



Pengaruh Penempatan Kerja dan Mutasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kesesuaian Kompetensi pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Bekasi

Muhammad Perwiranegara¹, Suhardoyo², Anita Prastiwi³

^{1,2,3} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika
wirakiano29@gmail.com¹, suhardoyo.syo@bsi.ac.id², anitaprastiwi97@gmail.com³

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi serta pelaksanaan mutasi yang efektif diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja dan mutasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Bekasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian berjumlah 50 karyawan yang ditentukan menggunakan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja dan mutasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 73,9%, sedangkan 26,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa penempatan kerja dan mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 4,207 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,011 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji simultan menunjukkan nilai F-hitung sebesar 66,684 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,19 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, penempatan kerja dan mutasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Bekasi..

Kata kunci: Penempatan Kerja, Mutasi, Kinerja Karyawan, Bank Rakyat Indonesia..

1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan dalam menjalankan berbagai aktivitas perusahaan dan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Suhardoyo et al., 2025). Karyawan dan perusahaan memiliki hubungan yang saling mendukung, di mana karyawan berkontribusi melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan perusahaan berupaya meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja melalui berbagai program pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola dan mengoptimalkan potensi karyawan melalui kebijakan yang tepat agar kinerja yang dihasilkan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Suhardoyo & Nurjanah, 2021).

Menurut (Jamil et al., 2024), manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk memastikan pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Dalam sektor perbankan, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam memberikan pelayanan kepada nasabah serta menjaga daya saing organisasi. Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah tercapainya kinerja karyawan yang optimal. Menurut (Pella & Afiffah, 2011), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan karyawan dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian target organisasi.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah penempatan kerja. Menurut (Yudha et al., 2024), penempatan kerja merupakan proses menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan, pengalaman, dan kualifikasi yang dimiliki sehingga dapat melaksanakan tugas secara optimal. Penempatan kerja yang tepat memungkinkan karyawan bekerja lebih efektif karena tugas yang diberikan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara kemampuan dan pekerjaan yang diberikan

dapat menyebabkan penurunan produktivitas, kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta menurunkan kualitas kinerja karyawan (Hardandrito & Suhardoyo, 2025).

Selain penempatan kerja, mutasi juga menjadi salah satu kebijakan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Menurut (Azizah et al., 2020), mutasi merupakan perpindahan karyawan dari satu posisi atau unit kerja ke posisi lainnya dalam organisasi. Sementara itu, (Filiz et al., 2026) menjelaskan bahwa mutasi merupakan perubahan jabatan, posisi, pekerjaan, atau lokasi kerja yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi maupun pengembangan karier karyawan. Mutasi bertujuan meningkatkan pengalaman kerja, memperluas wawasan, mengurangi kejenuhan kerja, serta mempersiapkan karyawan untuk menghadapi tantangan yang lebih besar. Namun, pelaksanaan mutasi yang tidak mempertimbangkan kondisi karyawan dapat menimbulkan kesulitan adaptasi yang berpotensi memengaruhi kinerja (Purnama et al., 2025).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penempatan kerja dan mutasi memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja karyawan. Beberapa penelitian menemukan bahwa penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi karyawan mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Penelitian lainnya menunjukkan bahwa mutasi yang dilaksanakan secara tepat dapat meningkatkan kemampuan, pengalaman, dan motivasi kerja karyawan. Namun demikian, hasil penelitian terkait pengaruh mutasi terhadap kinerja masih menunjukkan perbedaan pada berbagai sektor dan karakteristik organisasi. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu masih menguji pengaruh penempatan kerja dan mutasi secara terpisah, sementara penelitian yang mengkaji kedua variabel tersebut secara simultan pada sektor perbankan masih relatif terbatas.

