



PROSIDING

SEMINAR HASIL PENELITIAN

SEMESTER GANJIL

2012/2013

*"MENINGKATKAN MUTU DAN PROFESIONALISME
DOSEN MELALUI PENELITIAN"*

**LEMBAGA PENELITIAN,
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN KEMITRAAN
UNIVERSITAS DARMA PERSADA**



**PROSIDING SEMINAR HASIL PENELITIAN
SEMESTER GANJIL 2012/2013
UNIVERSITAS DARMA PERSADA**

Pelindung : Rektor Universitas Darma Persada

Penanggung Jawab : Wakil Rektor I

Pimpinan Redaksi : Kepala Lembaga Penelitian, Pemberdayaan Masyarakat dan Kemitraan

Anggota Redaksi : Prof.Dr. Kamaruddin Abdullah, IPU.
Dr. Aep Saepul Uyun, M.Eng.
Dra. Irna N. Djajadiningrat, M.Hum.

Alamat Redaksi : Lembaga Penelitian, Pemberdayaan Masyarakat dan Kemitraan
Universitas Darma Persada
Jl. Radin Inten II (Terusan Casablanca)
Pondok Kelapa - Jakarta Timur (14350)
Telp. (021) 8649051, 8649053, 8649057
Fax.(021) 8649052
E-Mail : lp2mk@unsada.ac.id
Home page : <http://www.unsada.ac.id>

DAFTAR ISI

Daftar Isi	i
Kata Pengantar	ii
Onomotope Cerita Anak dalam Bahasa Mandarin Yulie Neila Chandra	1 – 8
Metode Pengajaran Kolaboratif dalam Pengajaran bahasa Inggris : Suatu Studi Kepustakaan Rusydi M. Yusuf	9 - 17
Feminisme dalam Sepuluh Puisi Emily Dickinson Agustinus Haryana	18 – 26
Konflik Nilai Budaya Menggeser Konsep Ketuhanan dalam <i>Bless me</i> , Ultima karya Rudolfo A. Anaya Albertine Minderop	27 – 33
Pentingnya Mencermati Self-Instruction dalam Pembelajaran Bahasa Asing : Studi Kasus Pengajaran Menyimak Apriliya Dwi P., SS, M.Hum.	34 – 40
Orang Cina di Indonesia Bukan Cina juga Bukan Indonesia C. Dewi Hartati	41 – 48
Metode Pengajaran HSK terhadap tingkat Kelulusan Test HSK Tingkat 4 Febi Nur Biduri, SS, M.Hum.	49 – 55
Analisis Kesalahan-kesalahan dalam Kasus Kebahasaan Fridolini	56 – 64
<i>The Relation Between Pragmatic Competence and Organizational Competence</i> Irna N. Djajadiningrat	65 – 71
The Study of Values in the world Novel of Mysterious Stranger by Mark Twain Karina Adinda	72 – 85
Hubungan antara Kompetensi Pemahaman Struktur Gramatikal (<i>Syntactical Structure</i>) dan Kompetensi Produksi Kalimat Bahasa Inggris pada Mahasiswa Jurusan Sastra Inggris di UNSADA Kurnia Idawati	86 -117
Penerapan Metode-metode Membaca untuk Meningkatkan Pemahaman Teks Berbahasa Inggris pada Murid kelas 1 SD di Sekolah Internasional (sebuah studi eksperimen) Swany Chiakrawati	118 -122

