



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 4087-4098

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Penempatan, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang

Mursalin^{1✉}, Wike Aprilia², M. Kurniawan³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas PGRI Palembang

Email: mursalin1@yahoo.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Penempatan, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah 70 pegawai yang semuanya merupakan pegawai tetap. Metode dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode dengan rumus sampling jenuh dengan pegawai berjumlah 70 orang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi berganda, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F dengan menggunakan program *SPSS Windows versi 22*. Hasil uji t secara parsial antara variabel Penempatan terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai signifikan $0,005 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Penempatan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji t secara parsial antara variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai signifikan $0,070 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji t secara parsial antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang. Sedangkan hasil penelitian uji F untuk variabel penempatan, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai sig $0,000 < 0,05$ maka menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara Penempatan, Beban Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang.

Kata Kunci : *Penempatan, beban kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai*

Abstract

This study aims to determine the effect of placement, workload and work discipline on employee performance at PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang. The population in this study were 70 employees, all of whom were permanent employees. The method of taking samples in this study is to use a method with a saturated sampling formula with employees totaling 70 people. Methods of data collection is done by using a questionnaire. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis, multiple correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t test and F test using SPSS Windows version 22. The results of the partial t test between the Placement variable on Employee Performance obtained a significant value of $0.005 < 0.05$, so it can be concluded that there is a significant influence between the Placement variable on Employee Performance. The results of the partial t test between the Workload variable on Employee Performance obtained a significant value of $0.070 > 0.05$, so it can be concluded that there is no significant effect between the Workload variable on Employee Performance. The results of the partial t test between the variables of Work Discipline on Employee Performance obtained a significant value of $0.000 < 0.05$, so it can be concluded that there is a significant influence between the variables of Work Discipline on Employee Performance of PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang. While the results of the F test for placement, workload and work discipline variables on employee performance obtained a sig value of $0.000 < 0.05$, indicating that there is a significant influence between Placement, Workload and Work Discipline together on Employee Performance at PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang.

Keywords: *Placement, workload, work discipline and employee performance*

PENDAHULUAN

Pelabuhan Boom baru yang pengelolaannya di bawah PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang atau Indonesia Port Corporation Palembang (IPC) merupakan pelabuhan sungai modern dengan pelayanan standar kelas dunia dan hadir meneruskan kejayaan meritim nusantara, sebagai rantai ekspor dan impor penghubung menuju belahan dunia. IPC Palembang didukung oleh Sumber daya manusia (SDM) yang handal dilengkapi dengan *digital board system* dalam kegiatan operasionalnya. Bisnis utamanya adalah menyediakan pelayanan kapal, pelayanan barang dan rupa-rupa, sudah memenuhi standar mutu pelayanan ISO dan berbasis ISO 9001 tahun 2015 serta standar pelayanan internasional.

Jika kegiatan atau aktivitas Pelabuhan Boom baru tersebut, terutama bongkar muat barang sudah dikelola dengan baik dan profesional akan berdampak atau mempengaruhi perekonomian rakyat Palembang (perekonomian rakyat akan berkembang), terutama usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) baik sektor pertanian, perdagangan dan industri kecil

dan transportasi darat serta lain-lain (*derived demand*). Begitu juga aktivitas pengangkutan penumpang makin berkembang, karena minat masyarakat atau penumpang untuk menggunakan jasa penyeberangan semakin meningkat. Semua ini akan mendatangkan keuntungan atau pendapatan bagi perusahaan dan Pemerintah Kota Palembang.

Pada tanggal 16 Oktober 2009 Direksi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang mengeluarkan surat keputusan yang berisikan mengenai aturan-aturan tentang organisasi dan tata kerja manajemen PT Pelabuhan Indonesia II Palembang. Peraturan ini berisikan mengenai struktur organisasi, uraian tugas, persyaratan jabatan maupun jenis-jenis pelatihan dan program kerja manajemen yang harus dilaksanakan perusahaan. Tujuan akhir dari dikeluarkannya keputusan ini adalah tidak lain untuk semakin meningkatkan kinerja seluruh komponen yang ada di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang. Namun kenyataan yang ditemukan dilapangan, tampaknya aturan-aturan yang dibuat ini belum seluruhnya terlaksanakan dengan baik. Sebagai contoh, Penempatan masih ada pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Karena, pegawai harus diberi beban tugas sesuai latar belakang pendidikan dan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya. Selain penempatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai masih ada juga pegawai yang diberi pekerjaan tambahan pada saat pekerjaan yang lain belum terselesaikan dan pekerjaan tersebut juga harus selesai dalam target waktu yang singkat. Hal ini menambah beban kerja kepada pegawai dan diduga dapat membuat kinerja pegawai menurun. Karena dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai masih tergolong belum optimal, masih banyaknya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan fenomena dan penjelasan di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Penempatan, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Peneliti menggunakan metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel yang telah ditentukan. Teknik pengumpulan sampel yang pada umumnya dilakukan secara random pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Sugiyono (2018 : 148) mengemukakan bahwa populasi adalah generalisasi yang terdiri dari objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 70 pegawai tetap pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang.

