

PENGARUH MUTASI, PENEMPATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Bank Perkreditan Rakyat Madiun)

Sinta Putri Cahayati¹, Andi Wijayanto², Widiartanto³

^{1,2,3}Departemen Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Diponegoro

¹Email: cahayati31@gmail.com

Abstract: *The level of employee performance indicates how well an employee contributes in helping a company achieve its stated goals. BPR Madiun Account Officer employees have experienced a decline in performance as illustrated by employee performance reports in the realization of lending and funding achievements in 2019-2021. The purpose of this study was to determine the effect of mutations, work placements, and workload partially or simultaneously on the performance of BPR Madiun employees. This type of research is an explanatory research with a total sample 40 employees of the Account Officer (AO) with the sampling method using a saturated sample. The analysis technique used in this study is Linear Regression using a statistical test tool (SPSS). The results of the analysis show that Transfers, Work Placements, and Workload both partially and simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance at the head office BPR Madiun. The suggestion put forward based on the results of the research is that BPR Madiun should be able to conduct a review and continue to strive to improve suitability related to the mutation implementation system, work placement and workload given to employees and use the research results as material for consideration in evaluating and making decisions. policy.*

Keywords: *Employee Mutations, Job Placement, Workload, Employee Performance.*

Abstrak: Tinggi-rendahnya kinerja karyawan mengindikasikan seberapa baik seorang karyawan memberikan kontribusi dalam membantu sebuah perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan *Account Officer* BPR Madiun mengalami penurunan kinerja yang tergambarkan dari laporan kinerja karyawan dalam realisasi pencapaian *lending* dan *funding* pada tahun 2019-2021. Dilakukannya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh mutasi, penempatan kerja, dan beban kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori menggunakan jumlah sampel sebanyak 40 orang karyawan *account officer* (AO) dengan metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier dengan menggunakan alat uji statistik (SPSS). Hasil analisis menunjukkan bahwa Mutasi, Penempatan Kerja, dan Beban Kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan kantor pusat BPR Madiun. Saran yang diajukan atas hasil penelitian ialah BPR Madiun hendaknya dapat melakukan peninjauan kembali dan terus berupaya dalam meningkatkan kesesuaian terkait sistem pelaksanaan mutasi, penempatan kerja serta beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dan menggunakan hasil penelitian sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan evaluasi dan pengambilan kebijakan.

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

Pendahuluan

Perbankan merupakan ujung tombak perekonomian sebuah negara yang secara langsung ataupun tak langsungnya menjadi penggerak utama roda-roda perekonomian. Di Indonesia perbankan memegang peranan penting dan krusial, salah satunya sebagai penopang hampir setiap program dan kegiatan yang turut berkontribusi dalam memaksimalkan laju pertumbuhan ekonomi serta membantu upaya negara Indonesia mendorong pembangunan ekonomi di segala sektor. Menurut Qurniawati (2013) bank ialah sebuah lembaga keuangan yang memberi pengaruh terhadap

perekonomian di Indonesia, baik secara mikro ataupun makro. Oleh sebab itu, perbankan adalah lembaga keuangan yang tergolong penting di Indonesia. Bank diibaratkan sebagai pilar dalam membangun perekonomian, sebuah layanan perbankan bertindak sebagai lembaga keuangan yang menghubungkan dana dari unit ekonomi yang berlebih (surplus) guna diberikan pada unit yang kekurangan (defisit) ataupun sering disebut dengan istilah fungsi bank sebagai financial intermediary (Mandasari, 2015).

