

## PENGARUH KOMPETENSI, PENEMPATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PEMBINAAN KHUSUS ANAK KELAS II MAROS

M. Al Baqir<sup>\*1</sup>, Abdullah<sup>2</sup>, Muh. Said<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

**E-mail:** <sup>\*1</sup>adhra2856@gmail.com, <sup>2</sup>abdullah@stienobel-indonesia.ac.id, <sup>3</sup>muhsaid2061@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan menggunakan sampel jenuh yang dimana sampel dalam penelitian ini merupakan keseluruhan dari populasi, teknik pengumpulan data menggunakan kusioner dan tehnik analisis data menggunakan tehnik analisis Uji Instrumen Penelitian yang terbagi menjadi uji Validitas dan uji Reliabilitas. Uji Asumsi Klasik yang terbagi menjadi uji Normalitas, uji Multikolonieritas, uji Autokorelasi dan uji Heteroskedasrisitas. Analisis Regresi Berganda. Uji Hipotesis yang terbagi menjadi Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik T), Uji Simultan (Uji Statistik F) dan Uji Secara Dominan ( Uji Beta). Hasil dari penelitian variabel X1 diketahui variabel independent kompetensi pegawai rata rata sebesar 23,34 dengan standar deviation 2,765 , penempatan kerja rata rata sebesar 30,78 dengan standar deviation 4,452, beban kerja \ rata rata sebesar 22,75 dengan standar deviation 2,974 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari nilai koefisien variabel kompetensi `sebesar  $0,02 < 0,05$ . Ini berarti kompetensi berpengaruh positif dan signifikan. Variabel X2 menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara variabel penempatan kerja terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari nilai koefisien variabel penempatan kerja sebesar  $0,126 > 0,05$ . Variabel X3 terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien variabel beban kerja `sebesar  $0,00 < 0,05$ . Variabel Y menunjukkan bahwa Secara simultan kompetensi, penempatan kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dibuktikan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ .

**Kata kunci:** Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

### ABSTRACT

*This study used a quantitative research method, in which the samples in this study were taken randomly without paying attention to the existing strata in the population, data collection techniques used questionnaires and data analysis techniques used analysis techniques Research Instrument Test which was divided into Validity tests and Reliability tests. Classical Assumption test which is divided into Normality test, Multicollinearity test, Autocorrelation test and Heteroskedasrisity test. Multiple Regression Analysis. Hypothesis test which is divided into Individual Parameter Significance Test (T Statistical Test), F Statistical Test and Test Dominantly (Beta Test). The results of the research variable X1 show that the independent variable employee competence averages 23.34 with a standard deviation of 2.765, an average work placement of 30.78 with a standard deviation of 4.452, an average workload of 22.75 with a standard deviation of 2.974 indicates that there is the positive and significant influence between competency variables on employee performance is shown from the coefficient value of the competency variable `of  $0.02 < 0.05$ . This means that competence has a positive and significant effect. Variable X2 shows that there is no influence between the work placement variable on employee performance as shown by the coefficient value of the work placement variable of  $0.126 > 0.05$ . Variable X3 has a positive and significant influence between workload variables on employee performance with a workload variable coefficient value of  $0.00 < 0.05$ . Variable Y shows that simultaneously competency, work placement, and workload have a positive and significant effect on employee performance, this can be proven with a significance value of  $0.00 < 0.05$ .*

**Keywords:** *Effect Of Competence, Job Placement And Workload On Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Undang-undang Nomor 11 Tahun 2012 tentang Sistem Pengadilan Pidana Anak (SPPA) secara tegas mengamankan peran dan fungsi strategis pemasyarakatan dalam SPPA. Peran strategis pemasyarakatan mulai bergerak sejak pra-adjudikasi, adjudikasi hingga post adjudikasi. Peran LPKA Kelas II Maros ialah melakukan pelayanan, perawatan, pembinaan, pendidikan dan pengawasan terhadap anak harus benar-benar memperhatikan hak-hak anak dan prinsip dasar penanganan anak, yaitu kepentingan terbaik bagi anak, non diskriminasi, menghargai pendapat anak dan tumbuh kembang anak harus menjadi pedoman dasar dalam perlakuan anak. Menurut amanat UU Nomor 35 Tahun 2014 pasal 76c tentang perlindungan anak bahwa setiap orang dilarang menempatkan, membiarkan, melakukan, menyuruh melakukan, atau turut serta melakukan kekerasan terhadap anak. Dan secara spesifik Dalam pasal 1 ayat 5 UU Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pemasyarakatan menerangkan bahwa anak yang berkonflik dengan hukum yang selanjutnya disebut anak adalah anak yang telah berumur 12 tahun tetapi belum berumur 18 tahun yang diduga melakukan tindak pidana. Ayat 7 lanjut menjelaskan bahwa anak binaan adalah anak yang telah berumur 14 tahun, tetapi belum berumur 18 tahun yang telah menjalani pembinaan di Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA). Untuk mewujudkan peran LPKA maka dibutuhkan sumber daya manusia yang unggul.