Sampel

Sugiyono (2018 : 149) sampel adalah bagian dari jumlah yang ditetapkan dari populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh (sensus). Menurut Nuzuli (2023 : 76) sampling jenuh (sensus) adalah metode pengambilan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian jumlah populasi dan jumlah sampel sama yaitu 70 pegawai tetap pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer dan data sekunder untuk memperoleh sumber data.

Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2018 : 224) merupakan langkah paling penting dalam penelitian, karena tujuan dari penelitian ini sendiri adalah untuk memperoleh data. Teknik yang digunakan dalam penelitian dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

a. Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2018: 110) kuisisioner merupakan sekumpulan pertanyaan atau pernyataan tertulis secara positif dan negatif yang diberikan kepada responden untuk dijawab.

b. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2018 :113) studi pustaka berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi pustaka sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah.

c. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2017 : 184) merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengumpulkan data dari berbagai sumber baik secara pribadi maupun kelembagaan.

Teknik Uji Coba Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017 : 70) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Kuisisioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuisisioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Dalam penelitian ini uji yang dilakukan validitas dengan memakai metode *corrected item-total correlation* berikut:

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid .
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017 : 130) uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan pada pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas.

Teknik Analisis Data

Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi berganda adalah koefisien korelasi untuk mengukur keeratan hubungan antara tiga variabel atau lebih.

Rumus :

$$R_{Y1.2} = \sqrt{\frac{r^2_{y1} + r^2_{y2} - 2r_{y1}r_{y2}r_{y1.2}}{1 - r^2_{12}}}$$

Atau :

$$R_{y1.2} \sqrt{1 - [(-r^2_{y1})(1 - r^2_{y2.1})]}$$

Keterangan :

$R_{y1.2}$ = Koefisien korelasi berganda tiga variabel

r_{y1} = Koefisien korelasi variabel Y dan X_1

r_{y2} = Koefisien korelasi variabel Y dan X_2

$r_{1.2}$ = Koefisien korelasi variabel X_1 dan X_2

Analisis Koefisien Determinasi

Menghitung koefisien determinasi sebagai berikut:

Rumus : $\mathbf{R = (r)^2 \times 100\%}$

| | |
|----------------|------------------------------|
| Keterangan | : |
| R | : Koefisien Determinasi |
| R ² | : Kuadrat koefisien korelasi |

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil yang ditentukan penempatan menunjukkan nilai R hitung > R tabel berarti seluruh butir pernyataan dapat dikatakan valid. Dan hal ini dapat diartikan bahwa butir yang dijadikan indikator variabel penempatan (X_1) telah diterima untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Validitas Beban Kerja

Berdasarkan hasil uji validitas beban kerja (X_2) didapatkan r hitung > r tabel. Hasil ini dapat diartikan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel beban kerja (X_2) dinyatakan valid (diterima) untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Validitas Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji validitas disiplin kerja (X_3) didapatkan r hitung > r tabel. Hasil ini dapat diartikan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja (X_3) dinyatakan valid (diterima) untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Validitas Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji validitas kinerja pegawai (Y) didapatkan r hitung > r tabel. Hasil ini dapat diartikan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid (diterima) untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen keempat variabel penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel penempatan (X_1), beban kerja (X_2), disiplin kerja (X_3), dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid (diterima) untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas bahwa nilai *Cronbach's Alpha* penempatan (X_1) 0,844 > 0,06, beban kerja (X_2) 0,866 > 0,06, dan disiplin kerja (X_3) 0,875 > 0,06, sedangkan nilai *Cronbach's Alpha* kinerja pegawai (Y) 0,899 > 0,06, maka nilai *Cronbach's Alpha* keempat

variabel lebih besar dari 0,06 berarti semua data dinyatakan reliabel sehingga dapat dilanjutkan dengan analisis selanjutnya.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan Regresi linier berganda:

Rumus :
$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Nilai variabel dependen

A : Konstanta, yaitu nilai Y jika X_1, X_2 dan $X_3 = 0$

b_{1-3} : Koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X_1, X_2 dan X_3 .

X_{1-3} : Variabel independen

e : Error (diasumsikan nilai 0)

Tabel 4.12

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

| No | Variabel | Nilai |
|----|--------------------------|-------|
| 1 | Konstanta | 7,988 |
| 2 | Penempatan (X_1) | 0,409 |
| 3 | Beban Kerja (X_2) | 0,121 |
| 4 | Disiplin Kerja (X_3) | 0,347 |

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi berganda adalah koefisien korelasi untuk mengukur keeratan hubungan antara tiga variabel atau lebih.