Dalam mempertahankan keberlangsungan usahanya pada dunia keuangan yang tidak stabil dan cenderung naik turun, bank harus mampu bersaing dengan bank kompetitor serta perantara keuangan lainnya yang juga menyediakan jasa keuangan. Sebuah bank dianggap kompetitif bila dapat menawarkan layanan keuangan perbankan yang lebih unggul dibanding pesaingnya dan mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan. Dalam upaya menjadikan suatu organisasi/perusahaan berdaya saing unggul, modal utama yang diperlukan oleh sebuah perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia berperan penting sebagai pelaku penyelenggara kebijakan serta operasional perusahaan. Dalam mempertahankan suatu perusahaan agar tetap unggul dan berdaya saing yang tinggi, sebuah perusahaan harus mahir menghadapi tantangan dan akibat yang ditimbulkan dari adanya sebuah perubahan, dengan tujuan agar perusahaan tersebut nantinya dapat memenangkan suatu persaingan. SDM yang dimiliki oleh perusahaan merupakan sebuah modal, yang mana metode dan mesin tidak mampu memberikan hasil yang optimal tanpa dibantu kinerja sumber daya manusia yang optimal (Rosmaini & Hasrudy, 2019). Douglas (2010) menjelaskan bahwasanya sebuah perusahaan memerlukan karyawan yang berkinerja tinggi. Selain itu, tinggi dan rendahnya kinerja perusahaan tercerminkan dari bagaimana kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Kegiatan utama lembaga keuangan perbankan adalah melakukan penghimpunan dana dari masyarakat berbentuk simpanan serta mendistribusikannya kembali berbentuk pinjaman/kredit maupun bentuk lainnya. Sehingga dapat dikatakan bahwasannya inti dan jantung keberhasilan sebuah lembaga keuangan bergantung pada kemampuan perusahaan menjalankan fungsinya dalam melaksanakan kegiatan *lending & funding*. Berdasarkan data yang diperoleh, pada tahun 2019-2021 pencapaian realisasi *lending* dan *funding* sebuah perusahaan perbankan belum dapat mencapai target yang ditetapkan. Dalam 3 tahun terakhir terjadi fenomena penurunan presentase kinerja realisasi *lending* dan *funding* perusahaan secara berkelanjutan yang disebabkan oleh penurunan kinerja beberapa kantor kas BPR Madiun sehingga berdampak pada performa perusahaan dalam mencapai kinerja *lending & funding* yang ditetapkan. Penurunan kinerja beberapa kantor kas dipengaruhi beragam faktor. Salah satunya diduga sebagai dampak dari adanya mutasi AO (*Account Officer*). Timbulnya dugaan tersebut dikarenakan karyawan *Account Officer* merupakan karyawan lembaga keuangan yang bertugas dan bertanggung jawab dalam kegiatan *lending & funding*. Setelah dilakukannya mutasi *Account Officer* beberapa kantor kas karyawan yang dimutasi mengalami penurunan kinerja terutama dalam pelaksanaan *lending* yang menjadi kunci kegiatan perusahaan perbankan.

Kebijakan mutasi AO dinilai sebagai faktor yang mempengaruhi tidak optimalnya kinerja karyawan (AO) dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya sehingga berimbas pada penurunan kinerja tiap-tiap kantor kas dan mempengaruhi perkembangan kegiatan *lending* dan *funding* perusahaan secara keseluruhan. Pemberlakuan mutasi karyawan perbankan dengan pemberlakuan mutasi karyawan perusahaan lain sangat berbeda. Hal tersebut dikarenakan bank adalah lembaga keuangan yang kompleks dan sangat rentan terhadap fluktuasi, timbulnya permasalahan mempengaruhi seluruh bagian sebagai satu kesatuan sehingga perlu adanya pertimbangan dan perhatian pada segala aspek.

Atas dasar uraian latar belakang serta fenomena yang terjadi, peneliti terdorong untuk melakukan sebuah penelitian mengenai apakah terdapat suatu pengaruh dari kebijakan mutasi yang dilaksanakan oleh BPR Madiun terhadap kinerja karyawannya serta menuangkan dalam bentuk laporan akhir skripsi berjudul "Pengaruh Mutasi Karyawan, Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPR Madiun".

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dengan pasti berdasarkan hasil penelitian yaitu apakah mutasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Madiun, apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Madiun, apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Madiun, apakah mutasi karyawan, penempatan kerja dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Madiun.

Kajian Teori

Kinerja Karyawan

Mathis & Jackson (2016) menjelaskan kinerja karyawan merupakan seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya jika dibandingkan dengan sebuah standart yang telah ditetapkan. Rivai & Sagala (2012) menjelaskan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai tingkat pencapaian individu secara total dalam kurun waktu tertentu, meliputi kualifikasi hasil pekerjaan, pencapaian target atau tujuan, dan persyaratan yang ditentukan. Menempatkan pekerja dengan pekerjaan yang tepat bertujuan untuk mendapatkan kinerja yang optimal secara efektif dan efisien. ketidakselarasan pekerja dengan penempatan kerja akan memicu adanya tekanan dan ketidakmampuan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya yang akan memicu timbulnya beban kerja karyawan bersangkutan. Diberikannya beban kerja kepada pekerja yang tak selaras kemampuan sumber dayanya akan menimbulkan sebuah keterbatasan yang tentu berdampak pada kinerja karyawan.

Mutasi Karyawan

Nitisemito (2019) menjelaskan mutasi merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi untuk memindahkan karyawan atau tenaga kerja dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar. Mutasi karyawan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan, hubungan diantara mutasi karyawan dengan kinerjanya yakni kebijakan mutasi karyawan hendaknya mengacu di indeks prestasi dan kemampuan yang dimilikinya. Hal tersebut dikarenakan tujuan dilakukannya sebuah mutasi berharap bisa mencapai uraian pekerjaan, sifat pekerjaan, lingkungan kerja maupun kondisi pekerjaan yang tepat bagi karyawan, sehingga karyawan bekerja secara lebih efisien serta efektif pada kedudukan tersebut (Rivai & Sagala 2012).