Penyaduran Buku Ajar Teori Terjemahan Tommy Andrian	123 – 131
Sebaran Emisi Gas Buang Kapal di Selat Madura Akibat Aktifitas Pelayaran Moh. Danil Arifin	132 – 139
Kajian Konstruksi Fiberglass sebagai Laminasi pada Lambung Kapal Boat sesuai Standar Shahrin Febrian	140 – 148
Rancang Bangun Airboat sebagai Alat Angkut Penanggulangan Bencana Arif Fadillah	149 – 160
Rancang Bangun Prototipe Kapal <i>Remotely Operated Vehicle</i> (ROV) untuk Inspeksi Pekerjaan Bawah Air Augustinus Pusaka	161 – 169
Kualitas Pelayanan dan Produktifitas Terminal Petikemas di Jakarta Fanny Octaviani	170 - 177
Analisis Kecelakaan Transportasi Laut tahun 2005-2010 di Indonesia (lanjutan) Danny Faturachman	178 - 185
Pengaruh Variabel Internal dan Ekternal Terhadap Keputusan Membeli Mobil Xenia (Studi Kasus : Pengguna Mobil Xenia di CBD-Ciledug) Sukardi	186 – 195
Pengaruh Mutasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Administrasi UNSADA Endang Tri Pujiastuti	196 – 204
Analisis Pembiayaan Capital Operating Lease atau Operating Lease dan Dampak Pelaporan Akuntansi bagi Perusahaan Jombrik	205 - 223

KATA PENGANTAR

Seminar dengan tema “Meningkatkan Mutu dan Profesionalisme Dosen melalui Penelitian” dilaksanakan pada tanggal 5 Maret 2013 di Universitas Darma Persada, bertujuan untuk menghimpun hasil penelitian dosen yang diharapkan dapat menghasilkan inovasi teknologi tepat guna, menyampaikan hasil penelitian kepada khalayak dan antara peneliti/dosen. Prosiding ini disusun untuk mendokumentasikan dan mengkomunikasikan hasil seminar pada semester ganjil tahun akademik 2012/2013. Pada prosiding kali ini dimuat dua puluh makalah dengan rincian sebagai berikut : empat belas makalah dari bidang Humaniora, empat makalah dari bidang Teknologi Kelautan dan dua makalah dari bidang Ekonomi-Manajemen.

Pada kesempatan ini kami menyampaikan terima kasih kepada para penyaji dan penulis makalah, penyunting serta panitia yang telah bekerja sama sehingga prosiding ini dapat diterbitkan. Kami berharap prosiding ini bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Jakarta, 5 Maret 2013

Lembaga Penelitian, Pemberdayaan
Masyarakat dan Kemitraan
Ketua

Ttd.

Dra. Irna N. Djajadiningrat, M.Hum.

PENGARUH MUTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ADMINISTRASI UNIVERSITAS DARMA PERSADA

Oleh : Endang Tri Pujiastuti
Firsan Nova

ABSTRAK

Mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam organisasi. Dalam pelaksanaannya harus dilakukan secara transparan dan tepat sasaran serta mengnut prinsip *the right man in the right place*. Mutasi merupakan tindak lanjut dari penilaian kinerja, karena dengan mutasi diharapkan karyawan mampu bekerja lebih baik, lebih berprestasi dengan uraian dan sifat serta alat-alat pekerjaan yang cocok bagi karyawan yang berangkutan.

Masalah pelaksanaan mutasi timbul diakibatkan pihak manajemen yang belum tepat dalam mengambil keputusan dan kebijaksanaan. Fenomena tersebut terlihat pada pelaksanaan mutasi di Unsada pada Tahun 2011 sampai dengan Tahun 2012. Melalui uji regresi, korelasi dan signifikansi dengan sampel 33 orang menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,7% artinya kontribusi mutasi sangat kecil terhadap pembentukan variabel kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Unsada tidak dibentuk atau dipengaruhi oleh pelaksanaan mutasi, namun dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 99,03 % seperti : kenaikan gaji, penghargaan, kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Sedangkan dari uji signifikansi model menunjukkan 0.633 sangat jauh diatas nilai alpha 0,05 artinya dua variabel yaitu mutasi dan kinerja tidak valid untuk ditemukan keterkaitannya. Jikapun dilakukan uji regresi hasilnya menunjukkan bahwa mutasi mengakibatkan penurunan kinerja.

Oleh karena itu, jika Manajemen Unsada bertujuan meningkatkan kinerja karyawan, variabel mutasi tidak dapat digunakan sebagai variabel peningkatan kinerja. Manajemen Unsada perlu memahami variabel-variabel lain yang tepat dan secara signifikan mempengaruhi kinerja dan perlu pula melakukan peninjauan terhadap relevansi SK Rektor yang berkaitan dengan kedua variabel tersebut sekaligus menyusun standar operasional prosedur sebagai dasar mengimplementasikan kedua kebijakan tersebut dapat dilaksanakan dengan tepat, transparan dan akuntabel.