Rumus :

$$R_{Y1.2} = \sqrt{\frac{r^2_{y1} + r^2_{y2} - 2r_{y1}r_{y2}r_{y1.2}}{1 - r^2_{12}}}$$

Atau :

$$R_{y1.2} \sqrt{1 - [(-r^2_{y1})(1 - r^2_{y2.1})]}$$

Keterangan :

$R_{y1.2}$ = Koefisien korelasi berganda tiga variabel

r_{y1} = Koefisien korelasi variabel Y dan X_1

r_{y2} = Koefisien korelasi variabel Y dan X_2

$r_{1.2}$ = Koefisien korelasi variabel X_1 dan X_2

Analisis Koefisien Determinasi

Siregar (2014 : 338) merupakan suatu angka yang menyatakan atau yang digunakan agar dapat mengetahui koefisien dan korelasi yang diberikan oleh variabel atau lebih X (Variabel) terhadap Y (Variabel terikat). Menghitung koefisien determinasi sebagai berikut:

Rumus : **$R = (r)^2 \times 100\%$**

Keterangan :

R : Koefisien determinasi

R^2 : Kuadrat koefisien korelasi

Pembahasan

Pengaruh Penempatan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian ini pada hasil uji validitas bahwa seluruh item butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel penempatan (X_1) dalam penelitian ini untuk sampel sebanyak 70 responden. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan variabel penempatan adalah valid.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel penempatan, memperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,844 yang nilai tersebut $> 0,06$ maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dari variabel penempatan adalah reliabel.

Dari hasil uji t untuk variabel penempatan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) terdapat nilai $0,005 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak H_a diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh

Muhammad Kurniawan (2021) yang menyatakan bahwa variabel penempatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian ini pada hasil uji validitas bahwa seluruh item butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel beban kerja (X_2) untuk sampel sebanyak 70 responden, maka hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan adalah valid.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X_2) memperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,866 dan nilai tersebut $> 0,06$ maka dari itu dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dari variabel beban kerja adalah reliabel.

Dari hasil uji t untuk variabel beban kerja (X_2) terdapat nilai $0,070 < 0,05$ yang artinya H_a ditolak dan H_o diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh Agusten Srimuda (2021) yang menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian ini pada hasil uji validitas bahwa seluruh item butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja (X_3) untuk sampel sebanyak 70 responden, maka hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan adalah valid.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_3) memperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,899 dan nilai tersebut $> 0,06$ maka dari itu dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dari variabel disiplin kerja adalah reliabel.

Dari hasil uji t untuk variabel disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) terdapat nilai $0,000 < 0,05$ yang artinya H_o ditolak dan H_a diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh Agusri (2018) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Penempatan (X_1) Beban Kerja(X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian ini pada hasil uji validitas bahwa seluruh item butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai(Y) untuk sampel sebanyak 70 responden, maka hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan adalah valid.

Dari hasil uji F untuk variabel penempatan (X_1), beban Kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) terdapat nilai $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh Saiful Mirza (2020) yang menyatakan bahwa variabel penempatan, beban kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dari penelitian ini untuk menguji pengaruh penempatan (X_1), beban kerja(X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini yaitu berdasarkan hasil pengujian hipotesis antara variabel penempatan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai sig $0,005 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara variabel penempatan terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis antara variabel beban kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai sig $0,070 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh antara variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis antara variabel disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai sig $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

Agusri, (2018). Pengaruh Penempatan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja

- Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Wahana Ekonomika, Vol.15 No.2, 1-11*
- Bisnis, F. E. (2022). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Palembang : Universitas PGRI Palembang.
- Ganyang, m. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: In Media.
- Gomes, F.C. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Koesomowidjojo, S.R (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Penempatan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Porlestabes Palembang, *Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol.18 No.3*
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., et al. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan: Kita Menulis.
- Mondy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Nuzuli, A. K. (2023). *Dasar-Dasar Penulisan Karya Ilmiah*. Yogyakarta: Jejak Pustala.
- Paramarta, dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Cipta Media Nusantara
- Putra, A.S., & Hubeis, M. (2018). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Fakultas Ekonomi Dan Manajemen. *Vol 5*
- Priyatno , D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Andi.
- Purnomo, A. K. (2019). *Pengolahan Riset Ekonomi Jadi Mudah dengan IBM SPSS*. Surabaya: Jakad Publishing.
- Simanjuntak. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siswanto, S. d. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi*. Klaten: Boos Script.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : CV: Alfabeta
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Penada Media Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana.

- Suwatno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Surajiyo, Nasrudin, & Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia pengertian, Teori Dan Aplikasi*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Simbolon, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Bintang Semesta Media.
- Srimuda, A. (2012). Pengaruh Beban Kerja, reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Primadana Abadi Palembang, *Jurnal Wahana Ekonomika*, Vol.12
- Tarwaka. (2017). *Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Ditempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Usman, B. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Media Lintas Indonesia Kota Palembang. *Jurnal Medis Wahana Ekonomi*, Vol 16.
- Wira, N. G. (2022). Pengaruh penempatan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Faco Globalengineering, Vol.03 No.03
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yusuf, B. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.