Segala pekerjaan mempunyai persyaratan dan juga serangkaian kompetensi yang khusus dalam melaksanakannya dengan cara yang efisien, orang-orang yang melakukan pekerjaan itu harus disesuaikan dengan kompetensi yang berhubungan dengan pekerjaannya, bisa dikatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten merupakan sumber daya utama bagi organisasi, tuntutan untuk dapat bekerja secara profesional dapat dipenuhi apabila pegawai ditempatkan sesuai dengan kompetensi, pengalaman kerja, minat terhadap pekerjaan tersebut serta dukungan kebijakan organisasi.

Menurut Rostiana dan Iskandar (2020), “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan dan didukung oleh setiap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.

Kompetensi mempunyai pengaruh atau kontribusi terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Ainanur & Tirtayasa (2018) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” mengatakan bahwa ada pengaruh antara variable kompetensi terhadap kinerja pegawai. Menyimak kebutuhan kompetensi pada organisasi, kompetensi menjadi penentu, dalam konteks ini kompetensi manajemen dapat dilihat sebagai kompetensi yang dibutuhkan guna dapat menyelenggarakan fungsi manajemen, sehingga kompetensi dapat mencakup: self confidence, keahlian komunikasi, kemampuan bekerja dengan bidang dan keahlian yang berbeda disamping itu juga dibutuhkan kompetensi lain seperti keahlian bernegosiasi, berfikir kreatif dan kepemimpinan.

Selain kompetensi, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh penempatan kerja pegawai yang sesuai, penempatan merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu di dalam perusahaan, penempatan kerja yang tepat akan membantu akan

membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Dalam suatu ruang lingkup pemerintahan atau organisasi proses penyusunan penempatan kerja pegawai kedalam unit-unitnya yang tepat mengenai orang-orangnya (staffing) harus dilaksanakan dengan setepat-tepatnya dimana penempatan kerja dilakukan dengan cara obyektif. Penyusunan penempatan pegawai disetiap bidangnya dilakukan agar kinerja yang ada didalam suatu organisasi sesuai dengan pencapaian prestasi kerja pada bidangnya masing-masing, dengan demikian penempatan kerja sangatlah penting didalam pelaksanaan tugas, dengan adanya penempatan kerja tugas yang diembannya menjadi lebih ringan dan memberikan kejelasan yang tepat didalam pelaksanaannya agar lebih maksimal dan terfokus dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Menurut Elmi (2018, hal. 53) “proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan organisasi, karena penempatan yang tepat pada posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan”.

Setiap organisasi harus dapat memilih dan menentukan pegawai yang kompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan, untuk itu harus diperoleh pekerja yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya dengan kata lain, calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien. Penempatan pegawai dalam organisasi pada umumnya dapat disebabkan oleh pertumbuhan, perubahan struktur dan fungsi ataupun perputaran pegawai.

Penempatan yang mengacu pada prinsip penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat pada suatu organisasi akan diisi oleh orang-orang yang bekerja sesuai dengan spesialisasi atau keahlian masing-masing sehingga gairah kerja, mental kerja dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal, bahkan kreatifitas serta prakarsa pegawai dapat berkembang. Sebaliknya, penempatan pegawai yang tidak tepat atau salah akan menjadi faktor penghambat bagi gerak suatu organisasi yang akan menimbulkan beragam masalah, seperti kurang bergairahnya pegawai dalam bekerja, mental bekerja yang menurun, pekerjaan yang terabaikan atau terbengkalai.

Pengelolaan SDM akan mempengaruhi kinerja organisasi. Pengelolaan sumber daya dapat dilakukan dengan mengatur berbagai keahlian yang dimiliki oleh SDM dalam suatu organisasi. Pengelolaan dalam konteks ini terkait dengan praktek manajemen dan berbagai sasarannya yang cukup luas, sehingga tidak terbatas hanya pada pegawai operasional semata, namun juga meliputi aspek beban pekerjaan yang diberikan.

Beban kerja (workload) merupakan suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya, intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress.

Menurut Yusuf dalam Leonardo Hendy Lukito dan Ida Martini Alriani (2018:25) menyatakan bahwa beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangny pekerjaan dengan jumlah karyawan atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah

diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak.

