

**Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi, dan Beban Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan
PT Bank Rakyat Indonesia (Persero)
Tbk Kantor Cabang Sriwijaya
Palembang**

Skripsi

Untuk memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh :

Iksan Hanura

NPM.1801110529

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG

2022

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Iksan Hanura
Nomor Pokok/NIM : 1801110529
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Janjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor cabang Sriwijaya Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 21 - Okt - 2022 Pembimbing I : Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM.
NIDN : 0016035101

Tanggal 21 - Okt - 2022 Pembimbing II : Salman, SE, M. Si.
NIDN : 0201085701

Mengetahui

Ka. Prodi Manajemen,



Dekan

Dr. Msy. Mikial, SE, M. Si, Ak. CA, CSRS
NIDN: 0205026401

231/PS/DFE/22

Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN: 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Iksan Hanura
Nomor Pokok/NIM : 1801110529
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Janjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor cabang Sriwijaya Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 21 - Okt - 2022 Ketua Penguji : Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM.
NIDN : 0016035107

Tanggal 21 - Okt - 2022 Penguji I : Salman, SE, M, Si.
NIDN : 0201085701

Tanggal 21 - Okt - 2022 Penguji I : Dr. Sari Sakarina, SE, M, Si
NIDN : 0214038501

Mengesahkan



Dekan

Dr. Msy. Mikial, SE, M, Si, Ak, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

231/PS/DFE/22

Ka. Prodi Manajemen,

Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN: 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Iksan Hanura

Nomor Pokok/NIM : 1801110529

Jurusan/Prog. Studi : Manajemen

Junjang Pendidikan : Strata I

Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor cabang Sriwijaya Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar-benar, maka saya seanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensi lainnya.

Palembang, September 2022



Iksan Hanura

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena dengan berkat dan rahmat-Nya lah sehingga peneliti dapat menyelesaikan Proposal ini yang berjudul “Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor cabang Sriwijaya Palembang”. Penulisan Proposal ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Departemen Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang. Secara khusus, peneliti ingin mengucapkan rasa terima kasih yang tidak terhingga kepada kedua Orangtua tersayang Ayahanda dan Ibunda saya yang telah memberikan dukungan kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan studi dengan baik. Dalam kesempatan ini, peneliti juga ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan pertolongan sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal ini.
2. Ayah dan Ibu serta Keluarga Besar saya yang telah memberi bekal dan motivasi hidup selama ini
3. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si,Ak,CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
5. Ibu Mariyam Zanariah, SE.M.M selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Tridianti Palembang
6. Prof.Dr.H.Sulbahri Madjir,SE.MM dan Bapak Salman,SE.M,Si. selaku dosen pembimbing.
7. Kepada seluruh staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Teridinanti Palembang yang telah banyak memberikan bantuan.

Penulis akui tidaklah sempurna seperti kata pepatah tak ada gading yang tak retak begitu pula dalam penulisan ini, apabila nantinya terdapat kekeliruan dalam penulisan ini penulis sangat mengharapkan kritik dan saran. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat menambah informasi yang bermanfaat bagi pembaca dan peneliti lainnya. Peneliti juga berharap semoga saran dan kritik yang diperoleh dari pembaca dapat menjadi acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Terima Kasih.

Palembang, Mei
2022Penulis,

Iksan Hanura

Motto :

Sesulit apapun masalah yang kita hadapi saat ini, ia bukan sesuatu yang harus dihindari, tetapi harus diselesaikan karena Allah memberikan sesuatu ujian melainkan sesuai kemampun hambanya dan selalu hubungkan semua urusan didunia hanya kepada Allah SWT agar semua yang susah menjadi mudah.

Kupersembahkan Kepada :

- Allah SWT
- Ayah dan Ibuku tercinta
- Keluarga tercinta
- Dosen Jurusan Manajemen
- Teman-Teman Seperjuangan
GroupManajemen
- Serta Almamaterku
UniversitasTridinanti
Palembang

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
ABSTRAK.....	xii
RIWAYAT HIDUP.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1. Kajian Teoritis.....	7
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.1. Penempatan Kerja.....	11
2.1.2. Mutasi Kerja.....	15
2.1.3. Beban Kerja.....	20
2.1.4. Kinerja Karyawan.....	23
2.2. Penelitian Lain yang Relevan.....	30

2.3. Kerangka Berpikir	32
2.4. Hipotesis	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	34
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	34
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.3. Populasi, Sampel dan Sampeling	36
3.4. Rancangan Penelitian	37
3.5. Variabel dan Definisi Oprasional.....	38
3.6. Instrumen Penelitian.....	39
3.7. Uji Instrumen	40
3.8. Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1. Hasil Penelitian	55
4.2. Diskripsi Data Penelitian.....	59
4.3. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	61
4.3.1. Hasil Uji Validitas	61
4.3.2. Hasil Reliabilitas	63
4.3.3. Hasil Uji Normalitas	62
4.3.4. Hasil Uji Asumsi Klasik	66
4.3.5. Analisis Regresi Berganda.....	70
4.3.6. Hasil Uji Hipotesis	71
4.3.7. Koefisien Determinasi (R^2).....	75
4.4. Pembahasan Penelitian.....	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	86
5.1. Kesimpulan.....	86
5.2. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	88