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk merupakan salah satu bank milik pemerintah terbesar di Indonesia yang memiliki peran penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional. Sebagai lembaga keuangan yang mengutamakan kualitas pelayanan, BRI memerlukan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki kinerja tinggi. Berdasarkan hasil observasi awal pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Bekasi, ditemukan beberapa permasalahan terkait pengelolaan sumber daya manusia, antara lain masih terdapat karyawan yang ditempatkan pada posisi yang kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensinya. Selain itu, terdapat karyawan yang mengalami perpindahan posisi kerja sehingga harus beradaptasi dengan tugas dan lingkungan kerja yang baru. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan serta pencapaian kinerja karyawan.

Permasalahan lain yang ditemukan berkaitan dengan pelaksanaan mutasi karyawan. Sebagian karyawan mengeluhkan lokasi mutasi yang jauh dari tempat tinggal sehingga menimbulkan tantangan dalam menyesuaikan kehidupan keluarga dan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi motivasi, kenyamanan kerja, dan pada akhirnya berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan. Fenomena ini menunjukkan bahwa kebijakan penempatan kerja dan mutasi perlu dikelola secara tepat agar mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan serta pencapaian tujuan organisasi (Tahir, 2019).

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Bekasi, terdapat kesenjangan penelitian (*gap research*) yang perlu dikaji lebih lanjut. Sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada pengaruh penempatan kerja atau mutasi secara terpisah terhadap kinerja karyawan dan dilakukan pada sektor non-perbankan. Sementara itu, penelitian yang menguji pengaruh penempatan kerja dan mutasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada lingkungan perbankan, khususnya PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Bekasi, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki nilai kebaruan (*novelty*) berupa pengujian secara simultan pengaruh penempatan kerja dan mutasi terhadap kinerja karyawan pada sektor perbankan dengan mempertimbangkan kondisi aktual yang terjadi di lingkungan kerja BRI Kantor Cabang Bekasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah mutasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta apakah penempatan kerja dan mutasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Bekasi. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh mutasi terhadap kinerja karyawan, dan menganalisis pengaruh penempatan kerja serta mutasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Bekasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan

bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan penempatan kerja dan mutasi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji pengaruh variabel penempatan kerja dan mutasi terhadap kinerja karyawan melalui analisis statistik. Menurut (Iskandar et al., 2015), metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian dilaksanakan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Bekasi. Variabel independen dalam penelitian ini adalah penempatan kerja (X_1) dan mutasi (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Operasionalisasi variabel disusun berdasarkan indikator yang dikembangkan dari teori dan penelitian terdahulu yang relevan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Bekasi yang berjumlah 50 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (census sampling), yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 50 responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran kondisi nyata terkait penempatan kerja, mutasi, dan kinerja karyawan di lingkungan perusahaan. Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi pendukung mengenai kebijakan sumber daya manusia yang diterapkan perusahaan. Sementara itu, kuesioner digunakan sebagai instrumen utama penelitian yang disebarakan kepada seluruh responden. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert 5 poin, yaitu skor 1 (sangat tidak setuju), skor 2 (tidak setuju), skor 3 (netral), skor 4 (setuju), dan skor 5 (sangat setuju).

Sebelum (Sornwanee, 2025) dilakukan analisis data, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 25. Teknik analisis yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), uji parsial (uji t), serta uji simultan (uji F).

Model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan: Y = Kinerja Karyawan, a = Konstanta, b_1 = Koefisien regresi Penempatan Kerja, b_2 = Koefisien regresi Mutasi, X_1 = Penempatan Kerja, X_2 = Mutasi, e = Error (kesalahan pengganggu)

Pengujian hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel penempatan kerja dan mutasi terhadap kinerja karyawan secara simultan. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel penempatan kerja dan mutasi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Bekasi.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

3.1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menyampaikan seberapa tepat fungsi suatu alat ukur, yaitu sejauh mana alat ukur yang dirancang mampu mengukur aspek-aspek yang seharusnya diukur (Candana & Afuan, 2020). Uji validitas ini untuk menilai keabsahan suatu kuesioner dengan mempertimbangkan keabsahan setiap pernyataan yang digunakan dalam penelitian. Dalam kriteria pengujian uji validitas, terdapat perbedaan pernyataan yang disajikan sebagai berikut:

- Jika r hitung positif dan r hitung $> r$ tabel maka variabel tersebut valid.
- Jika r hitung tidak positif serta r hitung $< r$ tabel maka variabel tersebut tidak valid.