Kinerja organisasi sering menjadi tidak maksimal karena beberapa sebab, antara lain kurangnya dukungan SDM yang berkualitas. Kinerja setiap kegiatan dan individu merupakan kunci pencapaian produktifitas karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan, konsekuensinya adalah organisasi memerlukan SDM yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai visi dan misi organisasi. Pegawai sering merasa bahwa tugas tanggung jawabnya sebagai sesuatu yang tidak sepadan dengan kemampuan yang dimilikinya, kompetensi yang dimiliki berdasarkan pendidikan yang ditempuh, pekerjaan, minat, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai serta kompleksitas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sering tidak diperhitungkan para pemimpin ketika akan menempatkan pegawai pada jabatan dan tugas tertentu, kompetensi yang belum memadai ini juga memicu rendahnya produktifitas pegawai dan sulitnya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dalam pelaksanaan tugasnya di LPKA Kelas II Maros, salah satu kendala yang ditemukan dalam upaya mencapai standar pelayanan dan pencapaian tujuan tersebut adalah belum maksimalnya kinerja pegawai yang berkaitan dengan penyelesaian beberapa pekerjaan tepat waktu dan sesuai target yang telah ditetapkan dan kurangnya aparatur yang berkompeten dengan kegiatan yang bersifat teknis sehingga mempengaruhi mutu kegiatan serta masih banyak pegawai yang berada pada posisi yang kurang tepat dengan keahlian atau kompetensinya, sehingga posisi pegawai yang tidak tepat mengakibatkan kurang optimalnya mereka mengerjakan apa yang menjadi tugasnya. Berikut adalah beberapa hal yang ditemukan akibat kurang optimalnya kinerja pegawai pada LPKA Kelas II Maros dalam kurun waktu bulan Januari 2022 hingga Desember 2022, antara lain:

**Tabel 1. Temuan Penggeledahan Narapidana Periode 2022**

Bulan	Total Barang Temuan	Total Barang Tajam yang Ditemukan
Januari	35	16
Februari	58	37
Maret	67	56
April	96	61
Mei	71	47
Juni	67	36
Juli	58	26
Agustus	77	62
September	69	44
Oktober	46	30
Nopember	48	29
Desember	61	50

