

## **PENGARUH PENEMPATAN KERJA, MUTASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUTGO MANADO**

*EFFECT OF JOB PLACEMENT, MUTATION AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON PT.BANK SULUTGO MANADO*

**Patricia Runtuwene<sup>1</sup>, Bernhard Tewal<sup>2</sup>, Christoffel Mintardjo<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> *Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Sam Ratulangi, Manado, 95115, Indonesia  
E-mail : Runtuwenepatricia@gmail.com*

### **ABSTRAK**

*Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia (SDM), peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia. Manusia merupakan elemen terpenting dalam menggerakkan dan mengelola faktor-faktor produksi. Jika suatu perusahaan mampu mengatasi masalah tentang karyawan maka keharmonisan semua komponen perusahaan akan terbangun. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah beban kerja, penempatan kerja, dan mutasi berpengaruh pada produktifitas karyawan PT. Bank SulutGo (Manado) dengan sampel sebanyak 68 orang karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah Surver dengan cara menyebarkan kuisisioner. hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja, mutasi, dan beban kerja secara simultan atau secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulutGo (Manado). Hasil dari penelitian ini menunjukkan pihak Bank SulutGo Manado harus terus menerus meningkatkan penempatan kerja yang sesuai dengan karyawan, mutasi kerja yang objektif, serta beban kerja yang sesuai dengan kaidah yang berlaku*

*Kata Kunci: Penempatan Kerja, Mutasi, Beban Kerja, Kinerja Karyawan*

### **ABSTRACT**

*The most important resource in an organization is the human resources, improving of employee performance becomes the main focus of human resource management unit. Humans are the most important element in mobilizing and managing the factors of production. If a company is able to overcome the problem of employess then the harmony of all components of the company will be awakened. The research objective was to determine whether Job placement, Movement and Workload effect on employee productivity PT. Bank SulutGo (Manado) with 68 employees as samples. The method used was a survey by distributing questionnaires. The result shows the Work placement, Movements and Workload simultaneously or together have positive and significant influence on employee performance PT. Bank SulutGo (Manado). Result from this study indicate PT. Bank SulutGo Manado must constantly improve job placement in accordance with the employee, Mutations employment objective, and workload in accordance with the applicable rules.*

*Keywords : Work placement, Mutation, ,Wworkload, Employes Performance*

## 1. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Setiap perusahaan tentunya selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan kinerja tentunya memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik yang bekerja secara efektif dan efisien. Untuk itu Perusahaan melakukan banyak cara untuk meningkatkan kinerja karyawan termasuk Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja yang diberikan pada karyawan,

Sumber daya terpenting bagi organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan berkreaitifitas dalam suatu organisasi. Menurut Marwansyah (2010) manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial, karena itu setiap organisasi di tuntut lebih proaktif dalam meningkatkan kualitas anggotanya dan menstimulasi mereka agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidangnya masing-masing.

### Tujuan penelitian

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penempatan kerja, mutasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank SulutGo (Manado).

### Tinjauan Pustaka

#### Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama Rivai dan Basri, (2005). Menurut (Hasibuan, 2007) terdapat enam macam unsur dalam penilaian sebuah kinerja seseorang, yaitu: Prestasi, Kedisiplinan, Kreatifitas, Kerjasama, Kecakapan dan Tanggung Jawab.

#### Penempatan Kerja

Penempatan kerja merupakan proses penempatan orang - orang yang tepat pada tempat yang tepat. Akan tetapi sebelum proses penempatan dilakukan yang terlebih dahulu dilakukan adalah melaksanakan proses seleksi. Menurut Hariandjo (2006) penempatan kerja merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda.

#### Mutasi

Mutasi ialah unsur yang selalu terjadi di dalam perusahaan dan organisasi. Seperti diketahui, mutasi adalah suatu perubahan posisi/ jabatan/ tempat/ pekerjaan yang dilakukan pimpinan puncak organisasi kepada seseorang yaitu karyawan (manajemen dan non-manajemen) baik secara horizontal maupun vertikal (promosi / demosi) di dalam satu organisasi hal ini merupakan bagian dari pengembangan sumberdaya manusia (SDM).

