



## **PENGARUH DIKLAT DAN MUTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JGC INDONESIA JAKARTA**

**Devi Safitri, Syahrums Agung, Ecin Kuraesin, dan Dudung Abdul Syukur**  
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia**  
**Devisafitri1205@gmail.com, syahrums@uika-bogor.ac.id, ecin@uika-bogor.ac.id,**  
**dudung@uika-bogor.ac.id**

### *Abstract*

*Study aims to examine the effect of training and mutation on employee performance at PT. JGC INDONESIA ". This research was conducted in April-July 2020 using a quantitative approach and survey data collection techniques by distributing questionnaires. The statistical analysis used in this research is correlation analysis, regression, coefficient of determination, and hypothesis testing using the SPSS (Statistical Product and Service Solution) application program version 20. The results of the data analysis show that there is a significant influence between training and mutations on employee performance at PT. JGC INDONESIA Engineering Consultant for oil and gas projects. Obtained correlation coefficient (r) between Compensation and Competence on Employee Performance of  $R = 0.548$ . These results indicate that there is a strong and positive influence between variable X1 (Training) and variable X2 (mutation) on variable Y (Performance). Analysis using the F test, showing F count = 16.513 > F table = 1.994 then  $H_0$  is rejected ( $H_a$  accepted), meaning that there is a significant influence between training and mutation on employee performance at PT. JGC INDONESIA ".*

*Keywords: Training, Movements, Employee Performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan menguji Pengaruh Diklat dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JGC INDONESIA". Penelitian ini dilakukan pada bulan April- Juli 2020 menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data survey dengan penyebaran kuisioner. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi, regresi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan menggunakan program aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 20. Hasil analisis data menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Diklat dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JGC INDONESIA Engineering Consultant proyek minyak dan gas.

Diperoleh koefisien korelasi ( $r$ ) antara Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan sebesar  $R = 0,548$ . Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara Variabel  $X_1$  (Diklat) dan variabel  $X_2$  (Mutasi) terhadap variabel  $Y$  (Kinerja). Analisis menggunakan uji  $F$ , menunjukkan  $F$  hitung =  $16,513 > F$  tabel =  $1,994$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Diklat dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JGC INDONESIA”.

Kata Kunci :Diklat, Mutasi, Kinerja Karyawan.

## I. Pendahuluan

PT JGC Indonesia adalah perusahaan yang bergerak pada bidang kontraktor EPC internasional yang terkemuka di dunia. Dan didirikan pada 25 Oktober 1928. Tahun 1976, perusahaan ini mengubah namanya dari Japan Gasoline Co. menjadi JGC Corp. JGC ikut mendesain dan membangun banyak proyek energi, diantaranya Kilang Al Zour, Nigeria LNG, Pearl GTL, Ichthys LNG, Gorgon LNG, Tangguh LNG and Dolphin Gas.

PT. JGC Indonesia memahami keberadaan SDM memiliki peran dan posisi strategis dalam upaya pencapaian visi menjadi perusahaan berstandar global. Untuk itulah JGC Indonesia terus mengembangkan SDM yang ada sekaligus membangun hubungan ketenagakerjaan yang baik dengan para karyawan, salah satunya dengan melakukan pengembangan karyawannya, yaitu melalui pelaksanaan diklat dan mutasi sebagai salah satu cara untuk mencapai sasaran perusahaan.

Salah satu jenis Diklat yang diselenggarakan di PT JGC adalah Diklat Tahunan yang merupakan syarat masuknya calon karyawan menjadi karyawan tetap PT.JGC Indonesia, namun begitu masih terdapat berbagai masalah dalam pelaksanaan Diklat beberapa tahun kemarin yang diperkuat dengan menurunnya kinerja pada tahun 2015 yang mengalami penurunan sebesar 6,7% berdasarkan

perhitungan sistem manajemen unit, masalah utama yang ditemukan dari komponen sarana dan prasarana serta instruktur Diklat yang belum memadai. Sarana dan prasarana meliputi fasilitas belajar dll pada saat kegiatan. Dengan demikian Diklat berlangsung masih jauh dari kriteria, sehingga kegiatan Diklat berjalan kurang efektif, maka penyelenggaraan Diklat di PT JGC Indonesia masih belum optimal.