Penempatan Kerja

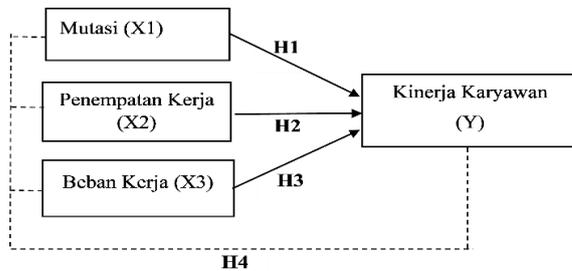
Sastrohadiwiryono & Syuhada (2019) menjelaskan penempatan kerja merupakan sebuah tahap memberikan wewenang serta tugas pada pekerja yang telah lulus seleksi untuk dilaksanakan dalam lingkup tertentu beserta kesanggupannya untuk menanggung segala resiko maupun peluang yang timbul dari wewenang, tugas, serta tanggung jawab yang telah diberikan. Seberapa tepat seorang pekerja sesuai pekerjaan yang diberikan kepadanya akan berpengaruh terhadap total serta mutu pekerjaannya (Riyanto *et al.*, 2017). Kesalahan dalam menempatkan karyawan pada posisi pekerjaan menyebabkan kinerja yang diberikan oleh karyawan belum efektif sehingga berpengaruh kepada pencapaian tujuan yang hendak dicapai perusahaan (Khairiyah *et al.*, 2020).

Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017) menjelaskan beban kerja merupakan seperangkat pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk dilaksanakan pada kurun waktu yang telah ditetapkan. Beban kerja adalah suatu kondisi yang disebabkan oleh banyaknya beban pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang yang dapat mengakibatkan ketegangan dalam diri seseorang hingga dapat menyebabkan stress. Kondisi tersebut dipicu oleh tuntutan pekerjaan yang begitu tinggi, ketidaksesuaian tuntutan pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki, dan volume kerja terlalu banyak (Muhith dalam Sari, 2017). Aktivitas kerja fisik yang melebihi kapasitas karyawan dapat menurunkan kinerja, sehingga banyak karyawan yang tak melaksanakan tugasnya sejalan proses yang ditentukan perusahaan (Rusmiati *et al.*, 2021).

Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban sementara atas rumusan masalah yang telah dirumuskan, jawaban yang diberikan baru didasarkan pada kajian teori dan studi relevan. Oleh sebab itu, hipotesis disusun atas dasar jawaban teoritis pada rumusan masalah penelitian, belum didasarkan pada jawaban empirik yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2017). Didasarkan kepada rumusan masalah maupun kerangka teori, hipotesis atas penelitian ini ialah :



Gambar 1 Hipotesis Penelitian

- H₁ : Diduga mutasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Madiun.
- H₂ : Diduga penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Madiun.
- H₃ : Diduga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Madiun.
- H₄ : Diduga mutasi karyawan, penempatan kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan BPR Madiun.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah jenis penelitian *explanatory research* penelitian *explanatory research* merupakan penelitian yang menekankan pada pengujian hipotesis yang telah diajukan guna menjelaskan keterkaitan / hubungan antar variabel yaitu Mutasi Karyawan (X1), Penempatan Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Populasi penelitian merupakan generalisasi objek ataupun subjek yang berkualitas serta memiliki kriteria khusus yang digunakan dalam penelitian guna dipelajari serta disimpulkan (Sugiyono, 2017). Populasi pada penelitian ini merupakan Karyawan *Account Officer* (AO) Kantor Pusat BPR Madiun. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan Teknik pengambilan sampel *Non-Probability Sampling* dengan metode Sampel Jenuh yakni teknik pengambilan sampel dengan semua anggota populasinya dijadikan sampel penelitian. Sehingga, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *Account Officer* kantor pusat BPR Madiun berjumlah 40 orang. Instrumen atau alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan pemberian jawaban menggunakan skala linkert 1-5. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji korelasi, uji determinasi, uji linier sederhana (uji t), dan uji linier berganda (uji f).