Tabel 3.1 Uji Validitas

Variabel	No. Item	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
----------	----------	----------	---------	------------

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.10039>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Penempatan Kerja (X1)	1	0,739	0,284	Valid
	2	0,710	0,284	Valid
	3	0,655	0,284	Valid
	4	0,673	0,284	Valid
	5	0,319	0,284	Valid
	6	0,480	0,284	Valid
	7	0,642	0,284	Valid
	8	0,651	0,284	Valid
	9	0,574	0,284	Valid
	10	0,744	0,284	Valid
Mutasi (X2)	1	0,828	0,284	Valid
	2	0,792	0,284	Valid
	3	0,784	0,284	Valid
	4	0,758	0,284	Valid
	5	0,938	0,284	Valid
	6	0,807	0,284	Valid
	7	0,826	0,284	Valid
	8	0,706	0,284	Valid
	9	0,830	0,284	Valid
	10	0,823	0,284	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,671	0,284	Valid
	2	0,766	0,284	Valid
	3	0,726	0,284	Valid
	4	0,654	0,284	Valid
	5	0,714	0,284	Valid
	6	0,747	0,284	Valid
	7	0,632	0,284	Valid
	8	0,610	0,284	Valid
	9	0,847	0,284	Valid
	10	0,674	0,284	Valid

Sumber : Data Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 3.1 diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada kuesioner yang berisi 30 pernyataan adalah valid, karena seluruh hasil perhitungan r -hitung yang lebih besar daripada r -tabel yang memiliki nilai sebesar 0,284.

3.2. Uji Reliabilitas

Pada dasarnya pengujian reliabilitas menampilkan konsistensi variabel yang diukur melalui pertanyaan atau pernyataan yang digunakan dalam instrumen penelitian (Matondang & Pendahuluan, 2019). Uji reliabilitas membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* dengan tingkat signifikansi yang telah ditentukan sebelumnya. Uji reliabilitas suatu variabel dianggap baik apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ (Jubaedah & Yulivan, 2024).

Kriteria pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai *Cronbach's Alpha* $>$ tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan reliabel.
- Apabila nilai *Cronbach's Alpha* $<$ tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan tidak reliabel.

No.	Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Kriteria	Keterangan
1.	Penempatan Kerja (X1)	0,815	0,60	Reliabel
2.	Mutasi (X2)	0,941	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,833	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024

Pada tabel 3.2 diatas, menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach* pada variabel penempatan kerja sebesar 0,815, mutasi sebesar 0,941, dan kinerja karyawan sebesar 0,833. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *Alpha Cronbach* $> 0,60$.

3.3. Uji Normalitas

Uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* bertujuan untuk mengetahui apakah data mengikuti distribusi normal atau tidak (Nugraha, 2022). Dalam menerapkan hipotesis untuk uji normalitas, mempunyai kriteria sebagai berikut:

- $Sig. > \alpha = 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- $Sig. < \alpha = 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

One-Sample <i>Kolmogorov-Smirnov</i> Test		
Unstandardized Residual		
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,99049025
Most Extreme Differences		Absolute
		0,104
	Positive	0,104
	Negative	-0,077
Test Statistic		0,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024

Pada tabel 3.3 di atas, metode *Kolmogorov-Smirnov* jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal, dan sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal. Dari hasil uji normalitas pada tabel diatas terlihat bahwa *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 $> 0,05$. Hal ini menunjukkan

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.10039>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

bahwa data berdistribusi normal.

3.4. Uji Multikolinearitas

Pada uji *multikolinearitas* menggunakan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) tujuan utamanya adalah untuk menilai apakah variabel-variabel independen terbebas dari gejala *multikolinearitas* (Nugraha, 2022). Ketika terdapat gejala *multikolinearitas*, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen saling berpengaruh dan signifikan. Ketika *multikolinearitas* terjadi, langkah yang dapat diambil adalah menghapus variabel dari model regresi. Dalam menentukan hipotesis yang diuji pada uji *multikolinieritas*, beberapa diantaranya adalah:

- Jika *VIF* > 10 dan nilai *Tolerance* < 0,10, maka terjadi *multikolinieritas*.
- Jika *VIF* < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,10, maka tidak terjadi *multikolinieritas*.