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Lain yang Relevan.....	32
Tabel 3.1	Jadwal Waktu penelitian.....	36
Tabel 3.2	Operasional Variabel.....	41
Tabel 3.3	Skala Likert.....	43
Tabel 4.1	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4.2	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia.....	64
Tabel 4.3	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	65
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel.....	65
Tabel 4.5	Hasil Pengujian Validitas Variabel Penempatan Kerja.....	66
Tabel 4.6	Hasil Pengujian Validitas Variabel Mutasi Kerja.....	67
Tabel 4.7	Hasil Pengujian Validitas Variabel Beban Kerja.....	68
Tabel 4.8	Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	69
Tabel 4.9	Hasil Pengujian Rebelitas Penempatan Kerja, Mutasi Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.....	70
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov-Smirnov <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	71
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinearitas.....	72
Tabel 4.12	Hasil Uji <i>Heteroskedastisitas Scatterplots</i>	74
Tabel 4.13	Hasil Perhitungan Uji F.....	75
Tabel 4.14	Hasil Perhitungan Uji t.....	77
Tabel 4.15	Koefisien Determinasi (R^2).....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Bank Rakyat Indonesia.....	54

ABSTRAK

Ikasan Hanura. (Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Sriwijaya Palembang). Di bawah bimbingan Prof.Dr.H.Sulbahri Madjir,SE.MM. dan Salman,SE.M,Si.

Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia (SDM), peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia. Manusia merupakan elemen terpenting dalam menggerakkan dan mengelola factor -faktor produksi. Jika suatu perusahaan mampu mengatasi masalah tentang karyawan maka keharmonisan semua komponen perusahaan akan terbangun. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah beban kerja, penempatan kerja, dan mutase berpengaruh pada produktifitas karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Sriwijaya Palembang dengan sampel sebanyak 50 orang karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah Surver dengan cara menyebarkan kuisisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja, mutasi, dan beban kerja secara simultan atau secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Sriwijaya Palembang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan pihak PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Sriwijaya Palembang, harus terus menerus meningkatkan penempatan kerja yang sesuai dengan karyawan, mutasi kerja yang objektif, serta beban kerja yang sesuai dengan kaidah yang berlaku

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

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Identitas Pribadi

Nama : Ikasan Hanura
Tempat Tanggal Lahir : 22 Januari 2000
Alamat : Jl Sanjaya No 103 Maskerebet Alang alang Lebar
Telepon : 089637124869
E-mail : ikasanhanura1@gmail.com

II. Pendidikan Formal

SD Negeri 50 Palembang (2005-2011)
MTs 1 Palembang (2011-2014)
SMA Negeri 13 Palembang (2014-2017)

III. Pengalaman Kerja

Mansion Executive

Club

Witers : 4/2017 – 11/2017

PT. Bank Rakyat Indonesia

Petugas Administrasi Kur : 12/2017 – Sampai saat ini

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang bekerja, berperilaku dan menjalankan peran atau tugasnya dalam suatu organisasi. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan tersebut dengan program peningkatan kinerja para karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki.

Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan dalam operasional suatu bank, untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Bank tersebut harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena sangat diperlukan agar karyawan memiliki sikap dan perilaku yang mampu memberikan pelayanan baik kepada nasabah. Setiap bank akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan bank tersebut akan tercapai.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia harus dapat dikelola dengan baik agar

meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sehingga mampu menunjang pencapaian tujuan-tujuan perusahaan (Hariandja, 2012). Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan Bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”. Hal itu dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Selain sumber daya manusia sebagai salah satu yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau instansi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu.

Sehubungan dengan mencapai tujuan instansi, maka setiap atasan dituntut harus selalu berhati-hati dalam mengambil keputusan terutama dalam penempatan pegawai, Mutasi pegawai, dan pemberian beban kerja. Karena para pegawai yang dihadapkan merupakan manusia yang merupakan anggota organisasi yang penuh dinamis. Manusia senantiasa berubah keinginan, kebutuhan, ataupun tuntutan. Salah satu keinginan telah terpenuhi maka tidak mustahil akan muncul keinginan dan kebutuhan lain. Setiap organisasi juga akan selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya agar kinerjanya memuaskan. Peningkatan kualitas tersebut juga merupakan salah satu upaya untuk menjadikan karyawan lebih termotivasi dan jelas arah tujuan yang ingin dicapai. Kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan

organisasi, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Setiap perusahaan tentunya selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan kinerja tentunya memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik yang bekerja secara efektif dan efisien. Untuk itu Perusahaan melakukan banyak cara untuk meningkatkan kinerja karyawan termasuk dari segi Penempatan Kerja, Mutasi kerja dan Beban Kerja yang diberikan pada karyawan,