Hasil dan Pembahasan

Hasil uji validitas yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa r-hitung seluruh item pertanyaan yang dipergunakan pada pengukuran variabel penelitian > r-tabel (0,312). Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pertanyaan yang dipergunakan pada pengukuran variabel Mutasi Karyawan, Penempatan Kerja, Beban Kerja serta Kinerja Karyawan adalah valid.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Rxy	r-tabel	Keterangan
Mutasi Karyawan	X1.1	0,786	0,312	Valid
	X1.2	0,779	0,312	Valid
	X1.3	0,773	0,312	Valid
	X1.4	0,754	0,312	Valid
	X1.5	0,701	0,312	Valid
	X1.6	0,741	0,312	Valid
	X1.7	0,764	0,312	Valid
	X1.8	0,635	0,312	Valid
	X1.9	0,774	0,312	Valid
	X1.10	0,631	0,312	Valid
Penempatan Kerja	X2.1	0,792	0,312	Valid
	X2.2	0,851	0,312	Valid
	X2.3	0,808	0,312	Valid
	X2.4	0,856	0,312	Valid
	X2.5	0,674	0,312	Valid
Beban Kerja	X3.1	0,711	0,312	Valid
	X3.2	0,771	0,312	Valid
	X3.3	0,658	0,312	Valid
	X3.4	0,749	0,312	Valid
	X3.5	0,763	0,312	Valid
	X3.6	0,786	0,312	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,658	0,312	Valid
	Y1.2	0,717	0,312	Valid
	Y1.3	0,848	0,312	Valid
	Y1.4	0,658	0,312	Valid
	Y1.5	0,689	0,312	Valid
	Y1.6	0,673	0,312	Valid
	Y1.7	0,768	0,312	Valid
	Y1.8	0,690	0,312	Valid
	Y1.9	0,773	0,312	Valid
	Y1.10	0,763	0,312	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS yang diolah, 2023.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Mutasi	0,900	0,60	Reliabel
Penempatan Kerja	0,855	0,60	Reliabel
Beban Kerja	0,829	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,895	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Output SPSS yang diolah, 2023.

Hasil uji validitas yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa koefisien Cronbach's Alpha atas seluruh variabel penelitian bernilai lebih dari nilai kritis (>0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan kuesioner pada variabel Mutasi Karyawan, Penempatan Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan adalah reliabel.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Level of Significant	Keterangan
Residual	0,419	0,05	Normal

Sumber : Hasil Output SPSS yang diolah, 2023.

Hasil uji normalitas yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa nilai probabilitas atas model regresi sebesar $0,419 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas atau data dalam model regresi telah terdistribusi normal.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Nilai Kritis	Keterangan
Mutasi Karyawan (X_1)	2,323	10	Tidak ada multikolinearitas
Penempatan Kerja (X_2)	1,964	10	Tidak ada multikolinearitas
Beban Kerja (X_3)	2,867	10	Tidak ada multikolinearitas

Sumber : Hasil Output SPSS yang diolah, 2023.

Hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa nilai VIF < 10 , Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi pengaruh mutasi karyawan, penempatan kerja serta beban kerja terhadap kinerja karyawan tak ditemui terjadinya gejala multikolinearitas, maka tidak akan membiaskan interpretasi hasil analisis regresi.

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Nilai Kritis	Keterangan
Mutasi Karyawan (X_1)	0,176	0,05	Homoskedastisitas
Penempatan Kerja (X_2)	0,366	0,05	Homoskedastisitas
Beban Kerja (X_3)	0,882	0,05	Homoskedastisitas

Sumber : Hasil Output SPSS yang diolah, 2023.

Hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa nilai probabilitas $> 0,05$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi terbebas dari adanya gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6 Hasil Korelasi Variabel

Variabel	R	R Square
Mutasi Karyawan - Kinerja Karyawan	.743	.552
Penempatan Kerja - Kinerja Karyawan	.713	.509
Beban Kerja - Kinerja Karyawan	.788	.621
Mutasi Karyawan, Penempatan Kerja, Beban Kerja – Kinerja Karyawan	.845	.714

Sumber : Hasil Output SPSS yang diolah, 2023.

Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa :

Variabel mutasi karyawan memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa variabel mutasi karyawan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 55,2% sedangkan sisanya 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel mutasi karyawan.

Variabel penempatan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa variabel penempatan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 50,9% sedangkan sisanya 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel penempatan kerja.

Variabel beban kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 62,1% sedangkan sisanya 37,9% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel beban kerja.

Variabel mutasi karyawan, penempatan kerja, dan beban kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa variabel mutasi karyawan, penempatan kerja, dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 71,4%. sedangkan sisanya 28,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model, misalnya daya tahan karyawan, kemampuan dan keterampilan, kualitas SDM, dan lain-lain.

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Sederhana

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig.
Mutasi Karyawan	.590	6.840	.000
Penempatan Kerja	1.371	6.272	.000
Beban Kerja	1.354	7.886	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS yang diolah, 2023.

Hasil analisis regresi linier sederhana yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa :

Nilai Sig atas hasil analisis regresi sederhana variabel mutasi karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,00 < 0,05$ dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,590. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif atau searah yang diberikan oleh variabel mutasi karyawan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung sebesar $6.840 > t$ tabel (1.686), sehingga dapat dikatakan bahwasannya pengaruh yang diberikan oleh variabel mutasi karyawan terhadap variabel kinerja karyawan adalah signifikan.

