

**PENGARUH BEBAN KERJA, PELATIHAN KERJA, DAN
PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN
POLISI PAMONG PRAJA PROVINSI SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti**



Diajukan Oleh :

MUHAMMAD YUSRIL

NPM : 1901110079

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

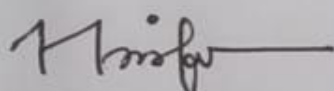
2023

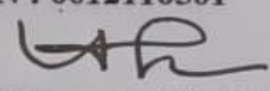
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Yusril
Nomor Pokok / NPM : 1901110079
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Proposal : Pengaruh Beban Kerja, Pelatihan Kerja, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan

Pembimbing Skripsi :

Tanggal..... 16 Oktober 2023 Pembimbing I :  : Hj. Nina Fitriana, SE, M.Si
NIDN : 0012116501

Tanggal..... 16 Oktober 2023 Pembimbing II :  : Umi Hasanah, SE, MM
NIDN : 0220016002

Mengetahui :

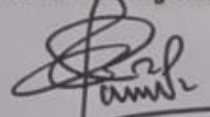
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Msy. Mikial, SE., AK.CA.CSRS

NIDN : 0205026401

Ka. Prodi Manajemen,



Mariyam Zanariah, SE, MM

NIDN : 0222096301

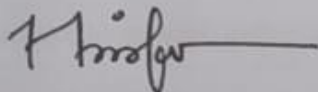
71 / PSIDFEB / 23


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

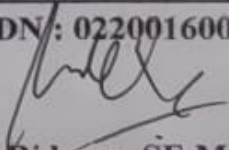
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Yusril
Nomor Pokok / NPM : 1901110079
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Proposal : Pengaruh Beban Kerja, Pelatihan Kerja, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan

Penguji Skripsi :

Tanggal.....*16 Oktober 2023* Ketua Penguji : 
: Hj. Nina Fitriana, SE, M.Si
NIDN : 0012116501

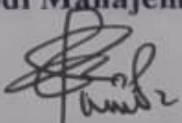
Tanggal.....*16 Oktober 2023* Penguji I : 
: Umi Hasanah, SE, MM
NIDN: 0220016002

Tanggal.....*13 Oktober 2023* Penguji II : 
: M. Ridwan, SE,MM
NIDN : 0219116101

Mengesahkan :



Ka. Prodi Manajemen,


Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301


PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Yusril
Nomor Pokok Mahasiswa : 1901110079
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila ditemukan hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Oktober 2023



Muhammad Yusril

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

- ❖ Allah tidak membebani seseorang melainkan dengan kesanggupannya.
- ❖ Kamu tidak harus menjadi hebat untuk memulai, tetapi kamu harus memulai untuk menjadi hebat.
- ❖ Hal hebat tidak dilakukan tiba-tiba, tetapi dilakukan dengan serangkaian hal-hal kecil.

Persembahan :

- *Allah Swt*
- *Orang Tuaku dan Saudaraku Tersayang*
- *Dosen Tridinanti Tercinta*
- *Teman – Teman Seperjuangan*
- *Almamaterku*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas berkat dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA, PELATIHAN KERJA, DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA PROVINSI SUMATERA SELATAN”** dalam rangka memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan Program Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajian tidak lain disebabkan oleh keterbatasannya kemampuan dan pengetahuan penulis. Namun dengan adanya bantuan bimbingan, petunjuk dan nasehat-nasehat dari semua pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung akhirnya, skripsi ini dapat terselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan. Selain itu, penulis mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Edizal, M.S. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr, Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak. CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE.,M.M. selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
5. Ibu Hj. Nina Fitriana, SE, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan saran dalam penulisan skripsi ini.
6. Ibu Umi Hasanah,SE,M.M. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan saran dalam penulisan skripsi ini.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah memberikan bekal ilmu selama belajar.
8. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan yang telah memberikan izin kepada peneliti dalam melaksanakan penelitian dan

membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Ibuku dan Saudara/i tercinta yang telah memberikan doa, motivasi dan dukungan sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Untuk sahabat seperjuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen yang saya sayangi terimakasih atas dukungan kalian.
11. Responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terimakasih atas bantuannya dalam terselesainya skripsi ini.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi Ini.

