



Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh

Muhammad Iqbal Aulia Rahman¹, Suryani Murad^{2*}, Nadiya³

¹⁻³ Universitas Muhammadiyah Aceh, Indonesia

* Penulis Korespondensi : suryani.murad@unmuha.ac.id

Abstract : This study aims to analyze the influence of job placement, transfer, and workload on employee performance at PT. PLN (Persero) Aceh Distribution Unit. This study uses a census method, in which all elements of the population totaling 96 employees are directly investigated. Data were collected through questionnaires distributed to employees, using a Likert scale to measure the variables of job placement, transfer, workload, and employee performance. The results of the regression analysis indicate that partially, job placement, transfer, and workload have a significant influence on employee performance. Appropriate job placement can increase motivation and work efficiency, while transfers carried out by considering individual abilities have a positive impact on adaptation and productivity. A balanced workload also plays an important role in reducing work stress and improving performance. In addition, simultaneous analysis using the F test shows that the three variables together have a significant influence on employee performance. These findings provide important implications for human resource management at PT. PLN, especially in managing placement, transfer, and workload arrangements to improve employee performance, which in turn can support the achievement of company goals effectively.

Keywords: Employee Performance, Job Placement, Mutation, PT. PLN (Persero), Workload.

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja, mutasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh. Penelitian ini menggunakan metode sensus, di mana seluruh elemen populasi yang berjumlah 96 karyawan diselidiki secara langsung. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada karyawan, dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel penempatan kerja, mutasi, beban kerja, dan kinerja karyawan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa secara parsial, penempatan kerja, mutasi, dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penempatan kerja yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan efisiensi kerja, sedangkan mutasi yang dilakukan dengan mempertimbangkan kemampuan individu memberikan dampak positif pada adaptasi dan produktivitas. Beban kerja yang seimbang juga berperan penting dalam mengurangi stres kerja dan meningkatkan kinerja. Selain itu, analisis simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen sumber daya manusia di PT. PLN, khususnya dalam pengelolaan penempatan, mutasi, dan pengaturan beban kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara efektif.

Kata kunci: Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Mutasi, Penempatan Kerja, PT. PLN (Persero).

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi dengan mendayagunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam diri individunya seperti pengetahuan, keahlian, dan kemampuan. Tanpa keikutsertaan manusia tentu tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Sebagai suatu organisasi yang melaksanakan tugas sebagai pelaksana pelayanan publik dibidang industri dan perdagangan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Karena sebuah pelaksana pelayanan publik karyawan atau karyawan tersebut dituntut untuk memiliki kemampuan dan komitmen terhadap perusahaan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Parea, 2021). Pengukuran kinerja karyawan merupakan suatu alat manajemen untuk bisa meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Sistem penempatan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai rangkaian komponen ketenagakerjaan, khususnya dalam menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat, dan dirancang dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas tingkat prestasi yang dicapai oleh karyawan, mengingat prosedur pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para karyawan dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Fenomena kinerja karyawan dapat mencakup berbagai aspek yang terjadi dalam konteks organisasi. Beberapa fenomena yang sering diamati dalam kinerja karyawan seperti kinerja yang rendah. Fenomena ini terjadi ketika karyawan tidak mencapai target kinerja yang ditetapkan atau tidak memenuhi harapan yang diharapkan. Kinerja rendah dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti kurang sesuai penempatan kerja, kurangnya keterampilan, atau masalah dalam lingkungan kerja serta beban kerja yang tinggi. Selain itu karyawan dengan kinerja fluktuatif mungkin memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka, seperti perubahan tugas, tekanan kerja yang tinggi, atau kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Sapran (2019:8) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Nasution (2019:24), kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, pengalaman kerja, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap, perilaku serta kinerja pegawai.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Edison (2019:195) indikator untuk mengukur kinerja pegawai terdiri dari:

1) Target.

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2) Kualitas.

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3) Waktu penyelesaian.

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

4) Taat dasas.

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Penempatan Kerja

Yuniarsih dan Suwatno (2019:115) menyatakan penempatan kerja berarti menyesuaikan atau mencocokkan kualifikasi individu dengan tujuan pekerjaan". Kemudian Rivai (2020:198) menyatakan "penempatan kerja berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada para karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan kerja dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain".