Nilai Sig atas hasil analisis regresi sederhana variabel penempatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,00 < 0,05$ dengan nilai koefisien regresi sebesar 1.371. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif atau searah yang diberikan oleh variabel penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung sebesar $6.272 > t$ tabel (1.686), sehingga dapat dikatakan bahwasannya pengaruh yang diberikan oleh variabel penempatan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah signifikan.

Nilai Sig atas hasil analisis regresi sederhana variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,00 < 0,05$ dengan nilai koefisien regresi sebesar 1.354. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif atau searah yang diberikan oleh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung sebesar $7.886 > t$ tabel (1.686), sehingga dapat dikatakan bahwasannya pengaruh yang diberikan oleh variabel beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah signifikan.

Tabel 8 Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	5.408	3.783		1.430	.161
1	Mutasi	.238	.108	.300	2.209	.034
	Penempatan	.533	.241	.278	2.218	.033
	Beban_Kerja	.639	.260	.372	2.459	.019

Sumber : Hasil Output SPSS yang diolah, 2023.

Hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa Nilai Sig atas hasil analisis regresi berganda variabel mutasi karyawan sebesar .034, variabel penempatan kerja sebesar .033, dan variabel beban kerja sebesar .019. Nilai Sig atas 3 variabel tersebut < 0,05 dengan nilai koefisien regresi berganda atas variabel mutasi sebesar 0,238 variabel penempatan kerja sebesar 0,533 dan variabel beban kerja sebesar 0,639 dan nilai konstanta sebesar 5.408. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif atau searah yang diberikan oleh variabel mutasi karyawan, penempatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Nilai t hitung atas variabel mutasi sebesar 2.209, variabel penempatan kerja sebesar 2.218, dan variabel beban kerja sebesar 2.459. Hasil t-hitung atas ketiga variabel > t tabel (1.686), sehingga dapat dikatakan bahwasannya hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan pengaruh yang diberikan oleh variabel mutasi karyawan, penempatan kerja dan beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah signifikan.

Tabel 9 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	580.175	3	193.392	29.932	.000 ^b
Residual	232.600	36	6.461		
Total	812.775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Penempatan, Mutasi

Sumber : Hasil Output SPSS yang diolah, 2023.

Berdasarkan tingkat signifikansi alpha yang dipergunakan yaitu 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan : df 1 : (n - 1) atau (4-1) = 3 dan df 2 : (n - k) atau (40-4) = 36. Maka diperoleh nilai F tabel sebesar 2,87. Selanjutnya berdasarkan hasil perhitungan uji F yang tergambar pada tabel 3.9 diketahui bahwa F hitung adalah sebesar 29.932 dengan signifikansi 0,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Nilai F hitung > Nilai F tabel yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Mutasi Karyawan (X_1), Penempatan Kerja (X_2), dan Beban Kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan kantor pusat BPR Madiun.

Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini akan memberikan penjelasan terhadap hasil analisis yang telah diperoleh sebelumnya dalam penelitian ini. Berikut adalah pembahasandari uji yang telah dilakukan dan dirangkum:

Pengaruh Mutasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa Mutasi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Account Officer* kantor pusat BPR Madiun. Hal ini dapat diartikan, jika Mutasi Karyawan meningkat, maka Kinerja Karyawan kantor pusat BPR Madiun mengalami peningkatan yang signifikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Runtuwene *et al.*, (2016); Anita *et al.*, (2019); Noviansyah (2021); Khairiyah *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Mutasi ialah unsur yang selalu terjadi di dalam perusahaan dan organisasi. Pelaksanaan mutasi pada karyawan perusahaan pada dasarnya berorientasi untuk melakukan pemindahan, pengisian jabatan pada karyawan yang memiliki kapasitas, kompetensi dan integritas yang memadai untuk mengisi jabatan/posisi tertentu sehingga dapat menjalankan tugas secara efektif dan efisien (Siregar, 2021).

Hasibuan (2019) menyatakan bahwa pelaksanaan mutasi dengan istilah maksud pemindahan karyawan yaitu menempatkan karyawan pada tempat yang tepat, agar karyawan yang

bersangkutan memperoleh suasana baru atau kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Beliau juga berpendapat bahwa salah satu tujuan dari mutasi karyawan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Mutasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, keterkaitan antara mutasi dan kinerja karyawan, yaitu kebijakan mutasi harus didasarkan pada indeks prestasi dan kemampuan yang dicapai oleh karyawan yang bersangkutan, karena tujuan dilakukannya sebuah mutasi diharapkan memberi uraian pekerjaan, sifat pekerjaan, lingkungan kerja dan alat-alat kerja yang cocok bagi karyawan sehingga dapat bekerja efisien dan efektif pada jabatan tersebut (Rivai & Sagala 2012). Bambang (2012) menyatakan bahwa suatu mutasi akan membuka kesempatan terjadinya persaingan dalam meningkatkan kinerja namun perlu diperhatikan bahwa persaingan untuk meningkatkan kinerja akan timbul apabila ada jaminan bahwa mutasi akan dilakukan secara objektif.