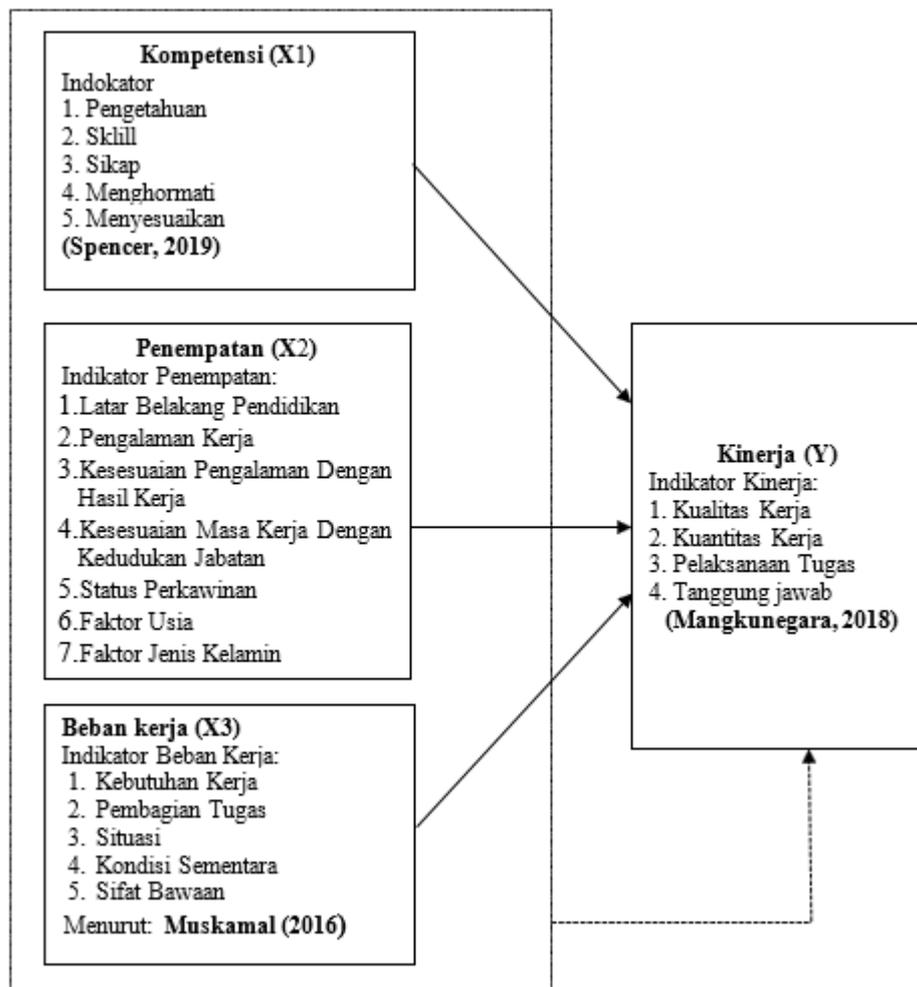
Sumber: LPKA Kelas II Maros

Permasalahan kinerja pegawai LPKA Kelas II Maros dapat dilihat pada tabel 1 temuan penggeledahan narapidana periode 2022 di LPKA Kelas II Maros berupa temuan benda-benda yang tidak sewajarnya dimiliki oleh narapidana seperti benda tajam dan lain sebagainya. Hal ini membuktikan kurang efektifnya kinerja pegawai pada LPKA Kelas II Maros serta kurang optimalnya hasil yang dicapai.

**Kerangka Konseptual**

Berdasarkan ulasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang diuraikan maka kerangka konseptual penelitian dapat diperhatikan pada gambar berikut :

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Berdasarkan kerangka konseptual, maka rumusan hipotesis penelitian yang diajukan adalah :

1. Diduga Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Maros
2. Diduga Apakah ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Maros
3. Diduga Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga

Pembinaan Khusus Anak Kelas II Maros

4. Diduga Apakah ada pengaruh kompetensi, penempatan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Maros

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini akan dilaksanakan pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Maros.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017) target populasi penelitian ini adalah 87 orang pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Maros. Pada penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sampel jenuh ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil. Peneliti akan menggunakan sampel dari petugas Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Kelas II Maros yang berjumlah 87 orang.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi linier berganda serta pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

**Tabel 2. Uji Validitas**

Variabel		r-Hitung	r-Tabel	Nilai Sig	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0.893**	0,218	0,000	Valid
	X1.2	0,920**	0,218	0,000	Valid
	X1.3	0,920**	0,218	0,000	Valid
	X1.4	0,900**	0,218	0,000	Valid
	X1.5	0,929**	0,218	0,000	Valid
Penempatan Kerja (X2)	X2.1	0.867**	0,218	0,000	Valid
	X2.2	0.777	0,218	0,000	Valid
	X2.3	0.869	0,218	0,000	Valid
	X2.4	0.859	0,218	0,000	Valid
	X2.5	0.733	0,218	0,000	Valid
	X2.6	0.789	0,218	0,000	Valid
	X2.7	0.788	0,218	0,000	Valid
Beban Kerja (X3)	X3.1	0.938	0,218	0,000	Valid
	X3.2	0.942	0,218	0,000	Valid
	X3.3	0.838	0,218	0,000	Valid
	X3.4	0.886	0,218	0,000	Valid
	X3.5	0.871	0,218	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0.919	0,218	0,000	Valid
	Y1.2	0.917	0,218	0,000	Valid
	Y1.3	0.904	0,218	0,000	Valid
	Y1.4	0.887	0,218	0,000	Valid

Variabel		r-Hitung	r-Tabel	Nilai Sig	Keterangan
	Y1.5	0.926	0,218	0,000	Valid

Sumber: Data diolah. (2023)

Berdasarkan tabel 2 diatas maka setiap variabel dan indicator dinyatakan valid karena nilai r hitung yang > 0,218 dan nilai signifikasi  $0.00 < 0.05$

### Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas pada penelitian ini dipakai agar mengetahui besar indeks Lingkungan Kerja dari variabel Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Teknik pengujian memakai koefisien alpha cronbach, dengan taraf nyata 5% dan kriteria apabila koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis atau apabila nilai alpha cronbach > 0,6 maka butir tersebut dikatakan reliabel.

**Tabel 3. Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Tingkat Reabilitas	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,950	0,80-1,00	Sangat Tinggi
Penempatan Kerja (X2)	0,901	0,80-1,00	Sangat Tinggi
Beban Kerja (X3)	0,935	0,80-1,00	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan	0,948	0,80-1,00	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah. SPSS. (2023)

### Uji Analisis Regresi Berganda

**Tabel 4. Analisis Regresi Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.049	1.058		.046	.964
	Kompetensi	.281	.088	.257	3.194	.002
	Penempatan Kerja	.085	.055	.125	1.544	.126
	Beban Kerja	.598	.095	.588	6.308	.000

Sumber : Data diolah. SPSS. (2023)

Berdasarkan tabel 4 diatas maka dapat disusun persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$\text{Kinerja} : 0,049 + 0,281 X1 + 0,085 X2 + 0,598 X3$$

Dari Persamaan regresi berganda diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 0,264. Hal ini menunjukkan hubungan positif (searah).

Variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,281, artinya jika terjadi peningkatan Kompetensi manajerial maka kinerja naik sebesar -0,281 dengan asumsi variabel dianggap konstan atau tetap, dan menunjukkan hubungan positif (searah).

Variabel penempatan kerja (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,085, artinya jika terjadi peningkatan penempatan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,085 dengan asumsi variabel dianggap konstan atau tetap, dan menunjukkan hubungan positif (searah).

Variabel beban kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,598, artinya jika terjadi peningkatan beban kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai naik sebesar 0,598 dengan asumsi variabel dianggap konstan, dan menunjukkan hubungan positif (searah).

**Uji Secara Parsial (Uji T)**

1. Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t- hitung pada variabel kompetensi sebesar 3,194 Nilai signifikan pada kompetensi sebesar  $0,02 < 0,05$ . untuk nilai t tabel pada kompetensi ( $\alpha=0,05$ ;  $df=87-4=83$ ).. Maka t hitung  $>$  t tabel ( $3.194 > 1.989$ ). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  Diterima. Hal ini berarti kompetensi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t- hitung pada variabel kompetensi sebesar 1.544 dengan nilai signifikan pada penempatan kerja sebesar  $0,126 > 0,05$ . untuk nilai t tabel pada penempatan kerja ( $\alpha=0,05$ ;  $df=87-4=83$ ).. Maka t hitung  $<$  t tabel ( $1.544 < 1.989$ ). Hal ini berarti penempatan kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima. dan  $H_2$  ditolak.

3. Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t- hitung pada variabel kompetensi sebesar 6,308 dengan Nilai signifikan pada beban kerja sebesar  $0,00 < 0,05$ . untuk nilai t tabel pada kompetensi ( $\alpha=0,05$ ;  $df=87-4=83$ ). Maka t hitung  $<$  t tabel ( $6,308 > 1.989$ ). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  Diterima. Hal ini berarti beban kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Uji Secara Simultan (Uji F)**

**Tabel 5. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	677.166	3	225.722	171.490	.000 <sup>b</sup>
	Residual	109.248	83	1.316		
	Total	786.414	86			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompetensi, Penempatan Kerja						

Dari tabel 5 diatas diketahui bahwa uji F pada tahun 2013 sebesar 171,490 dengan nilai signifikansi 0,000. Maka F- hitung  $>$  F tabel ( $171,490 > 2.715$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda ini layak digunakan, dan variabel independen yang meliputi kompetensi, penempatan kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.928 <sup>a</sup>	.861	.856	1.147	1.673
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompetensi, Penempatan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. Dari Tabel 6 diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,861. hal ini menunjukkan bahwa semua variable independent/bebas secara simultan memiliki pengaruh yaitu sebesar 86,1%. terhadap kinerja pegawai (variable dependen/terikat). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 13,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan analisis data secara statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari nilai koefisien variabel kompetensi `sebesar  $0,02 < 0,05$ . Ini berarti kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Pembinaan Khusus Anak Kelas II Maros, Hal ini berarti semakin meningkat kompetensi, maka semakin meningkat kinerja pegawai. kompetensi yang kuat mempengaruhi kinerja pegawai dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang relevan. Dengan memiliki kompetensi yang baik, pegawai dapat bekerja dengan lebih efektif, meningkatkan produktivitas, mengambil keputusan yang baik, dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Kompetensi yang memiliki pengaruh terhadap kinerja yang arti bahwa Terjalin hubungan dengan baik, Saling menghargai antara atasan dengan bawahan dan sehingga timbul rasa hormat. Selain itu, Hubungan kerja dibangun dengan rekan kerja secara harmonis tanpa adanya saling pertikaian. kompetensi yang penting adalah kemampuan dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja tanpa adanya konflik atau pertikaian. Ketika hubungan kerja didasarkan pada kerjasama, saling pengertian, dan komunikasi yang baik, tim akan lebih efektif dalam mencapai tujuan bersama.