Tabel 3.4 Uji Multikolinearitas

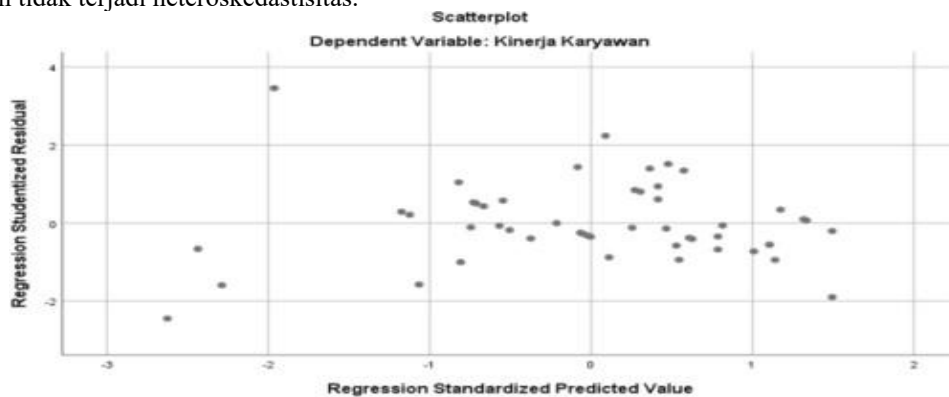
Variabel Bebas	Perhitungan		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Penempatan Kerja (X1)	0,488	2,050	Tidak ada <i>multikolinearitas</i>
Mutasi (X2)	0,488	2,050	Tidak ada <i>multikolinearitas</i>

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2024

Pada tabel 3.4 diatas, dapat dilihat bahwa variabel penempatan kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,488 > 0,10 dan nilai *VIF* sebesar 2,050 < 10 dan variabel mutasi memiliki nilai *tolerance* 0,488 > 0,10 dan *VIF* sebesar 2,050 < 10. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada *multikolinearitas* dalam model regresi berganda.

3.5. Uji Heteroskedastisitas

Uji *heteroskedastisitas* digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan mempunyai variasi yang sama atau tidak sama (Effendy & Fitria, 2020). Untuk menguji *heteroskedastisitas* tersebut, dapat melihat grafik *scatterplot* untuk menilai sebaran suatu titik data. Distribusinya acak dan tidak membentuk pola, menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3.1 Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 3.1 diatas, menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak dan merata di sekitar angka 0 pada sumbu Y, tanpa membentuk pola yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada tanda-tanda *heteroskedastisitas* dalam model regresi berganda. Oleh karena itu, model regresi ini dapat diandalkan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhinya, seperti penempatan kerja dan mutasi.

3.6. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap satu variabel terikat secara bersama sama (Effendy & Fitria, 2020). Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut: $Y = \alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + e$

Keterangan :

- Y : Variabel dependen (kinerja karyawan)
 X₁, X₂ : Variabel independen (penempatan kerja dan mutasi)
 α : Nilai konstanta

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.10039>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

β_1, β_2 : Koefisien regresi
 e : Variabel kesalahan

Tabel 3.5 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized	Coefficients	Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,992	3,429		1,748	0,087
Penempatan Kerja	0,489	0,116	0,448	4,207	0,000
Mutasi	0,403	0,090	0,480	4,501	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Peneliti : 2024

Berdasarkan tabel 3.5 diatas, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut: $Y = 5,992 + 0,489 X_1 + 0,403 X_2 + e$.

Arti dari masing-masing komponen persamaan tersebut adalah sebagai berikut.