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Account Officer* kantor pusat BPR Madiun. Hal ini dapat diartikan, jika Penempatan Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan kantor pusat BPR Madiun mengalami peningkatan yang signifikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Runtuwene *et al.*, (2016); Muhammad & Frianto, (2021); Anita *et al.*, (2019); Khairiyah *et al.*, (2020); Permatasari & Nugraha (2017) yang menyatakan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penempatan kerja merupakan proses penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat (Runtuwene, 2016). Menurut Hasibuan (2019) penempatan adalah kegiatan untuk menempatkan calon karyawan yang telah diterima atau lulus seleksi pada jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi-klasifikasi pekerjaan serta mendelegasikan kewenangan kepada orang tersebut.

Penempatan kerja karyawan sudah seharusnya dilakukan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, sehingga karyawan merasa nyaman dan mampu melaksanakan segala beban dan tanggungjawab dari pekerjaan yang diberikan. Menempatkan pekerja yang sesuai dengan pekerjaannya bertujuan untuk memperoleh hasil optimal dari kinerja yang dilakukannya. Menurut Mathis & Jackson (2016) penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan (Riyanto *et al.*, 2017). Kesalahan dalam penempatan kerja membuat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan belum efektif yang akhirnya berdampak pada tujuan yang diinginkan oleh perusahaan (Khairiyah *et al.*, 2020).

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Account Officer* kantor pusat BPR Madiun. Hal ini dapat diartikan, jika Beban Kerja meningkat (dalam arti beban kerja hasil penelitian ini rendah dan tinggi dalam arti penilaian sesuai item kuesioner yang positif), maka Kinerja Karyawan kantor pusat BPR Madiun akan meningkat signifikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Runtuwene *et al.*, (2016); Muhammad & Frianto, (2021); Anita *et al.*, (2019); Siregar (2021); Rusmiati *et al.*, (2021); Noviansyah (2021); Gunardi (2018) yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Rolos *et al.*, 2018). Kusumaningsih *et al.*, (2020) menyatakan bahwa mayoritas karyawan mendapat beban kerja yang tinggi. Aktivitas kerja fisik yang melebihi kapasitas karyawan (beban kerja tinggi dalam arti yang sesungguhnya) dapat menurunkan kinerja, sehingga banyak karyawan yang tidak menjalankan tugasnya sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan (Rusmiati *et al.*, 2021).

Menurut Inayah *et al.*, (2021) faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, antara lain bertambahnya beban kerja karyawan akibat kompleksitas tugas. Diberikannya beban kerja kepada karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan sumber daya yang dimilikinya akan menimbulkan sebuah keterbatasan yang tentu berdampak pada kinerja karyawan. Keterbatasan tersebut akan memicu timbulnya masalah seperti daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan. Ketika terjadi perbedaan antara tuntutan dan harapan perusahaan dengan kinerja yang ditunjukkan karyawan kondisi tersebut akan menjadi suatu beban atau tekanan bagi karyawan yang timbul akibat ketidakmampuan karyawan memenuhi tuntutan/harapan yang diberikan. Semakin tinggi beban atas pekerjaan yang diterima dan dirasakan seorang karyawan (beban kerja tinggi dalam arti yang sesungguhnya) akan berhubungan terhadap menurunnya kinerja karyawan.

Pengaruh Mutasi Karyawan, Penempatan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa Mutasi Karyawan, Penempatan Kerja, dan Beban berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan *Account Officer* kantor pusat BPR Madiun. Hal ini dapat diartikan, jika Mutasi Karyawan, Penempatan Kerja, dan Beban meningkat secara simultan, maka Kinerja Karyawan kantor pusat BPR Madiun akan meningkat signifikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Runtuwene *et al.*, (2016); Muhammad & Frianto, (2021); Anita *et al.*, (2019); Noviansyah (2021); Khairiyah *et al.*, (2020); Siregar (2021) yang menyatakan Mutasi, Penempatan Kerja, dan Beban berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Mutasi adalah proses pemindahan pekerjaan baik secara vertikal maupun horizontal yang perlu dilakukan sebagai bentuk pengembangan serta menghindari terjadi kejenuhan pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Melakukan sebuah mutasi pekerjaan harus dilandasi dengan berbagai pertimbangan untuk menghasilkan perpindahan yang optimal. Mutasi yang dilakukan oleh sebuah perusahaan haruslah sesuai dengan kompetensi sumber daya manusianya.