Kata Kunci : Mutasi dan Kinerja

1. PENDAHULUAN

Dalam manajemen organisasi, sumber daya manusia tidak hanya sebagai alat tujuan organisasi tetapi juga harus memandang sumber daya manusia sebagai aset yang harus dipelihara dan dikembangkan. Untuk mencapai maksud tersebut diperlukan sumber daya manusia dengan kinerja tinggi yang salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan mutasi karyawan.

Mutasi merupakan salah satu kebijakan yang sangat penting dan perlu dilakukan baik dilihat dari kepentingan organisasi maupun karyawan. Dalam manajemen sumber daya

manusia, mutasi merupakan fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam organisasi, disamping itu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh pengetahuan dan pengalaman di berbagai bidang ilmu pengetahuan serta diharapkan agar pekerjaan karyawan dapat dilakukan secara lebih efektif efisien, meningkatkan kompetensi karyawan, mengembangkan motivasi, meningkatkan pengetahuan dan pengalaman kerja, mutu proses pekerjaan dan produktifitas serta efisiensi organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan Nitisemito (2002 : 71) berpendapat bahwa mutasi merupakan suatu kegiatan rutin dari suatu perusahaan untuk melaksanakan prinsip "*the right man in the right place*" atau orang tepat pada tempat yang tepat .

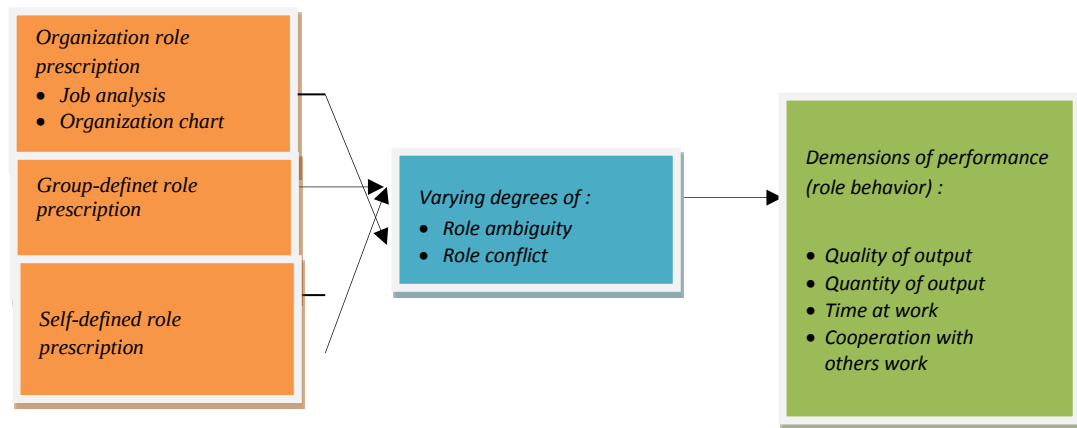
Terdapat beberapa alasan dan tujuan serta manfaat yang mendasari dilaksanakan kebijakan mutasi, menurut Malayu Hasibuan (2002 : 102) bahwa ketepatan dalam melaksanakan mutasi disesuaikan dengan (1) kemampuan kerja karyawan, (2) Kesenangan atau keinginan karyawan, (3) Kesesuaian antara yang lama dan jabatan yang baru, (4) Kebijakan atau peraturan yang berlaku, (5) Tanggung jawab atau beban kerja, (6) Tingkat pendidikan, (7) Lamanya masa menjabat. Sedangkan menurut Tanjung dan Rahmawati (2003 : 112) mutasi diperlukan karena bermanfaat untuk (1) Meningkatkan kinerja karyawan, (2) Menciptakan keseimbangan antara karyawan dengan komposisi pekerjaan/jabatan, (3) Memperluas atau menambah pengetahuan karyawan, (4) Mengatasi rasa bosan/jenuh karyawan pada pekerjaan, jabatan dan tempat kerja yang lama, (5) Memberikan motivasi kepada karyawan, (6) Mengatasi perselisihan antar sesama karyawan, (7) Memenuhi keinginan karyawan sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing, (8) Memberikan keyakinan karyawan tidak akan diberhentikan karena kekurangan kemampuan, (9) Mengusahakan prinsip orang yang tepat pada tempat yang tepat.