Kinerja pegawai sangat penting untuk diperhatikan pada seluruh jenis bidang di perusahaan maupun institusi, demikian pula pada PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sriwijaya Palembang. Karena dengan kurang berkembangnya Penempatan kerja, mutasi kerja dan beban kerja, hal tersebut akan berakibat pada kinerja pegawai dalam bekerja. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Suatu organisasi atau perusahaan agar dapat menyesuaikan diri untuk tidak mengalami suatu kegagalan di dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Jika kinerja karyawan tidak memuaskan, hal tersebut dapat diperkirakan bahwa penempatan kerja atau tugas yang diberikan tidak sesuai dengan minat dan kemampuan yang dimiliki. Di dalam istilah manajemen terdapat suatu istilah mengenai analisis jabatan, yaitu "*the right man on the right place and the right time*" yang berarti penempatan orang pada tempat yang tepat dan waktu yang tepat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh orang tersebut. Fenomena Analisis jabatan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Sriwijaya Palembang adalah dalam penempatan jabatan kepada karyawan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.

Penempatan kerja yang merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada pegawai untuk dilaksanakan. Penempatan yang kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan dapat menimbulkan rasa tidak puas pada diri pegawai dan kurangnya kontribusi kerja pegawai terhadap instansi sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (Ardana, 2012) jika tidak sesuainnya kualifikasi penempatan pegawai dan juga kekurangannya pegawai sehingga menimbulkan mutasi kerja dan beban kerja berlebih ke pegawai yang ada di Bank

BRI cabang Sriwijaya Palembang sedangkan pekerjaan yang harus tetap terlaksana dan juga harus diselesaikan sesuai pada waktunya.

Menurut Hasibuan (2015: 102) Mutasi adalah suatu perubahan posisi / jabatan /tempat/pekerjaan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam satu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerjadalarn perusahaan (pemerintahan) tersebut Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan karena beban kerja penting bagi suatu instansi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif instansi dapat mengetahui sejauh mana pegawai dapat diberikan kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruh terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik mengangkat masalah ini menjadi sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Kantor cabang Sriwijaya Palembang”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka perumusan masalah yang akan dikaji adalah:

1. Apakah Penempatan Kerja, Mutasi Kerja dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sriwijaya Palembang ?

2. Apakah Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sriwijaya Palembang ?
3. Apakah Mutasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sriwijaya Palembang ?
4. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sriwijaya Palembang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sriwijaya Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sriwijaya Palembang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sriwijaya Palembang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sriwijaya Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian untuk memberikan informasi yang tepat dan benar pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sriwijaya Palembang tentang

pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sriwijaya Palembang sehingga dapat mengevaluasi secara lebih komprehensif.

2. Bagi Peneliti

Dapat menjadi bahan pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan manajemen, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia. Dan memperluas ilmu pengetahuan peneliti tentang Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja suatu perusahaan.

3. Bagi pihak lain

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian yang akan datang.

Daftar Pustaka

- Andini Ramanti Kharie¹ Greis M. Sendow² Lucky O.H Dotulong³ (2019)
Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate. Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 141 – 150.
- Ardana. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta : Graha Ilmu
- Bangun, W. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia .** Jakarta: PT Gelora Aksara
Pratama.
- Beverly M. O. Pua¹, Victor P. K. Lengkong² dan Djemly Woran³ (2017).
Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. Jurnal Emba Vol.5 No 2
Saptember 2017, Hal.2761- 2770.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. **Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan.** Cetakan 1.
Yogyakarta : Gava Media.
- Edy, Sutrisno, (2016), **Manajemen Sumber Daya Manusia,** Kencana Prenada
MediaGroup, Jakarta
- Hariandja, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia,** Gramedia Widiasarana,
Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia,** Edisi Revisi.
Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Bumi
Aksara. Hasibuan, M. S. (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi
Revisi** Cetakanke Enam. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.**
Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2016, **Manajemen Sumber Daya Manusia,** Gramedia, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2017). **Evaluasi Kinerja Karyawan.** Bandung:
PT
Refika Aditama.

- Mangkuprawira Shafri dan Aida Vitayla Hubeis. 2013. **Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Muhammad Taufiq Assyauri Sidadolog¹, Syaiful Bahri², Sjahril Effendy Pasaribu³ (2022) **Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah (Study Kasus Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Labuhanbatu Utara**. Jurnal Pendidikan Dan Pengabdian Masyarakat Volume 2, No 1, Februari 2022, <https://www.pusdikra>.
- Patricia Runtuwene¹, Bernhard Tewel², Christoffel Mintardjo³ (2016) **Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Manado**. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 01 Tahun 2016 <https://ejournal.unsrat.ac.id>.
- Setiani, Ani & Donni Juni Priansa. 2015. **Manajemen Peserta Didik dan Model Pembelajaran**. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, N., Jaelani, E., & Wijaya, R. (2020). **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan** (Studi Kasus pada PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia). JAb, 6(2), 88–97.
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Wursanto. 2012, **Dasar-dasar Ilmu Organisasi**. Yogyakarta: Andi