Dalam menjalankan pekerjaannya, pegawai sering mengalami masalah kejenuhan karena karyawan melakukan pekerjaan yang sama secara terus menerus. Inilah yang mengakibatkan munculnya rasa jenuh dan bosan pada karyawan yang berhubungan dengan masalah rutinitas dan situasi yang monoton dan pada akhirnya menurunkan semangat kerja pegawai tersebut dan salah satu bentuk pembinaan terhadap karyawan PT. JGC adalah mutasi.

Diklat dan mutasi kedua-duanya merupakan suatu kegiatan yang dapat meningkatkan semangat kerja, menjamin stabilitas dan mengembangkan pegawai. Karena dengan pelaksanaan diklat dan mutasi berarti memberikan peluang baru bagi karyawan. Dengan adanya diklat tersebut diharapkan karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi, sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Menurut (Siti Annisa Wahdiniawati, 2014) dalam jurnalnya (Sistem Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. pengaruh variabel Diklat terhadap kinerja proses sebesar 0.4399 dengan t hitung sebesar 4,563 atau signifikan pada taraf kepercayaan 95%, hipotesis diterima. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan regresi linear, terlihat bahwa koefisien regresi Mutasi (X) bertanda positif berarti mutasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Besarnya nilai koefisien regresi adalah 0.759 ini dapat diartikan jika mutasi (X) meningkat 1% maka besarnya kinerja akan meningkat sebesar 0.759 jika pengaruh variabel lainnya dianggap konstan. Sedangkan menurut (Desi Kristina Natalia, 2017) dalam jurnalnya (Pengaruh Diklat Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Telkom Tbk Cab. Rancaekek Kab. Bandung) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan Diklat diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,07, mutasi diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,09 dan kinerja pegawai diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,06. Selain itu hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa Diklat dan mutasi secara berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Tbk Cab. Rancaekek Kab. Bandung. Berdasarkan hasil secara parsial menunjukkan bahwa variabel Diklat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai PT Telkom Tbk Cab. Rancaekek Kab. Bandung.

## II. Metode Penelitian

*Devi Safitri, Syahrums Agung, Ecin Kuraesin, dan Dudung Abdul Syukur*

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Prof. Dr. Sugiyono 2016:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah digunakan.

Pada penelitian ini terdapat dua macam variabel, yaitu variabel terikat (variabel dependen) menurut (Prof. Dr. Sugiyono 2016:39) variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Serta variabel bebas (variabel independen) menurut (Prof. Dr. Sugiyono 2016:39) variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat.

Teknik yang dilakukan dalam penelitian ini dengan memberika kuesioner tertutup yang disusun dengan menggunakan skala likert ordinal, menurut (Prof. Dr. Sugiyono 2016:93) skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT JGC Indonesia Jakarta yang berjumlah 100 pegawai, untuk mendapatkan jumlah responden menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

keterangan:

n = ukuran sampel

N = populasi

e = kelonggaran keterkaitan karena kesalahan pengambilan sampel yang di inginkan.

$$n = \frac{100}{1 + (100 \times 0.05^2)}$$

n = 80

Jadi sampel penelitian untuk populasi 100 orang dan tingkat kepercayaan 95% adalah 80 orang.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.  $H_o^1$  : Tidak ada pengaruh antara Diklat terhadap kinerja karyawan pada PT. JGC INDONESIA.
2.  $H_a^1$  : Terdapat pengaruh antara Diklat terhadap kinerja karyawan pada PT. JGC INDONESIA.
3.  $H_o^2$  : Tidak ada pengaruh antara Mutasi terhadap kinerja karyawan pada PT. JGC INDONESIA.
4.  $H_a^2$  : Terdapat pengaruh antara Mutasi terhadap kinerja karyawan pada PT. JGC INDONESIA.
5.  $H_o^3$  : Tidak ada pengaruh antara Diklat dan Mutasi terhadap kinerja karyawan pada PT. JGC INDONESIA.
6.  $H_a^3$  : Terdapat pengaruh antara Diklat dan Mutasi terhadap kinerja karyawan pada PT. JGC INDONESIA.