Kompetensi yang kuat terhadap kinerja pegawai adalah sangat positif dan signifikan. Berikut adalah beberapa dampak tersebut:

1. Peningkatan kualitas kerja: Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik dapat melaksanakan tugas-tugas mereka dengan tingkat keahlian yang tinggi. Hal ini secara langsung berdampak pada peningkatan kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut.
2. Efisiensi kerja yang lebih tinggi: Pegawai yang memiliki kompetensi kuat untuk bekerja dengan lebih efisien. Pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat dan akurat sehingga dapat meningkatkan

- produktivitas dan mengurangi pemborosan waktu, sumber daya, dan upaya yang tidak perlu.
3. Peningkatan kinerja tim: Kompetensi individu juga berdampak pada kinerja tim secara keseluruhan. Ketika setiap anggota tim memiliki kompetensi yang kuat, kolaborasi tim menjadi lebih efektif. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh anggota tim dapat saling melengkapi, memperkuat kerja sama, dan meningkatkan pencapaian tujuan tim secara keseluruhan.
  4. Peluang pengembangan karir: Kompetensi yang baik membuka peluang pengembangan karir bagi pegawai. Dengan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang relevan, pegawai dapat memperluas lingkup tanggung jawab mereka, mengambil proyek yang lebih menantang, atau naik ke tingkat jabatan yang lebih tinggi. Kompetensi yang kuat juga menjadi faktor penting dalam penilaian kinerja dan promosi pegawai.

Secara keseluruhan, kompetensi yang kuat berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Mereka meningkatkan kualitas kerja, efisiensi, kepuasan pelanggan, kinerja tim, dan membuka peluang pengembangan karir. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan memperkuat kompetensi pegawai agar dapat mencapai hasil yang lebih baik dan bersaing di pasar yang semakin kompleks.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat Moehariono (2009), yang menyatakan bahwa kompetensi yang semakin tinggi mendorong pencapaian kinerja pegawai yang semakin tinggi pula. Kompetensi berkaitan dengan dorongan motif atau sifat untuk maksud dan tujuan tertentu yang menyebabkan suatu tindakan seseorang dalam mencapai suatu hasil. Demikian juga penelitian Wanyama dan Mutsotso (2010) yang menyimpulkan bahwa, peningkatan kapasitas dan produktivitas karyawan berkorelasi positif terhadap kinerja organisasi.

Hasil penelitian Poceratu, I. C. (2020), menyatakan kompetensi SDM yang meliputi motives, traits, self- concept, knowledge, dan skills secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai LPKA Klas II Ambon. Hasil penelitian Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021), kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Saptaprima Cargo. Hal ini tentu memberi arti dengan adanya kompetensi kerja yang dimiliki maka akan berperan dalam peningkatan kinerja karyawan tersebut yang baik dan searah sehingga apabila karyawan memiliki kompetensi kerja yang tinggi, sehingga kinerja karyawan akan dapat dihasilkan karyawan juga tinggi.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Hidayat, R. (2021). mengatakan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena Perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan kurang optimal di bidangnya.

### **Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan analisis data secara statistik menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel penempatan kerja terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari nilai koefisien variabel penempatan kerja sebesar  $0,126 > 0,05$ . Ini berarti penempatan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

pegawai Pembinaan Khusus Anak Kelas II Maros. Hal ini dapat berarti bahwa semakin rendah penempatan kerja, maka kinerja pegawai semakin menurun.

Penempatan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pegawai, Hal ini dapat menunjukkan bahwa Status perkawinan saya sangat mempengaruhi kinerja dan gender sangat mempengaruhi pekerjaan. Hubungan antara penempatan kerja dan status perkawinan dapat bervariasi tergantung pada konteks dan faktor individu yaitu mobilitas kerja. Pada mobilitas kerja, Karyawan yang belum menikah atau tidak memiliki tanggungan keluarga lebih fleksibel dalam hal mobilitas kerja. Mereka mungkin lebih mampu menerima penempatan jarak jauh, perpindahan lokasi, atau perjalanan bisnis yang sering. Sedangkan, karyawan yang sudah menikah dan memiliki tanggungan keluarga memiliki pertimbangan tambahan dalam mempertimbangkan penempatan kerja yang melibatkan perpindahan atau perubahan signifikan dalam kehidupan pribadi. Selain itu, penempatan kerja yang tidak tepat berdasarkan gender dapat memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan, seorang karyawan ditempatkan dalam peran yang tidak sesuai dengan keahlian, minat, atau pengalaman mereka hanya berdasarkan gender, mereka mungkin kesulitan dalam menyelesaikan tugas dengan efektif. Hal ini dapat mengarah pada penurunan kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Abram, C. T., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2022), pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan ternyata terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara penempatan terhadap kinerja dikarenakan nilai T-statistik lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-value lebih besar dari 0,05 dengan demikian terdapat pengaruh langsung positif tetapi tidak signifikan antara penempatan dan kinerja pada bank BRI unit siau. Hal ini disebabkan karena penempatan yang ada pada bank BRI unit siau bisa dikatakan masih belum cukup baik sehingga hal tersebut berdampak pada kinerja karyawan.

