

HUBUNGAN MUTASI DAN PERUBAHAN PERILAKU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BRI CABANG MANADO

CONNECTION MUTATION AND BEHAVIOR CHANGES ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN BANK BRI MANADO BRANCH

Oleh :

Sri Nur A. Andisi¹

Rita N. Taroreh²

Irvan Trang³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Binis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-mail :

¹anggrainiandisi@gmail.com

²rita.taroreh@yahoo.com

³irvan_trang@yahoo.com

Abstrak : Kesesuaian penempatan kerja dapat dilihat dari kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Salah satu tindak lanjut dari penilaian kinerja yaitu adanya mutasi. Kebijakan pimpinan dalam melakukan mutasi disadari sebagai sesuatu yang mutlak dilakukan. Perubahan perilaku juga tentunya memiliki suatu hubungan dengan kinerja karyawan dikarenakan setiap individu pasti mengalami suatu perubahan dan perubahan tersebut terjadi pada perilaku dari karyawan sehingga akan ada hubungan dengan perubahan perilaku. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada hubungan mutasi dan juga perubahan perilaku terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang Manado. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk menghitung besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, penyebaran kuesioner, dan observasi pada objek penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi memiliki hubungan yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perubahan perilaku memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan. Mutasi dan perubahan perilaku memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Mutasi yang dilaksanakan di Bank BRI Cabang Manado seharusnya berdasarkan pengukuran dari kinerja para karyawan bukan berdasarkan instruksi dari pimpinan cabang. Dalam penerimaan perubahan tergolong dalam kategori baik dan para nasabah merasa puas.

Kata Kunci : mutasi, perubahan perilaku, kinerja

Abstract : Suitability of work placement can be seen from the performance performed by the employee. One follow-up of performance appraisal is the existence of mutations. The policy to carry out mutations is something very normative. In matters of mutation, the leadership policy in carrying out mutations is realized as something that is absolutely done. Behavior change also certainly has a relationship with employee performance because each individual must experience a change and these changes occur in the behavior of employees so that there will be a relationship with behavior change. This research was conducted to find out whether there is a relationship between mutations and behavior changes towards employee performance at the Manado Branch BRI Bank. The analytical method used is multiple linear regression analysis to calculate the effect of variable X on Y variable. Data collection techniques are carried out by interviews, questionnaires, and observations on the object of research. The results showed that mutations have a relationship and not significant. Behavior change have a relationship to employee performance. Mutation and changes in behavior have a significant relationship to employee performance. Behavior change has a relationship to employee performance. Mutations and changes in behavior have a significant relationship to employee performance. Mutations carried out at the Manado Branch BRI Bank should be based on the measurement of the performance of employees rather than based on instructions from the branch manager. In accepting changes in the good category where the customers will feel satisfied.

Keywords: mutations, behavior changes, performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam suatu organisasi, terutama dalam mencapai tujuan organisasi didukung sepenuhnya dari perilaku karyawan. Oleh karena itu, karyawan mempunyai peranan penting dalam membentuk dan mengelola organisasi dan memanfaatkan teknologi yang ada. Kesesuaian penempatan kerja dapat dilihat dari kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Jika kinerja karyawan tidak memuaskan, hal tersebut dapat terjadi karena penempatan kerja atau tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi berlaku untuk seluruh karyawan, baik lama ataupun baru. Penempatan tersebut biasanya disebut dengan mutasi.

Kesempatan menduduki jabatan merupakan persoalan tersendiri yang dihadapi oleh seorang pegawai. Sebagian pegawai mendapatkan kesempatan yang baik dalam mendapatkan jabatan, namun sebagian pegawai lainnya kurang mendapatkan kesempatan. Pegawai negeri dalam menduduki jabatan tergantung dari kepangkatan dan juga masalah prestasi kerja mereka. Namun sesungguhnya selain itu posisi jabatan juga memberikan peluang kepada pegawai negeri untuk lebih mengenal pejabat. Pejabat dalam pegawai negeri memegang kendali keputusan, oleh karenanya apabila pegawai negeri dekat dengan pejabat, maka mereka akan berkesempatan untuk menduduki jabatan dan bahkan memperoleh apa yang diinginkannya.