### III. Hasil dan Pembahasan

#### Uji Validitas

Validitas dapat didefinisikan sebagai ukuran untuk menilai apakah alat ukur yang digunakan benar-benar mampu memberikan

ISSN: 2654-8623 E-ISSN : 2655-0008  
nilai perubahan yang ingin diukur. Data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi ada objek penelitian.

Menurut Sujarweni (2014: 83), Uji Validitas dapat menggunakan teknik korelasi produk moment dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{\frac{\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[\frac{\sum X^2 - (\sum X)^2}{N}\right] \left[\frac{\sum Y^2 - (\sum Y)^2}{N}\right]}}$$

Keterangan :

r= Koefisien korelasi antara X dan Y

N= Jumlah subyek

X = Skor item

Y = Skor total

$\sum X$ = Jumlah skor items

$\sum Y$ = Jumlah skor total

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor total

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang diteliti. Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah "korelasi product moment" dari Pearson dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dilakukan dengan cara mengkorelasi skor masing-masing item dengan skor totalnya.

$$DF = n - 2$$

$$DF = 80 - 2$$

$$N = 78$$

$$r \text{ Tabel} = 0,219$$

Hasil Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20.0. Hasil Uji validitas dapat disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	No Butir Pertanyaan	r- hitung	r- tabel $\alpha$ 0,05	Keterangan
Diklat_X 1	X1_1	0,375	0,21 9	Valid
	X1_2	0,578	0,21 9	Valid
	X1_3	0,393	0,21 9	Valid
	X1_4	0,654	0,21 9	Valid
	X1_5	0,601	0,21 9	Valid
	X1_6	0,630	0,21 9	Valid
Mutasi_X2	X2_1	0,626	0,21 9	Valid
	X2_2	0,375	0,21 9	Valid
	X2_3	0,577	0,21 9	Valid
	X2_4	0,392	0,21 9	Valid
	X2_5	0,655	0,21 9	Valid
Kinerja Karyawan- Y	Y1	0,585	0,21 9	Valid
	Y2	0,337	0,21 9	Valid
	Y3	0,436	0,21 9	Valid
	Y4	0,483	0,21 9	Valid
	Y5	0,585	0,21 9	Valid
	Y6	0,483	0,21 9	Valid
	Y7	0,579	0,21 9	Valid
	Y8	0,337	0,21 9	Valid
	Y9	0,601	0,21 9	Valid
		0,483	0,21 9	Valid

Sumber: Hasil olah data primer, 2020

Devi Safitri, Syahrums Agung, Ecin Kuraesin, dan Dudung Abdul Syukur

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen penelitian cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, sehingga akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Formula *Alpha Cronbach* dan dengan menggunakan program aplikasi komputer. Menurut Sujarweni (2014: 85), Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai *Alpha* > 0,60 maka reliabel.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	Keterangan
Diklat_X1	0,834	Reliabel
Mutasi_X2	0,833	Reliabel
Kinerja Karyawan_Y	0,802	Reliabel

Sumber: Hasil olah data primer, 2020

### Analisis Inferentif

#### Analisis Hubungan / Pengaruh Diklat (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Sugiyono (2013 : 214) untuk mengetahui keeratan hubungan/korelasi, sebagai pedoman dalam memberikan nilai-nilai koefisien korelasi dapat diketahui pada tabel :