Hal ini berbeda dengan peneliti terdahulu yaitu Rumawas W dan William.A. Areros (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado” Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan analisis data secara statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari nilai koefisien variabel beban kerja sebesar  $0,00 < 0,05$ . Ini berarti beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Maros, Hal ini berarti semakin beban kerja, maka kinerja karyawan meningkat.

Beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan memotivasi para anggota untuk terus meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat berarti Beban kerja yang memadai memberikan pegawai tantangan yang sesuai dengan kemampuan. Tantangan ini dapat mendorong pegawai untuk mengembangkan keterampilan baru, mencari solusi kreatif, dan meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai diberikan tanggung jawab yang signifikan, mereka merasa dihargai dan dianggap penting oleh pimpinan. Pimpinan yang memotivasi pegawai akan memberikan pengakuan dan apresiasi yang pantas ketika pegawai berhasil menyelesaikan tugas dengan baik. Ini dapat meningkatkan motivasi pegawai dan membangun kepercayaan diri karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh positif antara beban kerja yang wajar dan kinerja pegawai. Berikut adalah beberapa poin yang perlu dipertimbangkan yaitu Stimulasi dan keterlibatan,

1. Stimulasi dan keterlibatan: Beban kerja yang wajar dan menantang dapat merangsang pegawai untuk lebih berfokus, keterlibatan yang tinggi, dan meningkatkan keinginan mereka untuk mencapai hasil yang baik.
2. Peningkatan kemampuan: Tugas yang membutuhkan pemikiran kompleks dan tuntutan kerja yang tinggi dapat memaksa pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan pegawai Sehingga pegawai dapat mengalami pertumbuhan dan peningkatan kinerja mereka.
3. Efisiensi dan pemantauan waktu: Beban kerja yang wajar dapat memaksa pegawai untuk menjadi lebih efisien dalam mengelola waktu dan sumber daya mereka. Mereka dapat belajar mengatur prioritas, mengoptimalkan waktu kerja, dan meningkatkan produktivitas dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.
4. Pengembangan keterampilan: Tantangan dalam beban kerja yang wajar memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengasah keterampilan pegawai, sehingga, pengembangan keterampilan ini dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Asbath, R. (2017). yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara langsung positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika beban kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat

Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). yang menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dan berlebihan menyebabkan peningkatan stres perawat dan stres yang tinggi menyebabkan penurunan pada kepuasan kerja perawat. Begitu juga dengan penelitian dari Yo, P., Melati, P., & Surya, I. B. K. (2015) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dengan stres sebagai variabel mediasi dan stres berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Secara Simultan**

Berdasarkan analisis data secara statistik menunjukkan bahwa Secara simultan kompetensi, penempatan kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dibuktikan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi, penempatan kerja, dan beban kerja, maka kinerja pegawai semakin meningkat.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Elvira, E., & Widodo, S. (2022), Kompetensi dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya kompetensi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki kompetensi tinggi, maka hasil kerja karyawan akan tinggi dan kinerja karyawan juga akan tinggi.

Hasil penelitian Irawan, Y. T. (2023), temuan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pekerja di PT Marga Sentosa Jaya, Di PT Marga Sentosa Jaya. Kinerja karyawan dipengaruhi secara langsung oleh penempatan kerja dan beban kerja, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, baik beban kerja maupun tempat kerja berdampak pada keinginan untuk bepergian.

Secara teoretik penelitian ini selaras dengan pendapat Aguinis (2015: 100) yang menyatakan kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan, bukan apa yang diproduksi karyawan atau hasil dari pekerjaan mereka. Karyawan sebagai sumber daya manusia organisasi akan berperilaku positif dan berkinerja tinggi jika organisasi menghargai dan memperlakukan sebagaimana layaknya manusia. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2014). Sedangkan menurut Sutrisno (2011: 202) yang mengemukakan bahwa kompetensi merupakan faktor yang berpengaruh dengan peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi secara umum merupakan kemampuan untuk menjalankan pekerjaan atau merencanakan serangkaian aktivitas secara efektif serta kompeten.