Perilaku manusia melibatkan tiga komponen utama yaitu kondisi lingkungan tempat terjadinya perilaku tersebut, perilaku itu sendiri dan konsekuensi dari perilaku tersebut. Berulang atau tidak berulangnya suatu perilaku dipengaruhi oleh keadaan tiga komponen tersebut. Penjabarannya dalam perilaku berkendara di jalan raya cukup sederhana. Misalkan seorang pengendara berada di persimpangan jalan yang sepi (kondisi lingkungan) kemudian ia memutuskan untuk melanggar lampu lalu lintas (perilaku). Konsekuensi dari perilaku ini adalah perjalanan yang lebih cepat. Selain itu pengendara tersebut juga tidak ditangkap petugas karena memang tidak ada petugas di persimpangan jalan tersebut. Perilaku pelanggaran seperti ini akan cenderung diulangi karena mendapat penguatan positif atau hadiah yaitu proses perjalanan yang lebih cepat dan tidak tertangkap oleh petugas.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui :

1. Apakah mutasi dan perubahan perilaku memiliki hubungan dengan kinerja karyawan
2. Hubungan mutasi terhadap kinerja karyawan
3. Hubungan antara perubahan perilaku terhadap kinerja karyawan

TINJAUAN PUSTAKA

Mutasi

Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi (Sastrohadiwiryono,2012:68). (Moekijat,2010 : 112) menjelaskan bahwa mutasi atau perubahan adalah suatu perubahan dari suatu jabatan dalam suatu kelas ke suatu jabatan dalam kelas yang lain yang tingkatnya tidak lebih tinggi dan tidak lebih rendah (yang tingkatnya sama) dalam rencana gaji. (Sastrohadiwiryono,2012:68) mendefinisikan mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi.

Perubahan Perilaku

Perilaku adalah tindakan atau aktivitas dari manusia sendiri seperti berbicara, menangis, bekerja dan lain sebagainya perilaku manusia adalah semua kegiatan aktivitas kegiatan manusia, baik yang dapat diamati langsung maupun tidak (Machfoedz , 2010)

Menurut Walgito (2010), Perilaku manusia tidak dapat lepas dari keadaan individu itu sendiri dan lingkungan dimana individu itu berada. Dalam hal ini ada beberapa teori perilaku, yang dapat dikemukakan:

- a. Teori Insting
- b. Teori Dorongan (Drive Theory)
- c. Teori Insentif (Incentive Theory)
- d. Teori Atribusi

e. Teori Kognitif

Teori proses perubahan berusaha untuk menjelaskan dinamika dimana terjadi proses perubahan dan peningkatan organisasional. Proses perubahan pertama kali dijelaskan oleh (Lewin, 1951) sebagai proses yang terjadi dalam tiga tahap yaitu *unfreezing*, bergerak, dan *refreezing*. Tahap *unfreezing* merupakan proses yang dilakukan agar orang-orang didalam organisasi memahami peningnya perubahan dan menjamin agar mereka tidak melakukan hal-hal yang menghalangi perubahan. Tahap bergerak adalah tahap dimana terjadi proses yang berusaha agar orang-orang dalam organisasi mau menerima pernyataan. Dan tahap *refreezing* adalah proses yang dilakukan agar perilaku dan praktek baru menjadi bagian permanen dari operasional atau ekspetasi peran.

Kinerja

Abdullah (2014:4) menyatakan bahwa Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di instansi baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2013).

Penelitian Terdahulu

Rarung, Mananeke, dan Lengkong (2015), melakukan penelitian tentang pengaruh mutasi pegawai dan pelaksanaan penilaian prestasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh mutasi pegawai dan pelaksanaan penilaian prestasi kerja. Hasil menunjukkan bahwa mutasi pegawai memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan.