Sedangkan kinerja mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi, karena merupakan salah satu faktor guna mengembangkan suatu organisasi agar efektif dan efisien. Dengan melakukan penilaian kinerja (*performance appraisal*) dapat diketahui kompetensi, keahlian dan kecakapan karyawan dalam menyelesaikan uraian pekerjaan (*job description*) yang dibebankan kepadanya.

Terdapat beberapa alasan dan tujuan perlunya mengadakan penilaian kinerja karyawan antara lain seperti yang dikemukakan Gomes (2003:135) bahwa penilaian kinerja mempunyai tujuan untuk me-reward kinerja sebelumnya (*to reward past performance*) dan untuk memotivasi demi perbaikan kinerja pada masa yang akan datang (*to motivate future performance improvement*), serta informasi-informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja ini dapat digunakan untuk kepentingan pemberian gaji, kenaikan gaji, promosi, pelatihan dan penempatan tugas-tugas tertentu.

Sedangkan menurut John B. Menner (2000 : 18) dalam penilaian kinerja terdapat dimensi kinerja yaitu ukuran-ukuran dan penilaian dari perilaku yang aktual di tempat pekerjaan. Secara umum terdapat empat ukuran perbuatan yaitu : (1) *Quality of output*, (2) *Quantity of Output*, (3) *Time at work*, (4) *Cooperation with others work*.

Keempat ukuran atau dimensi kinerja tersebut, secara garis besar dapat digambarkan sebagai berikut :



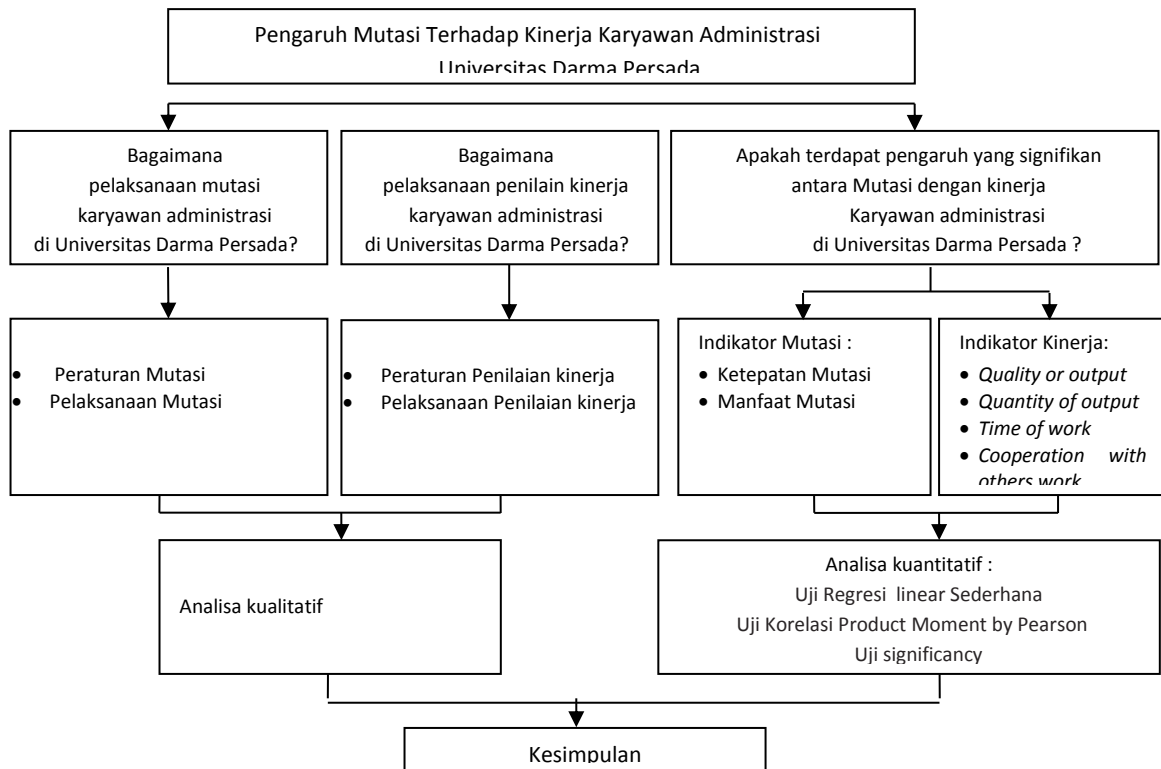
Sumber : Organizational Behavior, John B. Miner, (2000)