- Konstanta, Hal ini menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel bebas (penempatan kerja dan mutasi) diasumsikan bernilai 0, maka kinerja karyawan bernilai 5,992.
- Koefisien penempatan kerja (X_1), Nilai koefisien penempatan kerja sebesar 0,489. Artinya jika terjadi peningkatan 1 nilai penempatan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,489.
- Koefisien mutasi (X_2), Nilai koefisien mutasi sebesar 0,403. Artinya jika terjadi peningkatan 1 nilai mutasi maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,403.

3.7. Uji T

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel X dan Y membantu dalam menentukan apakah variabel X secara parsial (penempatan kerja dan mutasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) (Effendy & Fitria, 2020). Dengan pengujian ini dapat menilai apakah setiap variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

- Jika nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi uji t < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika nilai t hitung < t tabel dan nilai signifikansi uji t > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 3.6 Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized	Coefficients	Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,992	3,429		1,748	0,087
Penempatan Kerja	0,489	0,116	0,448	4,207	0,000
Mutasi	0,403	0,090	0,480	4,501	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Dari hasil tabel 3.6 diatas, didapatkan hasil untuk variabel penempatan kerja (X_1) diperoleh nilai t-hitung sebesar $4,207 > 2,011$ (T-tabel) dengan *sig.* $0,000 < 0,05$ (α) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial penempatan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Selanjutnya variabel mutasi (X_2) diperoleh nilai t-hitung sebesar $4,501 > 2,011$ (T-tabel) dengan *sig.* $0,000 < 0,05$ (α) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.10039>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

secara parsial mutasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3.8. Uji F

Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Effendy & Fitria, 2020).

- Jika F hitung > f tabel dan signifikansinya < 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak.
- Jika F hitung < f tabel dan signifikansinya > 0,05, maka Ha ditolak dan H0 diterima.

Tabel 3.7 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1243,471	2	621,736	66,684	,000 ^b
	Residual	438,209	47	9,324		
	Total	1681,680	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Mutasi, Penempatan Kerja						

a. Kerja Sumber : Olah Data, 2025

Hasil perhitungan pada tabel 3.7 diatas, menunjukkan nilai F hitung sebesar 66,684 > 3,19 (F-tabel) dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 (α) atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan penempatan kerja (X1) dan mutasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.9. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan suatu model dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Effendy & Fitria, 2020). Nilai R² koefisien determinasi merupakan angka indeks yang berkisar antara 0 sampai dengan 1. Nilai R sebesar +1 menunjukkan derajat pengaruh sempurna, sedangkan nilai R sebesar 0 menunjukkan tidak ada pengaruh sama sekali (H. Kuncoro, 2018).

Tabel 3.8 Uji Koefisien Determinasi Parsial X1 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,792 ^a	0,627	0,619	3,615

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja

Sumber : Olah Data, 2025

Berdasarkan tabel 3.8 diatas, diperoleh koefisien determinasi parsial antara variabel penempatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,627 atau 62,7%. Yang mana menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja (X1) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 3.9 Uji Koefisien Determinasi Parsial X2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,801 ^a	0,641	0,634	3,545

a. Predictors: (Constant), Mutasi

Sumber : Oleh Data, 2025

Berdasarkan tabel 3.9 diatas, diperoleh koefisien determinasi parsial antara variabel mutasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,641 atau 64,1%. Yang mana menunjukkan bahwa variabel mutasi (X2) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 3.10 Uji Koefisien Determinasi Simultan

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.10039>
 Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,860 ^a	0,739	0,728	3,053
a. Predictors: (Constant), Mutasi, Penempatan Kerja				

Sumber : Olah Data, 2025

Berdasarkan tabel 3.10 diatas, nilai *R square* sebesar 0,739 atau 73,9%. Hal ini menunjukkan bahwa 73,9% variabel kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Bekasi dapat dijelaskan oleh 2 variabel bebas yaitu penempatan kerja dan mutasi. Sedangkan sisanya sebesar 26,1% dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel penelitian ini