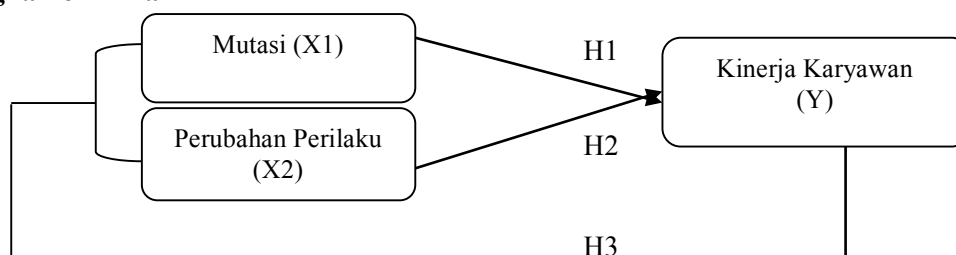
Judas (2013), melakukan penelitian tentang mutasi dan promosi jabatan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil menunjukkan bahwa mutasi dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Kasim, Adolfin dan Tawas (2017), melakukan penelitian analisis pelatihan, penempatan kerja dan mutasi karyawan serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan pada Karyawan non medis di RSUP Prof Dr. R. D Kandou Manado. Berdasarkan hasil penelitian dari hasil pembahasan yang dilakukan oleh peneliti yaitu Pelatihan secara Parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada RSUP PROF Dr. R. D Kandou Manado. penempatan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSUP PROF Dr. R. D Kandou Manado mutasi karyawan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSUP PROF Dr. R. D Kandou Manado.

Syahril dan Yenda (2018), melalukan penelitian tentang pengaruh mutasi dan promosi Jabatan terhadap efektifitas kerja pada PT. Hyang Sri Cabang Solok. Hasil dari penelitian tersebut yaitu, mutasi yang dilakukan pada PT. Hyang Sri Cabang Solok berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja pada PT. Hyang Sri Cabang Solok.

Ratnaputri, Wahyuni, Jayanti (2016), melakukan penelitian tentang hubungan antara mutasi dengan tingkat kepuasan kerja auditor pada Kantor Pusat Badan Pemeriksa keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Jakarta. Hasilnya menunjukkan bahwa Ada hubungan antara mutasi dengan tingkat kepuasan kerja auditor di kantor pusat Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI).

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : Kajian Teori, 2018

Hipotesis Penelitian

Teori yang menghubungkan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) maka penulis berpendapat:

H1: Mutasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial

H2: Perubahan perilaku berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial

H3: Mutasi karyawan dan perubahan perilaku berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

Tempat dan Waktu Penelitian

Bank BRI Cabang Manado, Jl. Sarapung No 4-6, Wenang Utara, Wenang, Kota Manado, Sulawesi Utara. Penelitian dilaksanakan dari bulan Juli sampai dengan Oktober.

Populasi dan Sampel

Menurut Umar (2011:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang ada di Bank BRI Cabang Manado berjumlah 185 karyawan.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi (Umar,2011:80). Dalam penelitian ini jumlah sampel yang diambil adalah 65 karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan bersifat kualitatif dan kuantitatif yang terdiri dari data primer dan sekunder yang diperoleh dari objek penelitian. Sugiyono (2015 : 223) menyatakan bahwa data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data diperoleh secara langsung dari instansi yang diteliti, melalui pengamatan (observasi) dan pembagian kuesioner (angket). Data sekunder adalah merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya dalam bentuk dokumen.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan secara langsung di lapangan dengan cara wawancara langsung antara pewawancara dan responden dalam hal ini antara peneliti dan karyawan Bank BRI Cabang Manado. Kuesioner untuk melengkapi data yang penulis butuhkan, maka penulis mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis untuk dijawab oleh responden. Dan Observasi dimana peneliti mengadakan pengamatan langsung terhadap objek penelitian yaitu Bank BRI Cabang Manado.