Sama halnya dengan melakukan mutasi kerja, penempatan pekerjaan pada awal karyawan bekerja merupakan langkah awal dari penerapan prinsip “*the right man in the right job*” sehingga penempatan yang dilakukan haruslah bertimbangankan pada kemampuan, keterampilan dan kesesuaian antara pekerja dengan pekerjaan. Menempatkan pekerja dengan pekerjaan yang tepat bertujuan untuk mendapatkan kinerja yang optimal secara efektif dan efisien. Ketidakselarasan pekerja dengan penempatan kerja akan memicu adanya tekanan dan ketidakmampuan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya yang akan memicu timbulnya beban kerja karyawan bersangkutan. Diberikannya beban kerja kepada karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan sumber daya yang dimilikinya akan menimbulkan sebuah keterbatasan yang tentu berdampak pada kinerja karyawan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait Mutasi Karyawan, Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan Kantor pusat BPR Madiun maka diperoleh kesimpulan atas hasil dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Mutasi karyawan pada BPR Madiun dipresepsikan oleh responden telah sesuai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Mutasi Karyawan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) kantor pusat BPR Madiun. Hal ini dapat diartikan, jika Mutasi Karyawan meningkat, maka Kinerja Karyawan kantor pusat BPR Madiun mengalami peningkatan yang signifikan. (2) Penempatan Kerja karyawan pada BPR Madiun dipresepsikan oleh responden telah sesuai. Hasil penelitian menunjukkan Penempatan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) kantor pusat BPR Madiun. Hal ini dapat diartikan, jika Penempatan Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan kantor pusat BPR Madiun

mengalami peningkatan yang signifikan. (3) Beban kerja karyawan pada BPR Madiun dipresepsikan oleh responden tinggi (dalam arti beban kerja hasil penelitian ini rendah dan tinggi dalam arti penilaian sesuai item kuesioner yang positif). Hasil penelitian menunjukkan Beban Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) kantor pusat BPR Madiun. Hal ini dapat diartikan, jika Beban Kerja meningkat (dalam arti beban kerja hasil penelitian ini rendah dan tinggi dalam arti penilaian sesuai item kuesioner yang positif), maka Kinerja Karyawan kantor pusat BPR Madiun mengalami peningkatan yang signifikan. (4) Variabel mutasi karyawan (X_1), penempatan kerja (X_2), dan beban kerja (X_3) secara simultan memberi pengaruh yang signifikan dan positif pada variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat diartikan, jika variabel mutasi karyawan, penempatan kerja, dan beban kerja meningkat secara simultan, maka Kinerja Karyawan kantor pusat BPR Madiun akan meningkat signifikan. Variabel yang memberikan sumbangan pengaruh terbesar pada kinerja karyawan adalah beban kerja. Hal tersebut determinasi sebesar 62,1%.

Saran

Berkaitan dengan paling besarnya (dapat dilihat dari nilai koefisien beta terbesar) Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Account Officer* kantor pusat BPR Madiun maka untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat diberikan saran kepada perusahaan yaitu perusahaan hendaknya mengevaluasi kembali terkait beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawannya dengan mempertimbangkan besaran beban kerja yang diberikan dengan kemampuan setiap karyawan dalam pelaksanaannya termasuk terkait pemberian kecukupan waktu kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Diberikannya beban pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas karyawan dapat mengoptimalkan pelaksanaan pekerjaan sehingga berpeluang besar dalam pemenuhan hasil kerja sesuai dengan apa yang diharapkan.

Selain itu, perusahaan dapat lebih memperhatikan terkait kondisi lingkungan kerja karyawannya agar karyawan merasakan adanya kenyamanan saat bekerja yang dapat menjadi pendorong dalam mengoptimalkan kinerja karyawan yang disebabkan oleh adanya persepsi/kesan positif karyawan terhadap kondisi lingkungan pekerjaannya. Ketidaknyamanan karyawan terhadap kondisi lingkungan kerjanya dapat memicu timbulnya beban mental/psikologis seorang karyawan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja.

Berkaitan dengan pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan *Account Officer* kantor pusat BPR Madiun maka untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat diberikan saran kepada perusahaan yaitu perusahaan hendaknya lebih memperhatikan terkait menempatkan karyawan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan usia yang dimiliki hal tersebut dikarenakan usia seorang karyawan berpengaruh pada ketahanan kondisi fisik dan kuantitas produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Selain itu, hendaknya perusahaan menempatkan karyawan pada posisi pekerjaan yang relevan dengan latar belakang pendidikannya agar karyawan dapat bekerja secara lebih optimal misalnya dalam hal ini untuk posisi pekerjaan *Account Officer* hendaknya lebih mengutamakan karyawan dengan latar belakang pendidikan ekonomi, manajemen, atau lingkup pendidikan yang serupa, sehingga latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan dapat menunjang kerjanya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berkaitan dengan kebijakan mutasi karyawan terhadap kinerja karyawan *Account Officer* kantor pusat BPR Madiun maka untuk meningkatkan kinerja karyawan *Account Officer* dapat diberikan saran kepada perusahaan yaitu perusahaan hendaknya dapat melakukan evaluasi dan peninjauan kembali terkait kurun waktu dilaksanakannya mutasi karyawan dengan menyesuaikan kurun waktu pelaksanaan mutasi yang proposional dan rutin, serta melaksanakan mutasi dengan mempertimbangkan hal-hal yang dapat menghindarkan karyawan dari kejenuhan. Kebijakan mutasi perusahaan hendaknya dilakukan dengan menyesuaikan jabatan baru karyawan dengan jabatan lama dan disesuaikan dengan lamanya masa menjabat karyawan pada posisi pekerjaan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai referensi untuk mengembangkan penelitian yang sama dan hendaknya menambah variabel lain untuk memperkuat hasil