**Tabel 3. Interval Nilai Koefisien dan Kekuatan Hubungan**

Kelas Interval	Kategori Penilaian
1,00 – 1,80	Sangat Kurang (SK)
1,81 – 2,60	Kurang (K)
2,61 – 3,40	Sedang (S)
3,41 – 4,20	Baik (B)

Sumber : Sugiyono, 2013

### Analisis Korelasi

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS 20.0, makahasil yang diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Diklat (X1) Terhadap Kinerja (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 <sup>a</sup>	.300	.291	3.84847

a. Predictors: (Constant), Diklat

Berdasarkan tabel, analisis korelasi dari hasil SPSS 20.0 diperoleh nilai korelasi sebesar 0,548. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara Diklat (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah sedang dan Positif. Berarti apabila X1 naik maka Y juga naik.

### Analisis Regresi

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Sederhana Diklat (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.656	3.701		5.310	.000
Diklat	.651	.113	.548	5.782	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel di atas dapat dirumuskan model persamaan regresi sederhana :

$$Y = a + Bx1$$

$$X1 = \text{Diklat}$$

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

$$a = \text{Intercepts atau Konstanta}$$

maka ,

$$Y = 19,656 + 0,651X1$$

Berdasarkan persamaan uraian tersebut :

1. Konstanta (a) = 19,656 ini menunjukkan nilai konstanta yaitu jika variabel Diklat (X1) = 0, maka Kinerja karyawan (Y) sebesar 19,656
2. Koefisien X1 = 0,651 ini menunjukkan bahwa variabel Diklat berpengaruh secara positif terhadap kinerja pada PT. JGC INDONESIA. Jika indikator variabel Diklat satu satuan maka Kinerja akan bertambah sebesar 0,651 satuan.

### Analisis Determinasi

Pada tabel dapat dilihat nilai koefisien determinasi sebesar 0,548 atau 54,8 %. Memberikan arti bahwa besarnya kontribusi Diklat terhadap Kinerja adalah sebesar 54,8% sedangkan sisanya 45,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian.

### Analisis Hubungan/ Pengaruh Mutasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

### Analisis Korelasi

**Tabel 6**

**Hasil Uji Korelasi Mutasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.547 <sup>a</sup>	.299	.290	3.85023

a Predictors: (Constant), Mutasi

Berdasarkan tabel analisis korelasi dari hasil SPSS 20.0 adalah 0,547. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara Mutasi (variabel X2) dan Kinerja (Y) adalah

sedang dan positif. Berarti apabila X2 naik maka Y juga naik.

**Analisis Regresi**

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Sederhana Mutasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized	Standardized	t	Sig.
		Coefficient	Coefficients		
		B	Beta		
1	(Constant)	19.668		5.308	.000
	Mutasi	.650	.547	5.773	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Berdasarkan hasil data tabel diatas dapat dirumuskan model persamaan regresi sederhana :

$$Y = a + b X_2$$

$$X_2 = \text{Mutasi}$$

$$Y = \text{Kinerja}$$

$$a = \text{Intecept atau Konstanta}$$

$$b = \text{Koefisien Regresi}$$

maka ,

$$Y = 19,668 + 0,650X_2$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Intecept atau Konstanta (a) = 19,668 ini menunjukkan nilai konstanta yaitu variabel Mutasi (X2) = 0 , maka besarnya variabel Y Kinerja (Y) sebesar 0,650.
2. Koefisien X2 = 0,650 ini menunjukkan bahwa variabel Mutasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pada PT. JGC INDONESIA. Jika indikator variabel Mutasi satu satuan maka

Kinerja akan bertambah sebesar 0,650 satuan.