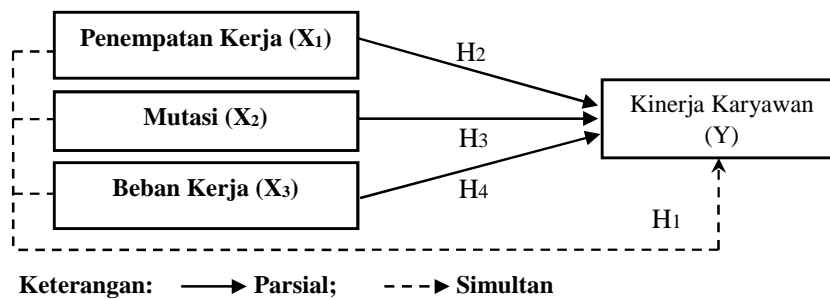
**Beban Kerja**

Menurut Dhania (2010) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

**Penelitian Terdahulu**

Sitepu (2013) Meneliti dengan judul “Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado”. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Motivasi sangatlah berpengaruh pada Kinerja Karyawan Karena ketika Beban Kerja yang diberikan tidak sesuai kemampuan maka akan menimbulkan ketidak efektifan dalam bekerja begitu juga dengan Motivasi yang di berikan pada karyawan.

**Kerangka Konseptual**



Keterangan: —> Parsial; - - -> Simultan

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Sumber : Konsep yang diolah, 2015

**Hipotesis**

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1: Penempatan kerja, mutasi dan beban kerja secara simultan diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pada PT. Bank SulutGo – Manado.
- H2 : Penempatan kerja secara parsial diduga berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT.Bank SulutGo – Manado.
- H3 : Mutasi secara parsial diduga berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT.Bank SulutGo – Manado.
- H4 : Beban kerja secara parsial diduga berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo – Manado

**2. METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang dilakukan melalui survei. Survey ini dilakukan terhadap seluruh karyawan pada PT. Bank SulutGo–Manado dengan menyebarkan kuisioner. Penelitian ini memiliki 4 variabel yaitu, 3 variabel independen atau variabel yang mempengaruhi yaitu Penempatan Kerja (X1), Mutasi (X2), Beban Kerja (X3), dan variabel yang dipengaruhi yaitu kinerja karyawan (Y).

### Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat diadakannya penelitian ini pada PT.Bank SulutGo – Manado. Waktu penelitian dirancang selama kurang lebih 4 bulan lamanya.

### Populasi dan Sampel

Menurut Umar (2008), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Penelitian dapat dilakukan dengan meneliti sebagian dari populasi (sampel), diharapkan hasil yang akan diperoleh dapat mewakili sifat atau karakteristik populasi yang bersangkutan. Populasi yang dimaksud disini adalah karyawan PT. Bank SulutGo – Manado yang didalamnya 210 karyawan. Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Sampel adalah sebagian yang mewakili populasi diteliti. Ditetapkan berdasarkan rumus Taro Yammani (2002):

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1} = \frac{210}{210(0,1)^2 + 1} = 67,74 \quad n = 68 \text{ (dibulatkan)}$$

Keterangan: n: jumlah sampel; N: jumlah populasi; d: hal preposisi (10%)

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 68 orang responden karyawan PT.Bank SulutGo (Manado).

### Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui dua cara yakni:

1. Pengumpulan data primer diperoleh melalui wawancara langsung ke narasumber disertai dengan pertanyaan - pertanyaan yang sudah disusun guna untuk mendapatkan informasi. Kuesioner atau daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab responden.
2. Pengumpulan Data Sekunder, yakni data yang didapatkan dari perusahaan dalam bentuk dokumentasi, laporan-laporan, studi pustaka dan internet.

### Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja Karyawan merupakan kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai bentuk prestasi kerja sesuai dengan perannya di perusahaan. Indikatornya meliputi: kualitas kerja, kuatitas kerja, ketepatan waktu, keterampilan dan tingkat pengetahuan karyawan, serta standar professional kerja (Mas'ud, 2004).
2. Penempatan Kerja : Pegawai yang telah lulus seleksi kemudian akan ditempatkan oleh manajer dimana manajer perlu memperhatikan beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penempatan kerja pegawai demi kelangsungan perusahaan. Indikator Penempatan Kerja meliputi: Pendidikan, Pengetahuan kerja, Kecakapan, Keterampilan, dan Pengalaman kerja (Suwatno, 2003).
3. Mutasi merupakan perpindahan jabatan satu kejabatan lain dengan disertai perubahan status upah maupun tanggung jawabnya. Indikatornya meliputi: Promosi, Demosi, Pensiun dan Pensiun Dini, Keusangan Karyawan, serta Karyawan Stabil (Simamora (2004).
4. Beban Kerja: adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Indikatornya meliputi (Manuaba,

2000) : Tugas-tugas yang bersifat fisik, Organisasi kerja, Lingkungan kerja dan Faktor internal.

### Metode Analisis

Uji Validitas untuk mengetahui apakah suatu instrument/alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Menurut Sekaran (2006) menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Bila skala pengukurannya tidak valid maka skala tersebut tidak akan bermanfaat bagi peneliti karena tidak melakukan apa yang seharusnya diukur. Sedangkan pengujian terhadap reabilitas ditunjuk untuk memastikan bahwa responden benar-benar konsisten terhadap jawaban yang diberikan dalam kuisioner tersebut.

### Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpang asumsi klasik yang meliputi:

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinearitas
3. Uji Heteroskedastisitas

### Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menghitung besarnya pengaruh variable X terhadap variable Y maka dilakukan perhitungan dengan menggunakan metode analisa regresi linear berganda. Dalam penelitian ini metode tersebut digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Penempatan Kerja (X1), Mutasi (X2) dan Beban kerja (X3) secara kualitatif berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y). Priyatno (2008:73-88) secara umum formulasi dari regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- $X_1$  = Penempatan Kerja
- $X_2$  = Mutasi dan Rotasi
- $X_3$  = Beban Kerja
- $b_1 b_2 b_3$  = Koefisien regresi
- a = Konstanta
- e = Kesalahan pengganggu

### Pengujian Hipotesis

Uji F : ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat

Uji t : digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya.

### 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian**

Variabel	Indikator	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	Sig	Status	Alpha Cronbach	Status
Penempatan Kerja (X <sub>1</sub> )	X11	0,852	0,000	Valid	0,945	Reliabel
	X12	0,944	0,000	Valid		
	X13	0,945	0,000	Valid		
	X14	0,882	0,000	Valid		
	X15	0,906	0,000	Valid		
Mutasi (X <sub>2</sub> )	X21	0,761	0,000	Valid	0,850	Reliabel
	X22	0,926	0,000	Valid		
	X23	0,873	0,000	Valid		
	X24	0,726	0,000	Valid		
	X25	0,690	0,000	Valid		
Beban Kerja (X <sub>3</sub> )	X31	0,895	0,000	Valid	0,952	Reliabel
	X32	0,973	0,000	Valid		
	X33	0,874	0,000	Valid		
	X34	0,921	0,000	Valid		
	X35	0,927	0,000	Valid		
Kinerja karyawan (Y)	Y11	0,946	0,000	Valid	0,979	Reliabel
	Y12	0,966	0,000	Valid		
	Y13	0,978	0,000	Valid		
	Y14	0,941	0,000	Valid		
	Y15	0,970	0,000	Valid		

Sumber: Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas pada tabel 1 menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen memberikan nilai yang baik pada butir indikator dari masing-masing variabel utama. Rata-rata nilai r hitung yang diperoleh lebih tinggi dari pada nilai kritis sebesar 0,30 serta jika dilihat dari nilai rata-rata r hitung dibandingkan dengan rata-rata r tabel, rata-rata r hitung lebih tinggi dari r tabel yaitu 0,235 (n = 68, taraf signif = 5%). Tabel 1 terlihat bahwa nilai item total dari seluruh variabel diindikasikan reliabel. Ini dapat dilihat dari nilai *Alpha Cronbach's* dari masing-masing variabel baik variabel bebas serta variabel terikat memiliki nilai rata-rata yang reliabel yakni di atas 0,60.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2007). Pada Tabel berikut merupakan uji multikolinearitas menggunakan nilai VIF.