### KESIMPULAN

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Maros, Hal ini berarti semakin meningkat kompetensi, maka semakin meningkat kinerja pegawai. Kompetensi merujuk pada kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh individu dalam konteks pekerjaan mereka. Selain itu, Kompetensi yang penting adalah kemampuan dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja tanpa adanya konflik atau pertikaian. Ketika hubungan kerja didasarkan pada kerjasama, saling pengertian, dan komunikasi yang baik, tim akan lebih efektif dalam mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa kompetensi-kompetensi dalam membangun hubungan yang baik, saling menghargai, dan bekerja secara harmonis tanpa pertikaian, memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2. Penempatan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Maros. Hal ini dapat berarti bahwa semakin rendah penempatan kerja, maka kinerja pegawai semakin menurun. Penempatan kerja yang rendah dapat memiliki dampak negatif pada kinerja pegawai karena mungkin tidak memenuhi kebutuhan, keterampilan, atau minat pegawai tersebut
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Maros, Hal ini berarti semakin beban kerja, maka kinerja karyawan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan memotivasi para anggota untuk terus meningkatkan kinerjanya. beban kerja yang tepat dan memadai dapat memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pimpinan yang memotivasi para anggotanya memberikan beban kerja yang memadai dan memberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuan mereka. Dengan demikian, karyawan dapat merasa dihargai, memiliki kesempatan untuk berkembang, dan bekerja secara efisien, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.
4. Secara simultan kompetensi, penempatan kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi, penempatan kerja, dan beban kerja, maka kinerja pegawai semakin meningkat

### DAFTAR PUSTAKA

- Abram, C. T., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Penempatan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia

Unit Siau. *Productivity*, 3(3), 240-245.

Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing, 83

Aguinis, H. (2015). *Performance Management*. New Jersey. Pearson Prentice Hall.

Ainanur, A., & Tirtayasa, S. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. 1(1): 1-14.

Alriani, L. H (2018). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi: Manajemen dan Akuntansi, 25.

Asbath, R. (2017). *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank Jatim Cabang Bawean* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim)

Elmi. 2018. *Proses Penempatan*. [Online] ( <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=elmi+2018+proses+penempatan+merupakan>, diakses 11 April 2023).

Elvira, E., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Easton Kaleris Indonesia. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 255-264.

Hamdiah. H., Firman. A., Sultan M.S. 2023. *Pengaruh Kompetensi, Penempatan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Setiap Pemerintahan Kecamatan Limbang Kabupaten Pinrang*. Jurnal Aplikasi Manajemen dan Kewirausahaan. 5 (1): 1 – 13. Diakses 5 April 2023.

Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23

Irawan, Y. T. (2023). PENEMPATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)*, 5(1), 70-80

Manda. 2018. *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi*. Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 9(3), 876-885. (<https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/download/13530/pdf/45708>. Diakses 5 April 2023)

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetak ke-14. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Prabu A. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Pt Remaja Rosda Karya

- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Mutiara S. Siburian. 2021. *Productivity*, Vol. 2 No. 5, 2021. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara*. <file:///C:/Users/USER/Downloads/npioh,+Jurnal+MUTIARA+370-377-1.pdf> Diakses 11 April 2023
- Nobel. 2023. *Pedomen Penulisan Tesis Program Magister Fakultas Pascasarjana Intitut Teknologi dan Bisnis*. BAB III Poin 3.1.2 Angka 2 Tentang Rumusan Masalah. Nobel Indonesia
- O'Donnell & Eggemeier. 2013. *Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Bandung: PT. Galamedia Bandung Perkasa. [https://elib.unikom.ac.id/files/disk1/664/jbptunikompp-gdl-sintamonik-33180-14-unikom\\_s-1.pdf](https://elib.unikom.ac.id/files/disk1/664/jbptunikompp-gdl-sintamonik-33180-14-unikom_s-1.pdf). Diakses 11 April 2023
- Prawiro. 2019 *Pengertian Kompetensi: Definisi, Jenis – Jenis, Dan Manfaat Kompetensi*. (<https://www.maxmanroe.com>) Diakses 5 April 2023
- Poceratu, I. C. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak (Lpka) Klas Ii Ambon. *ALE Proceeding*, 3, 48-55
- Putra. K. D., Daud. I. 2022. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Rumah Tahanan Negara Kelas IIA Pontianak*. (<https://jurnal.untan.ac.id/index.php/optimism/article/view/57755>). Diakses 5 April 2023.
- Rostiana, E., & Iskandar, I. (2020). *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Gembala Sriwijaya Jakarta*. *Jurnal Manajemen Jasa*, 2(1), 58-67.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Wanyama, Kadian W., and S. N. Mutsotso (2010), Relationship between capacity building and employee productivity on performance of commercial banks in Kenya. *African Journal of History and Culture* Vol. 2(5), pp. 73-78, October 2010
- Wibowo . (2014) . *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers*
- Yo, P., Melati, P., & Surya, I. B. K. (2015). *Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi* (Doctoral dissertation, Udayana University).