Pembahasan

1. Pengaruh Penempatan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dengan uji t yang dapat dilihat pada tabel IV.9, variabel penempatan kerja (X₁) mempunyai t-hitung sebesar 4,207 > 2,011 (T-tabel) dengan sig. 0,000 < 0,05 (α) atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Bekasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Afif et al., 2020) pada CV. Gema Insani Pers Di Depok yang menyatakan bahwa penempatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Alwi & Sugiono, 2020) pada PT. Indoturban Jakarta Pusat menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan & Onsardi, 2020) pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, terdapat pengaruh penempatan kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh Mutasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dengan uji t yang dapat dilihat pada tabel IV.9, variabel mutasi (X₂) mempunyai t-hitung sebesar 4,501 > 2,011 (T-tabel) dengan sig. 0,000 < 0,05 (α) atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel mutasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Bekasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bahar & Iskandar, 2023) pada Koperasi Angkasa Pura I Kantor Pusat Jakarta yang menyatakan bahwa mutasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, terdapat pengaruh mutasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Pengaruh Penempatan Kerja (X₁) Dan Mutasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian simultan dengan uji F yang dapat dilihat pada tabel IV.10 diperoleh nilai f-hitung sebesar 66,684 > 3,19 (F-tabel) dengan sig. 0,000 < 0,05 (α) atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu H₀ ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan penempatan kerja (X₁) dan mutasi (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Bekasi.

Selanjutnya berdasarkan hasil uji koefisien determinasi simultan penempatan kerja (X₁) dan mutasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) pada tabel 4.13 diperoleh nilai R Square sebesar 0,739 atau 73,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel penempatan kerja dan mutasi sebesar 73,9%, sedangkan sisanya sebesar 26,1% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Cahayati et al., 2023) pada Bank Perkreditan Rakyat Madiun yang menyatakan bahwa mutasi, penempatan kerja, dan beban kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

1. Hasil uji t pada variabel penempatan kerja (X_1) diperoleh nilai T-hitung sebesar $4,207 > 2,011$ (T-tabel) dengan sig. $0,000 < 0,05$ (α) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial penempatan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank Rakyat Indonersia (BRI) Kantor Cabang Bekasi.
2. Dari hasil uji t pada variabel mutasi (X_2) diperoleh nilai t-hitung sebesar $4,501 > 2,011$ (T-tabel) dengan sig. $0,000 < 0,05$ (α) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial mutasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank Rakyat Indonersia (BRI) Kantor Cabang Bekasi.
3. Dari hasil uji F hitung variabel penempatan kerja (X_1) dan mutasi (X_2) diperoleh nilai F-hitung sebesar $66,684 > 3,19$ (F-tabel) dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ (α) atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan penempatan kerja (X_1) dan mutasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonersia (BRI) Kantor Cabang Bekasi dan hasil pengujian secara simultan variabel penempatan kerja dan mutasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonersia (BRI) Kantor Cabang Bekasi sebesar 73,9% dan sisanya sebesar 26,1% dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel penelitian ini.

5. Ucapan Terimakasih

Terima kasih kepada seluruh manajemen dan karyawan Bank Rakyat Indonersia (BRI) Kantor Cabang Bekasi. Serta Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta dan pihak-pihak yang telah membantu terlaksananya penelitian ini.