**Tabel 2. Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Penempatan Kerja	.911	1.098
Mutasi	.889	1.125
Beban Kerja	.958	1.044

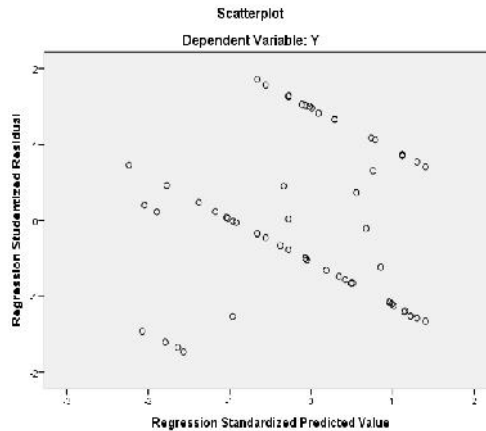
Sumber: Pengolahan Data, 2015

Dasar pengambilan keputusan uji uji multikolinearitas (Sarjono dan Julianita, 2011):

1. Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.
2. Jika nilai VIF > 10 maka terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pangamatan lain (Ghozali, 2007). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau disebut terjadi homoskedastisitas.



**Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber: Pengolahan Data, 2015*

Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas dengan melihat Scatterplot, dimana (Ghozali, 2007):

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Hipotesis**

**Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

Pengujian hipotesis secara bersama-sama dilakukan dengan menggunakan Uji F. Uji F dilakukan untuk menguji hubungan signifikansi antara variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 3. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127.137	3	42.379	6.679	.001 <sup>b</sup>
	Residual	406.084	64	6.345		
	Total	533.221	67			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

*Sumber: Pengolahan Data, 2015*

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara bersama variabel Penempatan Kerja, Mutasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Bank Sulut Manado, dengan melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis pengaruh secara bersama menggunakan angka F. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika  $F_{hitung} (sig) \geq \alpha 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  di tolak
- Jika  $F_{hitung} (sig) < \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima
- Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai

$F_{hitung} = 6,679$  dengan signifikansi  $0,001 < 5\%$  atau kurang dari 5%. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05. Hasil tersebut didapat bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Penempatan Kerja, Mutasi, dan Beban Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima atau terbukti.

**Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Untuk melihat besarnya pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Ketrampilan, dapat dilihat pada Tabel Uji t pada Tabel 4.

**Tabel 4. Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>		T	Sig.
1	(Constant)	2.205	.000
	X1	2.219	.000
	X2	3.019	.004
	X3	2.024	.001

a. Dependent Variable: Y

*Sumber: Pengolahan Data, 2015*

Uji t dilakukan untuk melihat ada/tidaknya pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Ketrampilan secara parsial terhadap Prestasi Kerja pada Bank SULUTGo Manado. Uji t dapat dilakukan dengan menggunakan kriteria uji hipotesis yaitu:

- $t_{hitung} \leq t_{tabel} (\alpha = 0,05)$ , maka  $H_0$  diterima sehingga  $H_a$  ditolak.
- $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha = 0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak sehingga  $H_a$  diterima.

Berdasarkan hasil diperoleh:

1. Variabel Penempatan Kerja,  $T_{hitung} 2,203 > T_{tabel} 1,667$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak, dan menerima  $H_a$  yang menyatakan ada pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima atau terbukti.
2. Variabel Mutasi,  $T_{hitung} 3,019 > T_{tabel} 1,667$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak, dan menerima  $H_a$  yang menyatakan ada pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Mutasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima atau terbukti.
3. Variabel Beban Kerja,  $T_{hitung} 2,024 > T_{tabel} 1,667$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak, dan menerima  $H_a$  yang menyatakan ada pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan diterima atau terbukti.



## **Pembahasan**

### **Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa Penempatan Kerja, Mutasi, dan Beban Kerja berpengaruh secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan dari karyawan Bank Sulut Manado dipengaruhi oleh Penempatan Kerja, Mutasi, dan Beban Kerja, meskipun dalam model ini juga mengindikasikan adanya pengaruh dari variabel- variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Namun hasil penelitian menunjukkan bahwa model yang dikembangkan yaitu pengaruh antara Penempatan Kerja, Mutasi, dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan Bank Sulut Manado adalah tepat atau fit.