Palembang, September 2023

Penulis

Muhammad Yusril

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	10
2.1.1 Beban Kerja	10
2.1.2 Pelatihan Kerja.....	15
2.1.3 Penempatan Kerja	22
2.1.4 Kinerja	27
2.2 Penelitian Yang Relevan	32
2.3 Kerangka Berfikir	34

2.4 Hipotesis Penelitian	35
--------------------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu.....	37
3.2 Sumber dan Teknik Pengambilan data	38
3.2.1 Sumber Data	38
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	38
3.3 Populasi,Sampel dan Sampling Penelitian.....	39
3.3.1 Populasi Penelitian	39
3.3.2 Sampel Penelitian.....	40
3.3.3 Sampling penelitian.....	41
3.4 Rancangan Penelitian.....	41
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	42
3.5.1 Variabel	42
3.5.2 Definisi Operasional	42
3.6 Instrumen Penelitian	46
3.6.1 Uji Validasi.....	46
3.6.2 Uji Reliabilitas	47
3.7 Teknik Analisis Data	47
3.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda	49
3.7.2 Analisis koefisien Korelasi.....	49
3.7.3 Analisis Koefisien Dertiminasi (R^2)	50
3.8 Uji Asumsi Klasik	51
3.8.1 Uji Normalitas	51
3.8.2 Uji Multikolinieritas	51
3.8.3 Uji Heteroskedastitas	52
3.9 Uji Hipotesis	52
3.9.1 Uji Signifikan Simultan uji F	52
3.9.2 Uji Signifikan Persial uji t	53

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	55
4.1.1 Sejarah Berdirinya Satuan Polisi Pamong Praja.....	55
4.1.2 Visi dan Misi Satuan Polisi Pamong Praja.....	57
4.1.3 Sruktur Organisasi	58
4.1.4 Pembagian Tugas.....	59
4.2 Karakteristik Responden	64
4.2.1 Jenis Kelamin Responden	65
4.2.2 Usia Responden	65
4.2.3 Lama Bekerja	66
4.3 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	66
4.3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	66
4.3.2 Analisis Statistic Deskriptif Variabel Beban Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2), Penempatan Kerja (X3), Dan Kinerja Pegawai (Y)	74
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	75
4.4.1 Uji Normalitas	75
4.4.2 Uji Multikolinieritas	77
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	78
4.5 Teknik Analisis Data.....	79
4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	79
4.5.2 Analisis Koefisien Korelasi.....	81
4.5.3 Analisis Koefisien Determinan (R^2)	83
4.6 Uji Hipotesis Penelitian	84
4.6.1 Uji Simultan (Uji F).....	84
4.6.2 Uji Parsial (Uji t)	85
4.7 Pembahasan	86
4.7.1 Pengaruh Beban Kerja, Pelatihan Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Prov. Sumsel	86
4.7.2 Pengruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai	

Satuan Polisi Pamong Praja Prov. Sumsel	88
4.7.3 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Prov. Sumsel	89
4.7.4 Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Prov. Sumsel	90

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	92
5.2 Saran	93

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Yang Relevan	32
3.1 Waktu Penelitian.....	37
3.2 Operasional Variabel	44
3.3 Skala Likert Pengukuran	47
3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi	51
4.1 Kelompok Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
4.2 Usia Responden	65
4.3 Kelompok Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja.....	66
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1).....	67
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X2)	68
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja (X3).....	69
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	70
4.8 Hasil Uji reabilitas Variabel Beban Kerja (X1)	71
4.9 Hasil Uji reabilitas Variabel Pelatihan Kerja (X2)	72
4.10 Hasil Uji reabilitas Variabel Penempatan Kerja (X3).....	73
4.11 Hasil Uji reabilitas Variabel Kinerja (Y)	74
4.12 Hasil Uji Statistic Deskriptif Variabel Beban Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2), Penempatan Kerja (X3), Dan Kinerja Pegawai (Y)	75
4.13 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov smirnov	77
4.14 Hasil Uji Multikolinieritas.....	78
4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas	79
4.16 Hasil Uji Koefisien Regresi Variabel Beban Kerja (X1), Pelatihan Kerja (X2), Penempatan Kerja (X3), Dan Kinerja Pegawai (Y)	80
4.17 Hasil Uji Koefisien Korelasi	82
4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2).....	83
4.19 Hasil Uji F Simultan	84
4.20 Hasil Uji t Simultan	85