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh melalui kuisisioner akan dianalisis menggunakan program *Statistical Package for the Sosial Science* (SPSS). SPSS adalah program komputer yang digunakan dalam menganalisis data.

Uji Normalitas

Ghozali (2013: 110) Menyatakan tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variable berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variable lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid dan statistic parametric tidak dapat digunakan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menghitung besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y maka dilakukan perhitungan dengan menggunakan metode analisa regresi linier berganda. Dalam penelitian ini metode tersebut digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Mutasi (X1), dan Perubahan Perilaku (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), (Prayitno,2008:73-88) secara umum formulasi dari regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

x₁ = Mutasi

x₂ = Perubahan Perilaku

α = Konstanta

e = Kesalahan pengganggu

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Instrumen yang dilakukan pada penelitian ini adalah kuesioner. Oleh sebab itu instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan realibitas. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson. Jika nilai korelasi diatas 0.3126 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah valid. Uji relibitas menggunakan koefisien alpha cronbach. Jika nilai alpha diatas 0,6 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliabel. Hasil uji validitas dan realibitas pada instrumen penelitian menggunakan software SPSS versi 23.0 adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Realibitas

Variabel	Pernyataan	R	Status	Cronbach Alpha	Status
Mutasi (X1)	X1.1	0.409	Valid	0.799	Reliabel
	X1.2	0.428	Valid		
	X1.3	0.558	Valid		
	X1.4	0.646	Valid		
	X1.5	0.472	Valid		
	X1.6	0.650	Valid		
	X1.7	0.693	Valid		
	X1.8	0.720	Valid		
	X1.9	0.775	Valid		
	X1.10	0.688	Valid		
Perubahan Perilaku (X2)	X2.1	0.744	Valid	0.846	Reliabel
	X2.2	0.844	Valid		
	X2.3	0.811	Valid		
	X2.4	0.680	Valid		
	X2.5	0.821	Valid		
	X2.6	0.683	Valid		
Kinerja (Y)	Y1	0.871	Valid	0.921	Reliabel
	Y2	0.645	Valid		
	Y3	0.553	Valid		
	Y4	0.862	Valid		
	Y5	0.869	Valid		
	Y6	0.883	Valid		
	Y7	0.839	Valid		
	Y8	0.869	Valid		

Sumber: Olahan data spss 2018

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas . Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

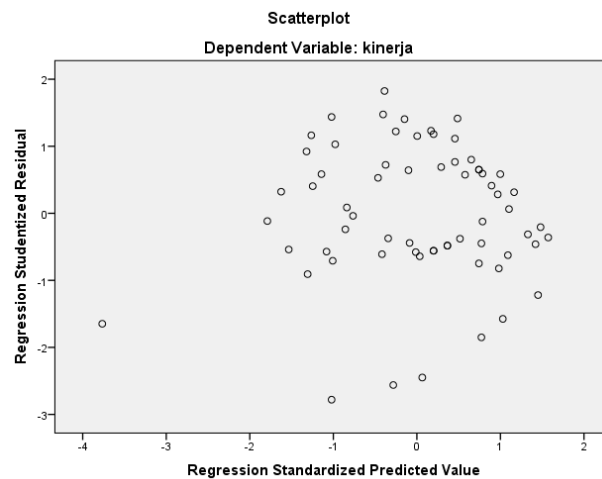
Variabel	Tolerance	VIF
Mutasi	0.529	1.890
Perubahan Perilaku	0,529	1.890

Sumber: Olahan data spss 2018

Dari tabel diatas terlihat bahwa semua dimensi yaitu mutasi dan perubahan perilaku mempunyai nilai toleransi diatas 0.1 dan nilai VIF dibawah 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

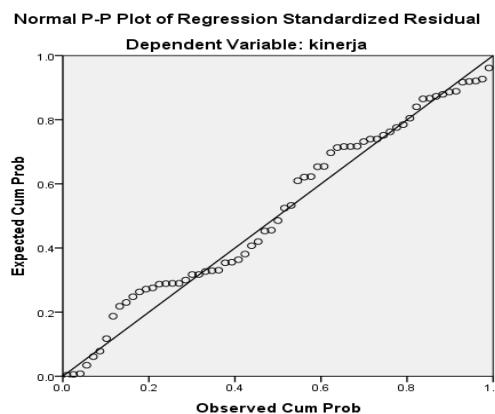
**Gambar 2. Scatterplot**

Sumber: Olahan data spss 2018

Dari gambar 2 grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedestitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedestitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja(Y)

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui datavariabel penelitian berdistribusi normal atau tidak.