### **Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sulut Manado. Selain itu berdasarkan nilai koefisien B variabel penempatan kerja merupakan variabel kedua tertinggi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan kedua variabel lainnya. Penempatan kerja merupakan variabel kedua tertinggi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya khususnya penelitian dari Rori (2014). Penelitian tersebut menemukan bahwa penempatan kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa penempatan kerja merupakan salah satu variabel penting atau prediktor dari kinerja karyawan khususnya kinerja karyawan Bank Sulut Manado.

### **Pengaruh Mutasi Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa mutasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa mutasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sulut Manado. Selain itu berdasarkan nilai koefisien B variabel mutasi merupakan variabel yang paling tinggi berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan kedua variabel lainnya. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya khususnya penelitian dari Judas (2013). Penelitian tersebut menemukan bahwa mutasi terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa mutasi merupakan salah satu variabel penting atau prediktor dari kinerja karyawan khususnya kinerja karyawan Bank Sulut Manado.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan Uji Statistik dapat dijelaskan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dijelaskan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sulut Manado. Selain itu berdasarkan nilai koefisien B variabel beban kerja merupakan variabel yang paling rendah berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau variabel yang terendah berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan kedua variabel lainnya. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya khususnya penelitian dari Sitepu (2014), Mudayana (2010) dan Judas (2013). Penelitian tersebut menemukan bahwa beban kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja merupakan salah satu variabel penting atau prediktor dari kinerja karyawan khususnya kinerja karyawan Bank Sulut Manado.

#### 4. PENUTUP

##### Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa penempatan kerja, mutasi, dan beban kerja secara simultan atau secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sulut Manado.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sulut Manado. Penempatan kerja juga merupakan variabel yang kedua tertinggi terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa mutasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sulut Manado. Mutasi juga merupakan variabel yang paling tinggi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sulut Manado. Beban kerja juga merupakan variabel yang ketiga paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

##### Saran

1. Pihak Bank Sulut Manado harus terus menerus meningkatkan kinerja karyawan Bank Sulut dengan meningkatkan penempatan kerja yang sesuai dengan karyawan, mutasi kerja yang objektif, serta beban kerja yang sesuai kaidah yang berlaku.
2. Perusahaan perlu memperhatikan predictor dari kinerja karyawan dalam penelitian ini dan harus menindaklanjuti dengan meningkatkan variabel-variabel yaitu mutasi, penempatan kerja, serta beban kerja karyawan yang bekerja di perusahaan mereka.
3. Penelitian lain perlu dilakukan untuk membuktikan hasil penelitian ini pada industri yang sama dengan variabel yang sama atau dengan modifikasi atau penambahan atau pengurangan variabel yang menjadi prediktor dari kinerja dari karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### *Paper dalam Jurnal*

- [1] Ahmat Ahid Mudayana, 2012. Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal MSDMISSN : 1978-0575. Diakses tanggal 3 Juni 2015.
- [2] Dhania, Dhini Rama. 2010. Pengaruh Stres kerja, beban Kerja terhadap kepuasan kerja (Jurnal Psikologi). Universitas Mulia Kudus. Volume1 Nomor 1.
- [3] Sitepu, Agripa Toar. 2003. Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal EMBA ISSN 2303-2274 Vol,1 No.4 Desember 2003, Hal 1123 – 1133. Diakses tanggal 4 Juli 2014.

##### *Buku*

- [4] Ghozali Imam 2007. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. BP-Universitas Diponegoro, Semarang.
- [5] Hasibuan, Malayu SP, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi revisi, Cetakan kesembilan .PT Bumi Aksara. Jakarta.
- [6] Hariadja Marihot T, E, 2006. Pemenuhan Kebutuhan Tenaga Kerja Indonesia. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- [7] Marwansyah.2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung.
- [8] Manuaba, A, 2000, Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Dalam : Wigny.

- [9] Mas'ud Fuad. 2004. Survey Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- [10] Rivai V Basri. 2004. *Performance Appraisal*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- [11] Simamora Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- [12] Suwatno. 2003. Asas-asas Sumber Daya Manusia. IPL Press. Bandung.
- [13] Umar, 2008. Prilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta. Erlangga.

***Proceeding***

- [14] Osvebroto, S and Wiratno, SE, Eds, Procendings Seminar Nasional Ergonomi. PT. Guna Widya, Surabaya : 1-4.