi (X2) tetap. Dengan demikian, semakin baik promosi maka semakin baik pula kinerja karyawannya.

Uji Kelayakan Model Regresi (*Goodness of Fit*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi total seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS 24, didapatkan hasil dari korelasi (R) sebesar 0,778 yang menunjukkan bahwa variabel independen kompetensi kerja (X1), mutasi (X2), dan promosi (X3) mempunyai hubungan yang kuat terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,585, sehingga dapat dikatakan bahwa 58,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi kerja, mutasi, dan promosi karyawan serta 41,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018). Sehingga, penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel kompetensi kerja (X1), mutasi (X2), dan promosi (X3) berpengaruh secara bersama - sama terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila dilihat pada tabel F dengan signifikansi 0,05 diperoleh F tabel sebesar 2,81. Sehingga kriteria pengambilan keputusan pada uji F adalah sebagai berikut:

- a) Ho diterima atau Ha ditolak, jika F hitung < F tabel atau sig > 0,05
- b) Ho ditolak atau Ha diterima, jika F hitung > F tabel atau sig < 0,05

Berdasarkan hasil perhitungan didapat nilai F hitung sebesar 29.227 > F tabel 2,76 (df regresi = 3, df residual = 58) dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dengan tanda arah koefisien regresi variabel kompetensi kerja, mutasi, dan promosi bertanda positif. Dengan demikian variabel kompetensi kerja, mutasi, dan promosi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian *finishing* CV Laksana Karoseri Ungaran. Hal ini berarti bahwa Ho4 ditolak dan Ha4 diterima.

Uji T

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi-variabel dependen. Sehingga, penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel kompetensi kerja (X1), mutasi (X2), dan promosi (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila dilihat pada tabel t dengan signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n-2 = 61-2 = 59 diperoleh t tabel sebesar 1,671. Sehingga kriteria pengambilan keputusan pada uji t adalah sebagai berikut:

- a) Ho diterima atau Ha ditolak, jika t hitung < t tabel atau sig > 0,05
- b) Ho ditolak atau Ha diterima, jika t hitung > t tabel atau sig < 0,05

a. Pengaruh Kompetensi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis didapat nilai t hitung sebesar 2,513 > t tabel 1,671 dengan signifikansi sebesar 0,015 < 0,05 dengan tanda arah koefisien regresi variabel kompetensi kerja bertanda positif. Dengan demikian Ho1 ditolak dan Ha1 diterima atau sama dengan variabel kompetensi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian *finishing* CV Laksana Karoseri Ungaran.

b. Pengaruh Mutasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan didapat nilai t hitung sebesar $-1,156 < t$ tabel $1,671$ dengan signifikansi sebesar $0,253 > 0,05$ dengan tanda arah koefisien regresi variabel mutasi negatif. Dengan demikian variabel mutasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian *finishing* CV Laksana Karoseri Ungaran atau H_02 diterima dan H_a2 ditolak.

c. Pengaruh Promosi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan didapat nilai t hitung sebesar $2,274 > t$ tabel $1,671$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan tanda arah koefisien regresi variabel promosi bertanda positif. Dengan demikian H_03 ditolak dan H_a3 diterima yang berarti variabel promosi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian *finishing* CV Laksana Karoseri Ungaran.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompetensi kerja, mutasi, dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan bagian *finishing* CV Laksana Karoseri Ungaran, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t variabel kompetensi kerja (X1) memiliki t-hitung sebesar $2,513 > t$ -tabel $1,671$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,015$ yang berarti bahwa kompetensi kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin meningkatnya kompetensi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja karyawan bagian *finishing* CV Laksana Karoseri

Ungaran juga akan semakin meningkat.

2. Hasil uji t variabel mutasi (X2) memiliki t-hitung $(-1,156) < t$ -tabel $(1,671)$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,253$ yang berarti bahwa mutasi (X2) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Berdasarkan hasil uji t variabel promosi jabatan (X3) memiliki t-hitung sebesar $5,274 > t$ -tabel $1,671$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000$. Hal ini berarti bahwa variabel promosi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga semakin banyak promosi jabatan maka kinerja karyawan bagian *finishing* CV Laksana Karoseri Ungaran semakin meningkat.
4. Berdasarkan hasil perhitungan uji F menggunakan SPSS 24 dengan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen dapat diketahui bahwa secara simultan seluruh variabel independen yang terdiri dari variabel kompetensi kerja, mutasi, dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *finishing* CV Laksana Karoseri Ungaran.
5. Hasil perhitungan koefisien determinasi (Adjusted R Square) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien sebesar $0,585$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa $58,5\%$ kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi kerja, mutasi, dan promosi jabatan, sedangkan sisanya sebesar $41,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
6. Berdasarkan hasil perhitungan analisis linier berganda menggunakan SPSS 24 diperoleh persamaan regresi $Y = 6,800 + 0,312X_1 - 0,144X_2 +$