**Gambar 3. Normal p-plot**

Sumber: Olahan data spss 2018

Dari gambar 3 diatas menunjukkan bahwa grafik Normal *P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	2.302	3.042		.757	.452	
	Mutasi	.142	.100	.129	1.412	.163	.529
	Perilaku	1.054	.126	.760	8.346	.000	.529

a. Dependent Variabel : Kinerja

Berdasarkan hasil analisis linier pada tabel 3. maka dihasilkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2.302 + 0.142 X_1 + 1.054 X_2$$

Konstanta sebesar (a) sebesar 2.302 berarti ketika mutasi dan perubahan perilaku tidak ada maka nilai dari kinerja adalah 2.302. Koefisien regresi mutasi sebesar 0.142 artinya apabila variabel mutasi dinaikkan satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0.147. Nilai koefisien positif artinya ada hubungan antara Mutasi dan Perubahan Perilaku. Apabila mutasi diperbaiki maka dapat dipastikan akan ada peningkatan juga dari kinerja. Koefisien regresi variabel Perubahan Perilaku (X2) sebesar 1.054, artinya apabila perubahan perilaku ditingkatkan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 1.054. Koefisien bersifat positif artinya terjadi hubungan antara Mutasi dan Perubahan Perilaku

Pengujian Hipotesa

Uji t-test Statistic (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai nilai t hitung yang akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Apabila nilai t hitung melebihi nilai t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang dianalisis tersebut secara parsial berpengaruh signifikan terhadap proses persiapan kontrak, sedangkan jika nilai t hitung kurang dari nilai t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang dianalisis tidak berpengaruh signifikan terhadap proses persiapan kontrak. Nilai t hitung hasil analisis regresi dapat dilihat dari tabel koefisien persamaan regresi.

Tabel 4. Hasil Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	2.302	3.042		.757	.452	
	Mutasi	.142	.100	.129	1.412	.163	.529

Perilaku	1.054	.126	.760	8.346	.000	.529
----------	-------	------	------	-------	------	------

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : Hasil Olahan SPSS. 23.0

1. Pengaruh antara Mutasi dengan Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung (1.412) < t tabel (1.668) maka Mutasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruhnya bersifat positif sebesar 1.412, dengan nilai sig diatas 0,05 (0.163) sehingga dapat dinyatakan ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel Mutasi terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Manado.

2. Pengaruh antara Perubahan Perilaku dengan Kinerja Karyawan.

Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung (8.346) > t tabel (1.668) maka Perubahan Perilaku berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruhnya bersifat positif sebesar 8.346, dengan sig dibawah 0.05 sehingga dapat dinyatakan ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel Perubahan Perilaku terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F-test Statistic

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam uji F, Ho akan ditolak jika nilai signifikansi yang didapat dari tabel ANOVA lebih kecil dari 0,05 dan nilai signifikan yang didapat lebih besar dari 0.05 maka Ho diterima.

Tabel 5. Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1393.777	2	696.888	83.021	.000 ^b
	Residual	520.438	62	8.394		
	Total	1914.215	64			

Sumber: Data olahan 2018 SPSS 23.0

Berdasarkan (tabel ANOVA yang dihasilkan dari analisis regresi dengan bantuan program SPSS). Hasil perhitungan didapatkan angka F hitung (83.021) > F tabel yang dihitung lewat Excel yaitu sebesar (2.75) dengan nilai sig 0.00 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Mutasi dan Perubahan Perilaku secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi menjelaskan besar kontribusi yang diberikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi variabel-variabel bebas dalam sebuah model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai R square yang terdapat pada tabel Model Summary. Berikut ini adalah tabel model summary hasil analisis regresi.