penelitian, dimana dalam penelitian ini hanya menguji pengaruh mutasi, penempatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sehingga peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel penelitian, misalnya daya tahan karyawan, kemampuan dan keterampilan, kualitas SDM, dan lain-lain yang mungkin dapat menjadi faktor yang turut berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Daftar Referensi

- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2019). The effect of placement and work load on work motivation and its impact on employee work performance at labor and population mobility agency of Aceh Province, Indonesia. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(4), 225–229. <https://www.ijstr.org/final-print/apr2019/>.
- Bambang, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Douglas, B. Currivan. (2010). *The Causal Order of Job Satisfaction And Organizational Commitment In Models of employee Turnover*. University of Massachussets, Boston, MA, USA.
- Gunardi, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Majene. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 1(1), 51-65.
- Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Inayah, Iin, M. Ricky Solin, & Bela Sitepu. (2021). Studi Literature Review: Gambaran Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di Pelayanan Keperawatan Dalam Masa Covid-19. *Prosiding Pertemuan Ilmiah Nasional Penelitian & Pengabdian Masyarakat II "Tantangan Dan Inovasi Kesehatan di Era Society 5.0"* PIN-LITAMA(1):113–15. doi: 10.1016/j.bbi.2020.04.049.
- Khairiyah, Y., Febriani, F., & Yanti, B. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja dan Mutasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Universitas Andalas Padang. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(2), 89–98. <https://doi.org/10.31869/me.v6i2.1847>.
- Koesomowidjojo, S.R.M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta:Penebar Swadaya Group.
- Kusumaningsih, D., Gunawan, M. R., Zainaro, M. A., & Widiyanti, T. (2020). Hubungan Beban Kerja Fisik dan Mental Perawat dengan Penerapan Pasien Safety pada Masa Pandemi Covid 19 di UPT Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Pesawaran. *Indonesian Journal of Health Development*. Vol.2(2): 108–118.
- Mandasari, J. (2015). Analisis Kinerja Keuangan Dengan Pendekatan Metode RGEC Pada Bank BUMN Periode 2012-2013. *EJurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Fisip-Unmul.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. (2016). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad, W., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Batu Night Spectacular: Study Literatur. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 4(1), 39–54. <https://doi.org/10.33752/bima.v4i1.325>
- Nitisemito, Alex S. 2019. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Noviansyah, M. E. (2021). Pengaruh Mutasi dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank BRI Cabang Baturaja (Persero). *Ilmiah STIE MDP*, 10(2), 116–127.

- Permatasari, C. R., & Nugraha, H. S. (2017). Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia, Jakarta. *Jurnal Administrasi Bisnis Departemen Administrasi Bisnis*, 6(1), 1–10. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/14496>
- Qurniawati, S. (2013). Efisiensi Perbankan Di Indonesia Dan Pengaruhnya Terhadap Return Saham Dengan Pendekatan Data Envelopment Analysis (DEA). *Benefit Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Rivai, V., & Ella Jauvani Sagala. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Riyanto, Andi, Galih R dan Rusli N. (2017). Impak Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PERUMDAAM Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Swabumi*, Vol.5 No.2. Hal:132-136.
- Rolos, Jeky K.R., Sofia A.P Sambul, & Wehelmina Rumawas. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.6(4):19-27. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/21074/20785>.
- Rosmaini & Hasrudy, Tanjung. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol.2(1):1-15.
- Runtuwene, P., Tewel, B., & Mintardjo, C. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 269–279.
- Rusmiati, E., Harjadi, D., & Fitriani, L. K. (2021). Analysis of the impact of risk and workload on employee perfomance. *International Journal of Economic, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 05(02), 386–398.
- Sastrohadiwiryono, B. S., & Syuhada, A. H. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, E. (2021). The Effect of Work Placement and Workload on Employee Performance Through Competency. *International Journal of Management Studies and Social Science Research*. Vol. 3, No. 2. <https://www.ijmsssr.org/paper/IJMSSSR00377.Perumdaf>.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV.Alfabeta