Demensi kinerja tersebut menggambarkan bahwa untuk menetapkan ukuran-ukuran kualitas dan kuantitas secara luas mencakup kedua dimensi lain yaitu waktu yang digunakan di tempat kerja dan kerjasama dengan rekan kerja. Standart-standar yang berkenaan dengan waktu kerja tidak dapat dipungkiri berkaitan terhadap kualitas hasil dan kuantitas hasil. Sedangkan kerjasama dengan rekan kerja menjadi penting sekali dalam mengevaluasi terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan, disamping pengaruh usaha-usaha seorang pimpinan terhadap pekerjaan bahwa harus pula dipertimbangkan dalam penilaian efektifitas pekerjaan.

Dalam kaitannya dengan mutasi, penilaian kinerja merupakan salah satu tindak lanjut pengambilan keputusan manajemen organisasi dan merupakan fenomena yang biasa terjadi di sebuah organisasi. Namun pada prinsip umum yang seharusnya diterapkan oleh semua organisasi bahwa mutasi harus berdasarkan pada dimensi kemanusiaan, keorganisasian, pengembangan karyawan, keadilan, keterbukaan, dan akuntabilitas serta berkelanjutan, sebagai yang dikemukakan Nitisemito (2002 : 29) mutasi harus dilaksanakan secara terkoordinasi, sebab pada umumnya suatu mutasi menyangkut kegiatan lainnya secara berantai. Misalnya mutasi pada bagian A ke bagian B perlu perkiraan mutasi pada bagian B ke bagian lain dan seterusnya. Karena mutasi adalah suatu rotasi atau gerak berputar, maka mutasi akan berhasil bila dilaksanakan secara terkoordinasi.

Masalah dalam pelaksanaan mutasi bisa timbul diakibatkan pihak manajemen yang belum tepat dalam mengambil keputusan. Hal tersebut tampak pada fenomena pelaksanaan mutasi di Universitas Darma Persada. Oleh karena itu perlu dikaji Bagaimana pelaksanaan mutasi, Bagaimana penilaian kinerja inistrasi dan Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara mutasi dengan kinerja karyawan administrasi di Universitas Darma Persada sebagai suatu permasalahan.

Kerangka Pemikiran



2. METODE PENELITIAN

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif korelasional dengan sampel berjumlah 33 orang yang menempati tugas baru yang tersebar dalam 16 unit kerja di Unsada. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus.

Data terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan alat pengumpulan data berupa kuesioenr dari responden untuk mutasi sebagai variabel independen dari karyawan administarsi yang menempati tugas baru, sedangkan kinerja sebagai variabel dependen dari penilaiin antasan langsungnya, kemudian dari data tersebut ditransformasikan menjadi skala interval agar dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut yaitu dengan menentukan skor dengan menggunakan skal likers. Untuk penilaian mutasi karyawan menggunakan gradasi sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dengan skor 4,3,2,1 dan untuk penilaian kinerja menggunakan gradasi sangat baik , baik, kurang baik, tidak baik dengan skor 4,3,2,1. Sedangkan untuk mengukur kualitas data dari instrumen yang dugunakan dilakukan uji validitas dan uji reabilitas.