DAFTAR GAMBER

3.4 Kerangka Berfikir	34
4.1 SOTK Satpol PP Prov. Sumsel.....	59
4.2 Hasil Uji Normalitas Histogram dan Plot	76

ABSTRAK

Muhammad Yusril, Pengaruh Beban Kerja, Pelatihan Kerja, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan. (Di bawah bimbingan Ibu Hj. Nina Fitriana, SE, M.Si dan Ibu Umi Hasanah, SE, M.M).

Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Beban Kerja, Pelatihan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada 80 orang pegawai sebagai sampel penelitian, dengan melakukan uji analisis regresi linier berganda diperoleh : $Y = 8,576 + 0,447 X_1 + 0,275 X_2 + 0,946 X_3 + e$ dengan koefisien determinasi yang diperoleh $R^2 = 0,535$ atau (53,5%) yaitu variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Beban Kerja (X_1), Pelatihan Kerja (X_2) dan Penempatan kerja (X_3) sebesar 53,5% sedangkan sisanya 46,5% dijelaskan oleh variabel yang tidak di teliti. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F.

Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS 26.0 pada uji F diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan variabel Beban Kerja (X_1), Pelatihan Kerja (X_2) dan Penempatan kerja (X_3) secara bersama-sama mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y). Pada uji t variabel Beban Kerja dengan hasil nilai signifikan t ($0,000 < 0,5$) maka ada pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, Pelatihan Kerja dengan hasil nilai signifikan t ($0,004 < 0,5$) maka ada pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, dan Penempatan Kerja dengan nilai signifikan t ($0,000 < 0,05$) maka ada pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Beban Kerja, Pelatihan Kerja, Penempatan Kerja, dan Kinerja Pegawai

RIWAYAT HIDUP



Muhammad Yusril, dilahirkan di Desa Talang Dukun Kec. Sungai Pinang pada tanggal 23 Maret 1999. Anak keempat dari lima bersaudara dari Ayah Hamidi (alm) dan Ibu Fitriati.

Peneliti menyelesaikan Pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri Talang Dukun. Melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 2 Sungai Pinang, kemudian melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Tanjung Raja.

Pada tahun 2019 peneliti melanjutkan Pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Instansi adalah perusahaan atau badan yang melakukan kegiatan kepada masyarakat. Instansi dapat dibagi menjadi dua, yaitu instansi pemerintah dan instansi swasta. Instansi merupakan suatu kata yang cukup sering kita dengar, khususnya dalam suatu urusan administrasi. Instansi memiliki tujuan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), instansi merupakan badan pemerintah umum seperti jawatan, kejadian (pelanggaran, dan penemuan, atau bagian dari departemen daerah yang mengurus dan menyelenggarakan tugas secara luas di lingkungannya.

Sebuah Perusahaan atau instansi pasti memiliki penunjang atas keberhasilan perusahaan yang salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus di kembangkan sehingga memberikan kontribusi yang maksimal perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan perusahaan, aktivitas perusahaan akan berjalan dengan baik jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan serta berketrampilan untuk mengelola perusahaan atau instansi.

Dalam era globalisasi saat ini, dimana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada, organisasi diharapkan dapat mengoptimalkannya sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menurut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional. Oleh, karena itu maju tidaknya suatu negara tergantung dari kemampuan sumber daya manusianya.