**a. Analisis Determinasi**

Pada tabel dapat dilihat nilai koefisien determinasi sebesar 0,457 atau 54,7 %. Memberikan arti bahwa besarnya kontribusi Mutasi terhadap Kinerja adalah sebesar 54,7% sedangkan sisanya 45,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian

**Analisis Hubungan / Diklat (X1) dan Mutasi (X2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**a. Analisis Korelasi**

**Tabel 7. Hasil Uji Korelasi Diklat (X1) dan Mutasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Model Summary				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.548 <sup>a</sup>	.300	.282	3.87297

a. Predictors: (Constant), Mutasi, Diklat

Berdasarkan tabel menunjukkan nilai R = 0,548 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara Diklat (variabel X1) dan Mutasi (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sedang dan positif. Berarti secara bersama-sama kenaikan X1 dan X2 akan menyebabkan kenaikan Y.

**b. Analisis Regresi Berganda**

**Tabel 8. Hasil Uji Regresi Berganda Diklat (X1) dan Mutasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

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

		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	19.671	3.727	5.278	.000
	Diklat	1.146	3.898	.965	.294 .769
	Mutasi	-.496	3.898	-.417	-.127 .899

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Berdasarkan hasil data tabel diatas dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

X1, X2 = Diklat, Mutasi

Y = Kinerja karyawan

a = Intecept atau Konstanta

b = Koefisien Regresi

maka ,

$$Y = 19,671 + 1.146X_1 + -492 X_2$$

Berdasarkan persamaan uraian tersebut : constanta (a) adalah 19,671 Diklat (X1) adalah 1,146 dan Mutasi adalah -496 berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa Konstanta sebesar 19,671 koefisien sebesar regresi X1 sebesar 1,146 dan Koefisien regresi X2 sebesar -496.

Kesimpulan :

Diklat hitung = 0,294 dengan roabilitas 0,769 < 0,5 artinya ada pengaruh yang signifikan untuk variabel Mutasi nilai t hitung = -127 dengan probalitas = 0,899 < dari 0,05 yang berarti ada pengaruh signifikan.

Tanda negative menggambarkan hubungan yang berlawanan yang artinya semakin berkurang penerapan mutasi maka akan semakin kecil nilai pengaruhnya terhadap kinerja karyawan

### Uji Hipotesis

### Uji T-Hipotesis

#### 1. Uji Hipotesis (Uji T) Diklat (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Untuk menguji signifikan atau setidaknya hubungan antara variabel Diklat (X1) dengan kinerja, maka dilakukan pengujian dengan melakukan uji hipotesis (uji t).

**Tabel 9. Hasil Uji T Diklat (X1)**

Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients					
Model		Unstandardized Coefficients	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	19.656	3.701	5.310			.000
	Diklat	.651	.113	.548	5.782		.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Berdasarkan pengujian dengan menggunakan SPSS 20.0 dapat dilihat pada tabel bahwa nilai t-hitung sebesar 5,782. Karena t-hitung = 5,782 > t-tabel = 1,994 maka Ha diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Diklat dan Kinerja Karyawan.

#### 2. Uji Hipotesis (Uji T) Mutasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Untuk menguji signifikan atau setidaknya hubungan antara variabel Mutasi (X2) dengan kinerja, maka dilakukan pengujian dengan melakukan uji hipotesis (uji t)

**Tabel 10. Hasil Uji T Mutasi (X2)**

### Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Error Std.	Beta			
1	(Constant)	19.668	3.705			5.308	.000
	Mutasi	.650	.113	.547		5.773	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Berdasarkan pengujian dengan menggunakan SPSS 20.0 dapat dilihat pada tabel bahwa nilai t-hitung sebesar 5,773. Karena t-hitung = 5,773 > t-tabel = 1,994 maka Ha diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Mutasi (X2) dan Kinerja Karyawan.