0,595X3. Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa variabel independen promosi memiliki pengaruh paling besar terhadap variabel dependen kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,595, sedangkan variabel independen tidak berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien sebesar -0,144.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kuesioner yang telah disebarkan kepada responden didapatkan saran yang diharapkan dapat membantu dan dijadikan masukan bagi CV Laksana Karoseri terutama bagian *finishing*. Berdasarkan pembahasan pada penelitian ini, maka diajukan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai indeks jawaban responden pada variabel kompetensi kerja, indikator dengan indeks terendah dibandingkan dengan indikator lainnya yaitu indikator efektivitas dengan persentase indeks sebesar 78,20%. Hal ini berarti bahwa sebaiknya perusahaan meningkatkan efektivitas karyawan dengan cara menempatkan karyawan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki dan memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.
2. Nilai indeks jawaban responden untuk variabel mutasi termasuk dalam kategori dengan interpretasi tinggi. 1 dari 6 indikator yang ada, indikator kebutuhan memiliki nilai indeks terendah yaitu sebesar 75,05%. Berdasarkan hasil tersebut, apabila perusahaan ingin meningkatkan prestasi karyawan yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sebaiknya perusahaan memperhatikan mutasi karyawan. Mutasi sebaiknya dilakukan bukan hanya untuk mengisi kekosongan atau kekurangan karyawan di bagian tertentu, namun juga harus mempertimbangkan kesanggupan karyawan terhadap pekerjaan yang akan diberikan kepadanya. Dalam pelaksanaannya, mutasi yang diberikan sebaiknya mempertimbangkan keahlian dan kemampuan karyawan agar karyawan tetap dapat bekerja dengan prestasi yang baik sehingga akan berdampak pada kinerja yang lebih baik pula.
3. Tingkat pendidikan sebaiknya bukan menjadi faktor pertimbangan terpenting dalam pemberian promosi karyawan. Karyawan dengan tingkat pendidikan SMP dapat bekerja lebih baik dibandingkan dengan karyawan dengan tingkat pendidikan SMK atau D3 asalkan mereka mau belajar dan bekerja keras.
4. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa variabel promosi jabatan memiliki pengaruh lebih besar terhadap variabel kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel kompetensi kerja dan mutasi. Oleh sebab itu, jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan dapat dengan memperhatikan promosi jabatan karyawan.
5. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan atau bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama menggunakan variabel-variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terlepas dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abasili, F. N., Bambale, A. J. a., & Aliyu, M. S. (2017). The Effect of Reward on Employee Performance in Kano State Board of Internal Revenue.

- International Journal of Global Business*, 10(2), 1-16.
- Airindini, A. (2019). *Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan*. Universitas Medan Area,
- Alexandri, M. B., Pragiwani, M., & Yuswardi. (2019). *The effect of competence and discipline of work on motivation and its impact on performance of forensic checkers at Puslabfor Bareskrim Indonesia National Police (POLRI)*. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(4), 1-13.
- Alfani, M., & Hadini, M. (2018). Pengaruh person job fit dan person organization fit terhadap organizational citizenship behavior dan kinerja karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 73-85.
- Andisi, S. N. A., Taroreh, R. N., & Trang, I. (2019). Hubungan Mutasi dan Perubahan Perilaku Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Ariansyah, N., & Airlangga, B. (2019). *The Effect Of Training, Position Promotion, And Mutation On Employee Performance in PT. Transfashion Indonesia*. Paper presented at the Journal of World Conference (JWC).
- Bahri, S. (2016). Pengaruh pengembangan karier dan kompetensi terhadap produktivitas kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai dinas pu bina marga wilayah kerja Sumatera Selatan. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 21-50.
- Budiman, N. P., Saerang, I. S., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3).
- Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen: pedoman penelitian untuk penulisan skripsi, tesis, dan disertasi ilmu manajemen* (5 ed.).
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2017). *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 24*: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Gunawan, M. A., Larsen, B., & Sumali, B. (2019). *Effect of Competence and Ship Crew Discipline on Performance PT. Myclin Express Offshore*. *International Review of Management and Marketing*, 9(5), 30-37.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*: Bumi Aksara.
- Julia, R., & Tambun, S. H. D. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan PT Amindy Barokah. *Jurnal Sains Ekonomi*, 1(2), 1-9.
- Lawendatu, J., Kekenusa, J. S., & Hatidja, D. (2014). Regresi linier berganda untuk menganalisis pendapatan petani pala. 3(1), 66-72.
- Limon, I., & Sezgin-Nartgün, S. (2020). Development of Teacher Job Performance Scale and Determining Teachers' Job Performance Level. *Online Submission*, 13(3), 564-590.
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103.
- Posuma, C. O. (2013). Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan

- Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA*(2), 666-670.
- Priyono, M. J. T. S. Z. (2016). Metode penelitian kuantitatif.
- Rahardjo, M. (2011). Metode pengumpulan data penelitian kualitatif.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. J. J. M. H. d. S. E. (2015). Perilaku organisasi (Organizational behavior 16th edition).
- Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. 17.
- Sari, A. P. (2018). Kinerja Pelayanan Publik dalam Penerbitan SIUP di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. 23.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(1), 109-116.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*: CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian - Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.
- Suparinah, E. (2018). Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Waru Kaltim Plantation Di Penajam Paser Utara. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman*.
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan dan kinerja. *Jurnal Economia*, 11(2), 118-131.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. 9.
- Syah, A., Mattalatta, M., & Ilyas, G. B. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Mutasi, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 215-230.
- Tun Huseno, S., M.Si. (2016). Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja.
- Wiyono, G. (2011). *Merancang penelitian bisnis dengan alat analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.