Tabel 6. Tabel Hasil R Square

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.853 ^a	.728	.719		2.89727	1.287

Pada hasil tabel diatas dapat dilihat Nilai R square (koefisien determinasi) adalah 0.728. Hal ini berarti 72.8% besarnya pengaruh Mutasi dan Perubahan Perilaku terhadap Kinerja, sementara sisanya 27.2 % disebabkan oleh faktor-faktor yang lain antara lain diluar variabel dalam model.

Pembahasan

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Antara Mutasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Cabang Manado. Secara empiris penelitian oleh Sabar, Adolfini dan Dotulong yang berjudul Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara) 2017 bertolak belakang dengan hasil dari peneliti dapatkan. Hasil penelitian dari Sabar, Adolfini dan Dotulong menunjukkan bahwa Promosi Jabatan bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Promosi Jabatan dan Kinerja Pegawai. Dan Promosi Jabatan dan Mutasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian tersebut memiliki hasil yang bertolak belakang dengan penelitian yang peneliti dapatkan hal ini dapat terjadi karena berbeda obyek penelitian, berbeda kuesioner, jumlah sampel dan berbeda responden. Mutasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Manado karena berdasarkan hasil penelitian bahwa, ketika dilakukan mutasi maka karyawan tetap akan bekerja sesuai porsi dan tanggung jawab yang diberikan.

Hubungan Antara Perubahan Perilaku terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Cabang Manado. Secara empiris berdasarkan penelitian Sobirin (2015) dengan judul Privatisasi : Implikasinya Terhadap Perubahan Perilaku Karyawan dan Budaya Organisasi. Uraian tentang implikasi privatisasi terhadap perubahan perilaku manusia dan budaya organisasi mengarahkan kita pada dua aspek lain yang patut dipertimbangkan pula yakni aspek manusia dan kultural. Dari penelitian dapat dilihat persamaannya yaitu tentang perubahan perilaku berfaktor juga pada budaya, dalam Bank BRI Cabang Manado tentunya memiliki budaya tersendiri dalam melaksanakan pekerjaan seperti melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai waktu yang telah ditentukan.

Hubungan Antara Mutasi dan Perubahan Perilaku Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Cabang Manado. Berdasarkan dari hasil penelitian maka kedua variabel memiliki hubungan dimana mutasi dapat menyebabkan perubahan perilaku misalnya seperti karyawan yang akan berusaha untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan baru, bisa saja karyawan tersebut lama dalam penyesuaian ada juga yang cepat penyesuaian maka dapat dikatakan memiliki perubahan perilaku yang didasari oleh persepsi, sikap dan tindakan

PENUTUP

Kesimpulan

1. Mutasi dan Perubahan Perilaku memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan. Hubungan ini terlihat lewat nilai koefisien korelasi sebesar 0.853 yang menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel X (Mutasi dan perubahan perilaku) terhadap variabel Y (kinerja).
2. Mutasi memiliki hubungan yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena berdasarkan dari hasil olahan data pengaruhnya bersifat positif sebesar 1.412 lebih kecil dari t tabel dengan nilai signifikan 0.05 dan didapatkan hasil sebesar 0.163
3. Perubahan perilaku memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh bersifat positif sebesar 8.346 dengan signifikan dibawah 0.05.