### Uji F-Hipotesis (Analisis Simultan)

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	495.394	2	247.697	16.513	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1154.993	77	15.000		
	Total	1650.387	79			

a. Predictors: (Constant), Diklat, Mutasi

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

#### a. Formulasi hipotesis

Ho = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Diklat dan Mutasi terhadap Kinerja PT. JGC INDONESIA

Ha = Terdapat pengaruh Diklat dan Mutasi terhadap Kinerja PT. JGC INDONESIA

Taraf nyata ( $\alpha$ ) dan F tabel Taraf nyata 95% nilai ( $\lambda$ ) = 5% atau (0,05) Nilai F tabel dengan rumus sebagai berikut:

$$V1 = dk \text{ pembilang} = k = 2$$

$$V1 = dk \text{ penyebut} = n - k - 1 = 80 - 2 - 1 = 77$$

$$F \text{ tabel} = 1,994$$

#### b. Kriteria Pengujian

- 1) Ho diterima (Ha ditolak) apabila F hitung < F tabel  
Ho ditolak (Ha diterima) apabila F hitung > F table
- 2) Nilai uji statistik  
Berdasarkan perhitungan dengan SPSS 20.0 dapat dilihat pada tabel , bahwa F hitung = 16,513
- 3) Kesimpulan

Karena F hitung = 16,513 > F tabel = 1,994, maka Ho ditolak (Ha diterima), berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Diklat dan Mutasi secara bersama-sama dan terhadap Kinerja Karyawan.

### IV. Kesimpulan dan Saran

#### Kesimpulan

Berikut ini dijelaskan kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Diklat dan Mutasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. JGC INDONESIA:

1. Hasil presepsi responden terhadap Diklat diperoleh nilai rata-rata 4,08 dengan kategori nilai skor Baik. Hal tersebut menunjukan secara umum respon terhadap Diklat dalam kategori Baik. Pada tabel.30 menunjukan nilai R = 0,548 terletak pada interval (0,40 – 0,599) artinya sedang. Hubungan regresinya adalah  $Y = 19,656 + 0,651 X1$ . Koefisiensi determinasi sebesar 0,548 (54,8 %). Memberikan arti bahwa besarnya pengaruh *Job*

*Description* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 574,8% sedangkan sisanya 45,2% dipengaruhi oleh faktor yang lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Uji Hipotesis dengan t-hitung sebesar 5,782. Karena t-hitung = 5,782 > t-tabel = 1,994 maka  $H_a$  diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Diklat terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hasil persepsi responden terhadap Mutasi diperoleh nilai rata-rata 4,08 dengan kategori nilai skor Baik. Hal tersebut menunjukkan secara umum respon terhadap Mutasi dalam kategori Baik. Pada tabel.30 menunjukkan nilai  $R = 0,547$  terletak pada interval (0,40 – 0,599) artinya sedang. Hubungan regresinya adalah  $Y = 19,668 + 0,650 X_2$ . Koefisiensi determinasi sebesar 0,457 (54,7 %). Memberikan arti bahwa besarnya kontribusi Mutasi terhadap Kinerja adalah sebesar 54,7 % sedangkan sisanya 45,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian. Uji Hipotesis dengan t-hitung sebesar 5,773. Karena t-hitung = 5,773 > t-tabel = 1,994 maka  $H_a$  diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Mutasi ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan.
3. Dari tabel persepsi reponden terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,09 dengan kategori nilai Baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara umum respon terhadap Kinerja Karyawan Baik.
4. Analisis hubungan Dilat dan Mutasi secara terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan tabel 34 menunjukkan  $R =$

ISSN: 2654-8623 E-ISSN : 2655-0008  
0,548 (54,8%) hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara Diklat (variabel  $X_1$ ) dan Mutasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) adalah sedang dan positif. Berarti secara bersama-sama kenaikan  $X_1$  dan  $X_2$  akan menyebabkan kenaikan  $Y$ . Persamaan regresinya  $Y = 19,671 + 1,146 X_1 + -492X_2$ .