Indikator Penempatan Kerja

Rivai (2020:198) menyatakan, indikator-indikator untuk pengukuran penempatan kerja antara lain sebagai berikut:

1. Pendidikan

Usaha dasar terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya

2. Pengetahuan kerja

Pengetahuan yang dimiliki oleh pekerja dalam bekerja sehingga pekerja itu akan mampu mengembangkan kemajuan dalam sebuah organisasi dan berdampak bagi kepentingan pekerja serta menempati kerja di organisasi maupun untuk kepentingan organisasi itu sendiri.

3. Keterampilan kerja

Keterampilan yang dapat bekerja dengan lebih baik dan mampu menggunakan fasilitas kerja yang disediakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

4. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja biasanya merujuk pada pekerjaan penuh waktu yang dilakukan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu.

5. Promosi

Pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar.

Mutasi

Menurut Kadarisman (2019:68) mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kinerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi.

Indikator Mutasi

Menurut Moekijat (2020:117) menyebut 5 macam manfaat mutasi, yaitu:

1. Mutasi merupakan alat/cara yang berguna dalam program pelatihan jabatan, seperti misalnya dalam pengembangan administrator.
2. Mutasi merupakan alat/cara mengembangkan karyawan-karyawan lama untuk mencapai harapan-harapan puncak. Hal ini mencegah adanya penyewaan karyawan-karyawan baru dari luar yang mahal untuk memenuhi kebutuhan tenaga manusia yang mendadak.
3. Untuk menyelesaikan pertentangan-pertentangan perseorangan. Kadang-kadang baik pemimpin maupun bawahan adalah cakap, tetapi apabila terjadi pertentangan antara mereka, maka satu-satunya cara penyelesaian adalah mungkin memindahkan karyawan.
4. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan perseorangan. Pemindahan dapat diminta oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan atau preferensi perseorangan pada tempat pekerjaan.
5. Mutasi sebagai suatu tindakan disipliner.

Beban Kerja

Beban kerja (*workload*) adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang. Fitriany (2019:8) menyatakan bahwa beban kerja auditor berhubungan negatif dengan kualitas audit, semakin banyak beban kerja auditor maka semakin rendah kualitas audit yang dihasilkan.

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, beban kerja diduga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan kegagalan auditor dalam mendeteksi kecurangan.

Indikator Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2018:131) pengukuran kerja bisa dilakukan melalui pengukuran kerja mental secara subjektif (*Subjective Method*) salah satunya menggunakan teknik Beban Kerja Subjectif (*Subjective Workload Assessment technique-SWAT*) dalam metode SWAT performasi kerja manusia terdiri dari tiga (3) dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performasi, yaitu :

1. Beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
2. Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustasi.

Hipotesis Penelitian

Menurut Sahir (2022) hipotesis adalah prediksi awal sebuah hipotesis awal penelitian awal yang bias berupa hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar 2.1 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Diduga penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.
- H₂ : Diduga mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.
- H₃ : Diduga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.
- H₄ : Diduga penempatan kerja, mutasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.

3. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono, (2022) jenis penelitian dibedakan berdasarkan pendekatan dan tujuannya, yaitu penelitian kuantitatif, kualitatif, dan Research and Development (R&D). Penelitian kuantitatif bertujuan menguji teori atau hipotesis dengan data yang diukur secara numerik dan dianalisis menggunakan statistik.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh yaitu sebanyak 96 karyawan. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat (Arikunto, 2019:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Metode sensus dimana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 96 karyawan.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Hardani, dkk (2020:121) menyatakan “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel.

Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2020:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.
- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Data

Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product Moment Coefficient of Correlation* dengan bantuan program SPPS versi 27. Berdasarkan out-put komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%. r hitung lebih besar dari r tabel. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Uji Validitas.

No pertanyaan	Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=96)	Ket
1	A1	0,869	0,202	Valid
2	A2	0,884	0,202	Valid
3	A3	0,887	0,202	Valid
4	A4	0,866	0,202	Valid
5	A5	0,883	0,202	Valid
6	B1	0,811	0,202	Valid
7	B2	0,817	0,202	Valid
8	B3	0,725	0,202	Valid
9	B4	0,820	0,202	Valid
10	B5	0,657	0,202	Valid
11	C1	0,837	0,202	Valid
12	C2	0,798	0,202	Valid
13	C3	0,834	0,202	Valid
14	C4	0,803	0,202	Valid
15	C5	0,810	0,202	Valid
16	D1	0,894	0,202	Valid
18	D2	0,880	0,202	Valid
22	D3	0,872	0,202	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi masing-masing item pernyataan yang melebihi nilai kritis r Product Moment sebesar 0,202 pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Dengan demikian, seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan untuk penelitian lebih lanjut, serta dapat dijadikan dasar dalam pembahasan dan analisis data selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keakuriasan dan konsistensi instrumen. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 ". Untuk lebih jelas besarnya nilai alpha pada masing-masing variabel diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 2 Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha).