Setelah dilakukan uji validitas, kemudian dianalisis dengan analaisi regresi, korelasi dan uji signifikansi (uji t) dengan mengunakan bantuan software SPSS release 19.0. Sedangkan data sekunder dari literature, internet dan wawancara dengan pimpinan Biro SDM tentang peraturan mutasi dan penilaian kinerja, proses mutasi dan penilaian kinerja serta data karyawan adminstarsi yang dimutasi beserta unit kerja dan masa penugasnya dianalisis secara deskriptif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan mutasi karyawan administrasi di Unsada telah diatur dalam SK Rektor No. 04/KPTS/UNSADA/I/1996 tentang Penyempurnaan Peraturan Tata Kepegawaian Pasal 29 “Untuk kepentingan pelaksanaan tugas dan dalam rangka pembinaan karyawan dapat diadakan perpindahan jabatan atau perpindahan lingkungan kerja”, namun belum diatur teknis pelaksanaan atau standar operasional prosedurnya, sehingga dalam melaksanakan mutasi selama tahun 2011 sampai dengan 2012 terhadap 33 orang karyawan administrasi hanya didasarkan pada prediksi dan pengamatan terhadap kompetensi karyawan tanpa disertai data-data yang akurat. Ditinjau dari data mutasi karyawan administrasi beserta unit kerja sebelum dimutasi dan penempatan pada unit kerja lain serta masa penugasan menunjukkan tidak berdasarkan data penempatan penugasan berdasarkan SK Rektor, tetapi berdasarkan tahun masuk kerja yang menunjukkan lemahnya sistem administrasi kearsipan. Dari 33 orang karyawan yang dijadikan responden 6 diantaranya menggunakan data tahun masuk kerja. Disamping itu terdapat 2 orang karyawan administrasi yang dimutasi sebanyak 2 kali mutasi hanya dalam jangka waktu 6 bulan ke unit kerja lain. Sedangkan ditinjau dari tingkat pendidikan responden, tingkat pendidikan tidak merupakan syarat jabatan Kepala Bagian dan Kepala Sub Bagian terlihat dari data profil responden dan penugasan karyawan sebagai Kepala Bagian maupun Kepala Sub Bagian terlihat bahwa 17 orang kepala bagian berpendidikan S2 (1 orang), S1 (9 orang), D3 (2 orang), SMA/STM (1 orang) dan 2 kepala sub bagian berpendidikan S1 dan D3

Demikian pula dalam Pelaksanaan Penilaian Kinerja di Unsada telah diatur dengan SK Rektor Nomor : 01/KPTS/UNSADA/I/1988. Namun manajemen Unsada selama Tahun 2010 sampai dengan 2012 tidak melaksanakan penilaian kinerja sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mengukur prestasi kerja guna pengambilan keputusan dalam rangka pembinaan dan pengembangan karyawan administrasi serta pelaksanaan kebijakan mutasi karyawan. Dalam usaha pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia, Biro Sumber Daya Manusia dengan mengacu SK Rektor No. 04/KPTS/UNSADA/I/1996 tentang Penyempurnaan Peraturan Tata Kepegawaian Pasal 52 mengadakan pelatihan bagi karyawan administrasi pada bulan Juni – Juli 2012 berupa pelatihan komputer program Word Dasar dan Lanjutan, Excell Dasar dan Lanjutan, Power Point dan Internet. Dari 51 karyawan administrasi yang harus mengikuti pelatihan terdapat 24 orang dari 33 orang yang dimutasi periode 2011 - 2012. Hasil rekapitulasi prosentase (%) kehadirannya adalah 100 % hadir 5 orang, 75% hadir 1 orang, 66 % hadir 2 orang, 50 % hadir 1 orang, 33 % hadir 1 orang, 25 % hadir 5 orang, tidak hadir atau 0 % hadir 9 orang, sehingga rata-rata kehadiran 38,13%, artinya tingkat kehadiran sangat rendah dan tidak dilakukan evaluasi serta tindak lanjut.

Sedangkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara mutasi dengan kinerja karyawan administrasi di Unsada dengan alat analisa regresi linier sederhana, korelasi *product moment by pearson* dan uji signifikansi dengan menggunakan bantuan SPSS release 19.0 dapat diketahui hubungan antara variabel mutasi dan kinerja sebagai berikut :

Deskriptif statistik

Jumlah responden (N) yang diuji dan dianalisis dalam penelitian ini sejumlah 33 orang. *Mean* untuk variable kinerja sebesar 3.00 dan Mutasi 2.69 (Tabel 1) menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden berkisar pada skala baik (3) untuk penilaian kinerja sedangkan pada variabel mutasi rata-rata jawaban responden berkisar pada skala antara 2,00 – 3,00

artinya rata-rata jawaban responden kurang setuju (2.69) namun belum mencapai skala setuju (3).

Tabel 1
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	3.00	.404	33
Mutasi	2.69	.573	33

Hubungan antara variable Mutasi dengan Kinerja.

Hasil pengujian korelasi dengan menggunakan pengujian *pearson correlation* menunjukkan bahwa hubungan antar dua variable yang diuji tingkat signifikansinya adalah sebesar -8,6 % (Tabel 2) . Artinya hubungan antara mutasi dengan kinerja sangat lemah dan hubungannya terbalik.

Tabel 2
Correlations

		Kinerja	Mutasi
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	-.086
	Mutasi	-.086	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.316
	Mutasi	.316	.
N	Kinerja	33	33
	Mutasi	33	33

Uji Regresi dan Korelasi

Berdasarkan hasil uji regresi (Tabel 3) diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,7%. Artinya variabel mutasi berkontribusi sangat kecil terhadap pembentukan variabel kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Unsada dipengaruhi oleh variabel lain diluar mutasi sebesar 99,3 %, seperti : kenaikan gaji, penghargaan, tingkat stress, lingkungan kerja, motivasi, kepuasan, kepemimpinan dan variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 3
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.086 ^a	.007	-.025	.409	1.849

a. Predictors: (Constant), Mutasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sedangkan ditinjau dari besarnya pengaruh perubahan mutasi terhadap kinerja (Tabel 4) menunjukkan bahwa hasil *unstandardized coefficients (constant)* sebesar 3,166 dan b (nilai koefisien regresi) sebesar -0,61. Sehingga membentuk persamaan regresi $Y = 3,199 - 0,61$

X. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel mutasi menunjukkan hasil negatif jika dilakukan uji regresi terhadap variabel kinerja. Artinya setiap dilaksanakan mutasi mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Tabel 4
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.166	.347		9.132	.000		
Mutasi	-.061	.126	-.086	-.483	.633	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Signifikansi Model

Uji signifikansi model, menganalisis apakah variabel yang diuji valid atau signifikan sebagai variabel yang bersifat kausal atau sebab akibat. Sebuah model regresi dikatakan valid jika tingkat signifikansi antar variabel di bawah nilai alpha yang disyaratkan yaitu 0,05. Hasil uji signifikansi pada penelitian ini (Tabel 5) adalah sebesar 0.633 berarti sangat jauh diatas nilai alpha 0,05 . Artinya kedua variabel ini tidak valid untuk ditemukan keterkaitannya, oleh karena itu kedua variabel tersebut tidak signifikan sebagai variabel yang bersifat kausal atau sebab akibat. Hal ini berarti berdasarkan uji signifikansi untuk pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel mutasi terhadap variabel kinerja.

Tabel E 5
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.039	1	.039	.233	.633 ^a
Residual	5.191	31	.167		
Total	5.230	32			

a. Predictors: (Constant), Mutasi

b. Dependent Variable: Kinerja

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap pelaksanaan mutasi karyawan, diketahui bahwa pelaksanaan mutasi di Unsada mengacu pada SK No. 04/KPTS/UNSADA/I/1996, namun dalam pelaksanaannya berdasarkan subyektif tanpa melewati proses observasi dengan menggunakan kaidah-kaidah ilmiah. Hal ini akibat dari lemahnya sistem administrasi kepegawaian dan belum adanya standar operasional prosedur tentang pelaksanaan mutasi.