Diklat t hitung = 0,294 dengan probabilitas 0,769 < 0,5 artinya ada pengaruh yang signifikan, untuk variabel Mutasi nilai t hitung = -127 dengan probalitas = 0,899 < dari 0,05 yang berarti ada pengaruh signifikan. Tanda negative menggambarkan hubungan yang berlawanan yang artinya semakin berkurang penerapan mutasi maka akan semakin kecil nilai pengaruhnya terhadap kinerja karyawan

5. Koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 54,8% maka dapat dikatakan bahwa kontribusi pengaruh Diklat terhadap Kinerja Karyawan PT. JGC INDONESIA Pertambangan dan Energi baik. Sedang sebagian lain 45,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Karena F hitung = 16,513 > F tabel = 1,994, maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Diklat dan Mutasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

### Saran

Dengan mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara Diklat dan Mutasi terhadap Kinerja Karyawan, maka saran yang dapat diberikan adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, Diklat dan Mutasi menunjukkan pengaruh yang

signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Tingkat Diklat sudah cukup baik. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan dorongan terhadap perusahaan dalam meningkatkan penerapan Diklat dan Mutasi.

2. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan sistem Diklat antara lain adalah mengadakan pelatihan secara teratur agar para karyawan semakin semangat dalam bekerja dan mempunyai pengetahuan yang sesuai dengan tugasnya. Sedangkan untuk Mutasi antara lain adalah membuat suatu pernyataan tertulis yang menjelaskan hal yang diperlukan seorang karyawan untuk menunjukan siapa yang akan dimutasi dengan atau tanpa naik jabatan, hal ini agar dijadikan sebagai pedoman bagi pekerja untuk menduduki sebuah pekerjaan dan mempermudah pihak atasan untuk membuat batasan terhadap suatu spesifikasi pekerjaan dan meningkatkan kualitas organisasi
3. Dari hasil penelitian ini menunjukan bahwa persepsi responden terhadap Kinerja Karyawan di PT. JGC INDONESIA Dalam hal ini pemimpin perlu mempertahankan dan meningkatkan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, agar kedepannya perusahaan akan semakin baik dengan adanya karyawan yang kompeten dalam bekerja.

#### **Daftar Pustaka**

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Bina Aksara.

Danang,sunyoto. 2012. *Manajemem Sumber daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.

Hasibuan Malayu.,2011, *Manajemen dasar,Pengertian dan Masalah*. Cetakan 9.

Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar,Pengertian,dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Mangkunegara , ,Anwar Prabu.2015, *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA,

Mangkunegara, Anwar Prabu 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT REMAJA ROSDAKARYA,

Moekijat. 2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

Mondy, Wayne. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi 10 jilid 1*. Jakarta: Erlangga.

Nitisemito, Alex S. 2013.*Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed.3*. Jakarta : PT. Ghalia Indonesia.

Nurdin, Usman. 2015.*Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Bandung: CV Sinar Baru.

Robbins, Stephen. 2017.*Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Jakarta : Erlangga,

Sedarwayanti. 2017 *Manajemen SDM Reformasi Biokrasi an Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Cetakan 9. bandung: IKAPI,.

- Siagian, Sondang. P. 2011. *Manajemen Stratejik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihombing, Sarinah dan Gultom. 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: MEDIA, 2015.
- Sudaryono. 2017 *Pengantar Manajemen*. Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV.Alfabeta,
- Sule, Ernie Saefullah. 2005. *Pengantar Manajemen*. Pertama. Jakarta: KENCANA,
- Sutrisno Edi. 2009. *Manajemen SDM*. Pertama. Jakarta: PRENADAMIDIA GROUP,
- Suwatno Dan Doni joni Priansyah. 2016. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Cetakan 5. Alfabeta.
- Tohardi Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen SDM*. Cetakan 1. ANGGOTA IKAPI.
- Jurnal Pengaruh Diklat dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TELKOM, Tbk Cabang Rancaekek [internet]. [Diunggah 2017, 12, 14, pukul 10.48] tersedia pada <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/akuntabenload/53/50/article/download/53/50>