Reference

- Afif, F., Chairunnisa, C., & Habibi, P. (2020). The Effect Of Job Placement And Work Environment On Employee Performance Of Cv. Gema Insani Press In Depok. *DIMENSI*, 9(1), 163–177.
- Alwi, M., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2), 98–112. <https://doi.org/10.47313/Oikonomia.V15i2.748>
- Azizah, Q. N., Hidayat, T., Riana, D., Dwiantoro, T., Suhardoyo, & Fitriana, S. (2020). Understanding Impact Of M-Banking On Individual Performance Of The Delone & Mclean Method And TTF Perspective. *Journal Of Physics: Conference Series*, 1641(1), 0–6. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1641/1/012009>
- Bahar, H., & Iskandar. (2023). Pengaruh Mutasi Dan Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Angkasa Pura I Kantor Pusat - Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 3(1), 39–46.
- Cahayati, S. P., Wijayanto, A., & Widiartanto. (2023). Pengaruh Mutasi, Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Perkreditan Rakyat Madiun). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(2), 548–560.
- Candana, Mittra Dori, & Afuan, M. (2020). Pengaruh Konten Pemasaran Shoppe Terhadap Pembelian Pelanggan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 506–515. <https://doi.org/10.38035/JMPIS>
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 264. <https://doi.org/10.32493/Jjsdm.V3i3.4864>
- Filiz, S., Simonsson, J., Berggren, C., Andreasson, M., & Eriksson, R. (2026). Digital Transformation As A Multi-Phase Process : A Longitudinal Study Of Corporate Strategy And Business Unit Adaptation. *Journal Of Business Research*, 202(February 2024), 115796. <https://doi.org/10.1016/J.Jbusres.2025.115796>
- Gunawan, R., & Onsardi. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(2), 128–136.
- Hardandrito, A. G., & Suhardoyo. (2025). Rancang Bangun Sistem Informasi Penerimaan Karyawan Pada PT. Doo Seung Global Berbasis Web. *RIGGS: Journal Of Artificial Intelligence And Digital Business*, 4(2), 1288–1294. <https://doi.org/10.31004/Riggs.V4i2.663>
- Iskandar, S., Marhanah, S., & Kusumah, A. . G. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Turn Over Intention Karyawan Departemen Front Office Di Hotel Ibis Bandung Trans Studio. *Jurnal Manajemen Resort Dan Leisure*, 12(2), 45–56.
- Jamil, R., Putri Wulandari, C., Syafitri, F., Studi Ilmu Hukum, P., Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, F., & Maritim Raja Ali Haji, U. (2024). Urgensi Kedudukan Bank Indonesia Sebagai Bank Sentral Pasca Pembentukan Otoritas Jasa Keuangan. *Jurnal Ilmu Hukum*, 1(4), 210–216. <https://doi.org/10.62017/Syariah>
- Jubaedah, & Yulivan, I. (2024). *Metode Riset Untuk Bisnis* (Erna Hernawati.Yudi Nur Supriadi, Ed.; Pertama).

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.10039>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

CV. EUREKA MEDIA AKSAR.

- Matondang, Z., & Pendahuluan, A. (2009). *Validitas Dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian*. 6(1), 87–97.
- Nugraha, B. (2022). *Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda Dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik* (M Ady Susanto, Ed.; Pertama). CV, Pradina Pustaka Group.
- Pella, D. A., & Afiffah, I. (2011). *Talent Management*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Purnama, I., Malhat, F. M., Mutamima, A., B. Rusdiarso, & Noegrohati, S. (2025). Enhanced Dissipation Of Azoxystrobin In Loam Soil Under Direct Sunlight Exposure. *International Journal Of Environmental Science And Technology*, 22(4), 4521–4534. <https://doi.org/10.1021/Acs.Jafc.8b03610>
- Sornwanee, T. (2025). *Dimensional Normal Competitive Market Equilibrium*. <http://arxiv.org/abs/2505.08425>
- Suhardoyo, Indrasari, M., Safutra Rantona, I., Devi, Ike Sulistyaningtyas, \, & Rachmanto, T. (2025). *Pena Justisia: Pena Justisia: Media Komunikasi Dan Kajian Hukum*, 24(1), 7521–7545.
- Suhardoyo, & Nurjanah, S. (2021). The Impact Of Job Demands And Job Resources On Employee Work Engagement In The Industrial Area Of Bonded Zone North Jakarta. *Psychology And Education*, 58(4), 1277–1285. www.psychologyandeducation.net
- Tahir, A. (2019). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. In *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. <https://doi.org/10.21070/2019/978-602-5914-62-1>
- Yudha, E. P., Setiawan, I., Ernah, E., Fatimah, S., & Karyani, T. (2024). Desain Program Partisipatif Pembangunan Perdesaan: Studi Kasus Desa Genteng, Kecamatan Sukasari, Kabupaten Sumedang. *Abdimas Galuh*, 6(2), 2356–2372. <https://doi.org/10.25157/Ag.V6i2.16066>