No	Variabel	Nilai Minimal	Nilai	Kehandalan
		Kehandalan	Alpha	
1.	Kinerja karyawan (Y)	0,60	0,956	Handal
2.	Penempatan kerja (X ₁)	0,60	0,907	Handal
3.	Mutasi (X ₂)	0,60	0,930	Handal
4.	Beban kerja (X ₃)	0,60	0,942	Handal

Sumber: Data Primer (diolah) 2024

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpha reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau diatasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kinerja karyawan, Penempatan kerja, Mutasi dan Beban kerja seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

Uji Hipotesis

Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor penempatan kerja (X₁), mutasi (X₂) dan beban kerja (X₃) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 3 Pengaruh variabel bebas terhadap Terikat.

Nama variabel	B	Std Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Konstanta	3,025	0,564	5,363	1,986	0,000
Penempatan kerja (X₁)	0,211	0,062	3,398	1,986	0,001
Mutasi (X₂)	0,451	0,076	5,934	1,986	0,000
Beban Kerja (X₃)	-0,236	0,077	-	1,986	0,000
			3,689		

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 3,025 + 0,211X_1 + 0,451X_2 - 0,236X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut ini:

1. Koefesien Regresi (β)

- a) Dalam penelitian nilai konstanta adalah 3,025 artinya bila mana penempatan kerja (X_1), mutasi (X_2) dan beban kerja (X_3), dianggap konstan, maka kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh, adalah sebesar 3,025 pada satuan skala likert
- b) Koefisien regresi penempatan kerja (X_1) sebesar 0,211. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel penempatan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh sebesar 21,1% dengan asumsi variabel mutasi (X_2) dan beban kerja (X_3) dianggap konstan.
- c) Koefisien regresi mutasi (X_2) sebesar 0,451. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel mutasi secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh sebesar 45,1% dengan asumsi variabel penempatan kerja (X_1), dan beban kerja (X_3) dianggap konstan
- d) Koefisien regresi beban kerja (X_3) sebesar -0,236. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel beban kerja secara relatif akan menurunkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh sebesar 23,6% dengan asumsi variabel penempatan kerja (X_1) dan mutasi (X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari tiga variabel yang diteliti ternyata variabel mutasi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 45,1%.

2. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4

Model Summary					
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	R	Std. Error of the Estimate
1					
1	0,862 ^a	0,742	0,734	0,41137	

Sumber: Hasil Penelitian,2024 (Data diolah)

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian sebesar 0,862 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 86,2%. Artinya faktor penempatan kerja (X_1), mutasi (X_2), dan beban kerja (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,734 artinya bahwa sebesar 73,4% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan Penempatan kerja (X_1), Mutasi (X_2) dan Beban kerja (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 26,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel yang telah dijelaskan di atas seperti kemampuan kerja, kompetensi karyawan, pengalaman kerja.

Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh penempatan kerja, mutasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh., digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.14. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Penempatan kerja (X_1)

Pengaruh penempatan kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.14 nilai t_{hitung} (3,398) lebih besar dari t_{tabel} (1,986), maka keputusannya adalah menerima H_a dan menolak H_0 . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.

2. Pengaruh Mutasi(X_2)

Pengaruh mutasi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.14 nilai t_{hitung} (5,934) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,986) nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . artinya Mutasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.

3. Pengaruh Beban kerja (X_3)

Pengaruh beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.14 nilai t_{hitung} sebesar -3,689 dan nilai signifikansi 0,003 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% adalah -1,986. oleh karena t_{hitung} (-3,689) lebih besar dari t_{tabel} (-1,986) maka menolak H_0 dan merima H_a . Artinya faktor Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.

Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh penempatan kerja, mutasi dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} <$ nilai F_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5

ANOVA ^a						
	Model	Sum	of	df	Mean	F_{hitung}
		Squares			Square	F_{tabel}
1	Regression	44,857		3	14,952	88,356
	Residual	15,569		92	0,169	
	Total	60,426		95		

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 88,356 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,704. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} . maka F_{hitung} (88,356) lebih besar dari F_{table} (2,704). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel penempatan kerja (X_1), mutasi (X_2) dan beban kerja (X_3) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.

Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian bahwa penempatan kerja, mutasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh. Artinya penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Yanti (2023) menyatakan bahwa mutasi dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Rahmawati (2021) menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Maka

implikasi dalam penelitian ini yaitu penempatan kerja, mutasi dan beban kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang baik, solid, dan harmonis bagi karyawan guna menumbuhkan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja serta dapat menciptakan kualitas pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Pemimpin harus dapat menjalin kerja sama yang baik dengan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penilaian kinerja karyawan merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Sebagai organisasi publik yang memiliki tugas pokok dan fungsi koordinasi dan memberikan pelayanan administrasi memerlukan informasi mengenai kinerja karyawan yang ada di dalam organisasi, sehingga dapat dilakukan penilaian seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh organisasi dapat memenuhi harapan dan memuaskan pengguna jasa.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengelohan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.
2. Mutasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.
3. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.
4. Penempatan kerja, mutasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada perusahaan sebagai berikut:

1. Pimpinan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan tugas yang sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan.
2. Pimpinan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh dapat menempatkan karyawan sesuai dengan prestasi dan kemampuan kerja karyawan.
3. Pimpinan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh melakukan mutasi yang efektif misalnya berdasarkan pengalaman kerja atau masa kerja yang telah ditetapkan.

4. Pimpinan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh memberikan tugas yang sesuai dengan jabatana agar beban kerja tidak meningkat misalnya waktu pekerjaan karyawan sesuai prosedur.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2019). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Budiasa. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Cahyati Cuci. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1. <https://doi.org/10.47201/jamin.v1i1.6>
- Darmawan, I. G. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Gianyar. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Edison, Emron. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Endang Sri Astuti, Resminingsih. (2019). Bahan Dasar Untuk Pelayanan Konseling Pada Satuan Pendidikan Menengah. Jakarta : PT Grasindo
- Fitriany. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Audit Dan Tipe Kepribadian Terhadap Skeptisme Profesional Dan Kemampuan Auditor Dalam Mendeteksi Kecurangan. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Skripsi tidak dipublikasikan.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Hanggraeni, Dewi. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : FEUI.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta. <https://doi.org/10.31219/osf.io/v7twb>
- Irawan, Bambang. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Manajemen Universitas Mulawarman Samarinda*.
- Kadarisman, M. (2019). Manajemen Kompensasi. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Malhotra K Naresh. (2020). Riset Pemasaran Pendekatan Terapan. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Mangkunegara A. A. (2020). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Rafika Aditama.

- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2020). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Rafika Aditama.
- Marihot, T. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- Mintardjo, C. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol. 6, No. 1, 1-11.
- Moekijat. (2020). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Munandar, A. S. (2018). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Nasution, I. R. (2019). Analisis Determinan Return on Assets pada PT. Pos Indonesia (Persero). Jurnal Ekonomi, 1, 96-102.
- Nugraha, Rusli, Andi Riyanto dan Galih Raspati. (2019). Impak Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PDAM Kabupaten Sukabumi. JURNAL SWABUMI, Vol.5 No.2.
- Parera, A. A. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Royal Coconut. Jurnal Productivity, Vol. 2 No. 5.
- Rahmawati, P. I. (2021). Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Handara Golf and Resort Bali. Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata.
- Renny, H. (2019). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai UPN "VETERAN" JAKARTA. Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia Vol, 1, No, 1, Mei 2018, Hal 234-241.
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal dan Sagala. (2020). Performance Appraisal, Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2019). Perilaku Organisasi. Jakarta. Salemba Empat.
- Rolos, J. K., Sofia A. P., & Wehelmina, R. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 4 Tahun 2018 ISSN:2338-9605.
- Sapran, Renaldi. (2019). Kepemimpinan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. Jurnal Ekonomi Manajemen.
- Sastrohadiwiryo, S. (2019). Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2019). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.

- Sekaran, U. (2019). Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit.
- Siagian, S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada.
- Suetyo, Budi. (2018). Menyusun Tes Hasil Belajar. Bandung: Cakra UPI.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, Ahmad. (2019). Teori Belajar dan Pembelajaran Sekolah Dasar. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Donni J.P. (2020). Manajemen SDM: Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Syahrani. (2018). Analisis Kinerja Aparatur Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Nunukan. Journal Administrative Reform, 2020, 2 (3): 1624-1636.
- Tarwaka. (2018). Dasar - Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja. Solo: Harapan Press Solo.
- Wijono, Sutarto. (2018). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Kencana.
- Yanti, V. M. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan (BPPK) Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Jurnal Ekonomi Manajemen, Vol. 1, No. 1, 1-16. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i1.1626>
- Yulius, Saka. (2018). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Jurnal Manajemen Universitas Bengkulu.
- Yuniarsih., dan Suwatno. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.