Sedangkan dalam hal pelaksanaan penilaian kinerja, manajemen Unsada selama Tahun 2010-2012 belum pernah melaksanakannya, meskipun sudah ada peraturan yang mengaturnya yaitu SK No. 01/KPTS/UNSADA/1988. Hal yang telah dilakukan manajemen Unsada adalah pelatihan komputer, namun kegiatan tersebut tidak dapat memberikan informasi tentang daya guna dan hasil guna dari pelatihan tersebut. Hal ini terlihat tidak adanya evaluasi serta tindak lanjut dari hasil pelatihan oleh manajemen Unsada. Sehingga hasil pelatihan dapat dikatakan tidak terukur dan tidak dapat dijadikan sebagai tolok ukur pembinaan dan pengembangan karyawan. Disamping itu dengan tidak dilaksanakannya penilaian kinerja secara berkala akan berdampak pada tidak terukurnya prestasi kerja sebagai tolok ukur pengambilan kebijakan dalam rangka pembinaan dan pengembangan karyawan, termasuk pengangkatan karyawan pada posisi jabatan tertentu misalnya Kepala Bagian atau Kepala Sub Bagian bahkan Kepala Biro.

Berdasarkan hasil uji regresi, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,7% artinya kontribusi mutasi sangat kecil terhadap pembentukan variabel kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Unsada tidak dibentuk atau dipengaruhi oleh pelaksanaan mutasi. Sebaliknya hasil ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan Unsada dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 99,03 % diluar mutasi, seperti, kenaikan gaji, penghargaan, tingkat stress, lingkungan kerja dan variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Sedangkan dari hasil uji signifikansi model pada penelitian ini adalah sebesar 0.633 artinya sangat jauh diatas nilai α 0,05. Dengan demikian di Unsada dua variabel ini yaitu mutasi dan kinerja tidak valid untuk ditemukan keterkaitannya. Secara sederhana, jika ingin meningkatkan kinerja karyawan administrasi Unsada, maka Mutasi bukanlah variabel yang valid untuk dilakukan. Jikapun dilakukan uji regresi terhadap kedua variabel tersebut, hasilnya menunjukkan bahwa mutasi mengakibatkan penurunan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, kami menyarankan jika Manajemen Unsada bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka variabel mutasi tidak dapat digunakan sebagai variabel yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Manajemen Unsada perlu memahami variabel-variabel lain yang secara signifikan mempengaruhi kinerja. Mengetahui variabel yang tepat akan membantu manajemen Unsada dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Manajemen Unsada perlu pula melakukan peninjauan terhadap relevansi SK Rektor khususnya kedua Surat Keputusan yang berkaitan dengan mutasi dan penilaian kinerja sekaligus menyusun standar operasional prosedur sebagai dasar implementasi pelaksanaannya agar dalam melaksanakan kedua kebijakan tersebut dapat dilaksanakan dengan tepat, transparan dan akuntabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, Hani, 2000, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, BPFE, UGM
- Hasibuan, Malayu. 2006. Manajemen Sumber daya manusia. PT. Bumi Akasara. Jakarta
- Miner, John B, 2000 *Organization Behavior : Performant and Productivity*, Random Univercity House, Inc

- Nitisemito, Alex. S.2002. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai, Vethzal, 2005, Performance Appraisal : Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robert L. Malthis, John H. Jackson, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta
- Sugiyono, 2008, Metode Penelitian Bisnis, Cetakan kedua belas. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Suharyadi Purwanto , 2004, Statistik : Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern, Cetakan Pertama, Salemba Empat, Jakarta. 2004
- Saydam Gouzali,2005, Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro, Edisi Ketiga, BPFE
- Surat Keputusan Rektor Universitas Darma Persada, Nomor 04/KPTS/UNSADA/I/1988 tentang Peraturan Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan Universitas Darma Persada.
- Surat Keputusan Rektor Universitas Darma Persada, Nomor 0/KPTS/UNSADA/I/1996 tentang Penyempurnaan Peraturan tata Kepegawaian Universitas Darma Persada.
- Tanjung dan Rahmawati, 2003, Pengembangan Sumber Daya Manusia, IPB, Bogor

ISSN 2337-7976



9 772337 797601