Saran

1. Mutasi yang dilaksanakan di Bank BRI Cabang Manado seharusnya berdasarkan pengukuran dari kinerja para karyawan bukan berdasarkan instruksi dari pimpinan cabang.
2. Dalam penerimaan perubahan tergolong dalam kategori baik maka sebaiknya dinaikkan ke sangat baik agar kinerja lebih baik lagi juga bagi Bank BRI Cabang Manado dapat memiliki keuntungan dimana para nasabah akan merasa puas. Perubahan perilaku tidak selamanya bersifat positif karena perubahan perilaku karyawan terjadi karena faktor-faktor lain didalam perusahaan sehingga diperlukan pengawasan yang lebih baik terhadap setiap perubahan perilaku yang ditujukan dari perusahaan agar dapat menentukan kebijakan-kebijakan yang lebih tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M .2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo , Yogyakarta

Achmad, S.2015. Privatisasi Implikasinya Terhadap Perubahan Perilaku Karyawan Dan Budaya Organisasi. *Jurnal Siasat Bisnis*. Vol 1 No 5, Hal19-42. <https://ejournal.bisnis.ac.id/index/siasat/bisnis/> diakses 12 Maret 2018

Ghozali .2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. UNDIP , Semarang

Hasibuan .2011. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara: Jakarta

Judas, A .2013. Mutasi dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal Emba*. Vol 1 No 4, Hal1219-1228. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/index>. Di akses 20 Februari 2018

Kasim, N., Adolfini dan Tawas, H. 2017. Analisis Pelatihan, Penempatan Kerja dan Mutasi Karyawan Serta Pengaruhnya Terhda Kepuasan Kerja Karyawan Pada Karyawan Non Medis Di RSUP PROF. Dr. R. D. Kandou Manado. *Jurnal Emba*. Vol 2 No 2, Hal. 725-733. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/index>. Di akses 20 Februari 2018

Lewin, K .1951. *Field Theory In Social Science, Selected Theoretical Papers*. Harper & Brother , New York

Machfoedz .2010. *Komunikasi Pemasaran Modern*. Cakra Ilmu , Yogyakarta

Mangkunegara .2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya : Bandung

Moekijat .2010. *Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju , Bandung

Prayitno .2008. *Dasar-Dasar Bimbingan Dan Konseling*. PT.Renika Cipta , Jakarta

Rarung, N., Mananeke, L., dan Lengkong,V. 2015. Pengaruh Mutasi Pegawai dan Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (STudi Pada PNS di Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulut,Tengah,Gorontalo dan Malut). *Jurnal Emba*. Vol 3 No 4, Hal 143-154.<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/index>. Di akses 20 Februari 2018

Ratnaputri, M,A., Wahyuni, I., dan Jayanti, S. (2016). Hubungan Antara Mutasi Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Auditor di Kantor Pusat Badan Pemeriksa keuangan Republik Indonesia (BPK RI) Jakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Vol 4 No 3. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm/article/viewFile/13269/12826>. 15 Maret 2018

Sabar.,N,D., Adolfini dan Dotulong, O.H. 2017. Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Emba*.Vol 5 No 2, Hal 404-413. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/index>. Di akses 20 Februari 2018

Sastrohadiwiryo .2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. PT. Bumi Aksara , Jakarta

Sugiyono .2015. *Metode Penelitian Pendidikan*.: Alfabeta, Bandung

Syahril dan Yenda, N. (2018). Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Efektifitas Kerja Pada PT. Hyang Sri Cabang Solok. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*. Vol 20 No 1. http://ojs.unidha.ac.id/index.php/edb_dharmaandalas/article/view/86.21 Maret 2018

Tulung, J. E., Saerang, I. S., & Pandia, S. (2018). The influence of corporate governance on the intellectual capital disclosure: a study on Indonesian private banks. *Banks and Bank Systems*, 13(4), 61-72.

Tulung, J. E., & Ramdani, D. (2018). Independence, size and performance of the board: An emerging market research. *Corporate Ownership & Control*, 15(2-1), 201-208.

Tulung, J. E., & Ramdani, D. (2015). The Influence of Top Management Team Characteristics on BPD Performance. *International Research Journal of Business Studies*, 8(3), 155-166.

Umar .2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT Rajagrafindo Persada , Jakarta

Walgitto .2010. *Pengantar Psikologi Umum*. C.V. Andi Offset , Yogyakarta