Didalam perusahaan atau instansi adanya tujuan yang harus dicapai, baik tujuan internal maupun eksternal. Kinerja pegawai menjadi salah satu penentu apakah tujuan utama dari instansi akan tercapai atau malah sebaliknya dengan target yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara dalam Adi Robith Setiana (2022:15) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Namun dengan memberikan beban kerja yang berlebih dapat berakibat kurang baik kepada pegawai yang bisa menimbulkan overload dalam pekerjaan dan terbengkalainya pekerjaan lain yang tidak bisa di selesaikan dalam waktu yang dibutuhkan

Menurut Sastra (2017:68) , Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja seperti tuntutan tugas, beban kerja juga termasuk beban kerja fisik dan mental bagi Satuan Polisi Pamong Praja yang melaksanakan tugas di Provinsi Sumatera Selatan. Banyaknya beban kerja yang di tumpuhkan kepada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan dapat mempengaruhi kinerjanya.

Pada saat ini Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan masih memiliki masalah dalam bidang kepegawaian, dimana masih ada unit kerja yang memiliki beban kerja yang tinggi namun tidak sepadan dengan kualitas pegawainya. Kurang terdistribusinya komposisi pekerjaan menjadi hal yang belum terselesaikan. Hal itu akan menyebabkan tujuan organisasi belum tercapai secara optimal dan penggunaan waktu kerja yang belum tepat. Analisa beban kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan perlu mendapatkan perhatian dengan serius karena pada prinsipnya bertujuan untuk membuat proses organisasi lebih efektif dan efisien. Dengan diterapkannya metode analisis beban kerja diharapkan dapat terjadi peningkatan hasil kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan.

Pembagian tugas dalam sebuah organisasi sangatlah penting karena hal tersebut dapat mempengaruhi hasil dari kinerja sebuah organisasi sama halnya dengan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan pembagian kerja, jam kerja, jam operasi lapangan sudah di tentukan agar menghasilkan kualitas pegawai dan kuantitas. Persoalan kualitas, kuantitas dan ketersediaan

jumlah aparatur juga menjadi persoalan, jumlah aparatur yang terbatas dan tidak seimbang dengan beban kerja masing-masing pegawai sesuai tanggung jawabnya yang di gariskan struktur organisasi Satuan Polisi Pamong Praja (Fatmawati, 2019).

Selain yang mempengaruhi beban kerja adalah pelatihan kerja. Pelatihan sering kali kita dengar dalam perusahaan atau organisasi bahkan dalam instansi pendidikan. Pelatihan dalam perusahaan atau Instansi sangat penting karena merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja pada pegawai, pelatihan dilakukan sebelum menjadi pegawai maupun setelah menjadi pegawai guna meningkatkan kinerja pada pegawai dalam perubahan. Kurangnya pendidikan dan pelatihan pada Satuan Polisi Pamong Praja ini dapat mempengaruhi kinerja pada pegawai. Karena Satuan Polisi Pamong Praja tidak hanya melaksanakan pekerjaan di dalam ruangan seperti di kantor, tetapi juga di luar ruangan seperti memelihara ketentraman dan ketertiban umum pada masyarakat. Dalam melaksanakan pelatihan kerja, namun beberapa pegawai Satuan Polisi Pamong Praja masih memiliki keterampilan, perilaku, dan kecakapan yang tidak bagus dalam bekerja. Pelatihan merupakan kewajiban bagi instansi dan semua yang terkait dalam pengembangan dan perencanaan. Maka instansi jangka Panjang terhadap pengembangan nilai yang dimiliki instansi. Pelatihan merupakan suatu cara yang tepat diberikan bagi pegawai dalam meningkatkan keterampilan, perilaku, dan kecakapan sebagai kualitas sumber daya manusia didalam perusahaan atau instansi (Siti Mufidah, 2020).

Pelatihan diperlukan sebagai upaya untuk mempersiapkan tenaga kerja yang siap menghadapi beban kerja dan penempatan kerja lebih efektif dan efisien sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah penempatan kerja pegawai. Menurut Mathis dan Jackson dalam jurnal (Tanjung, 2005) penempatan adalah menempatkan posisi seseorang keposisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seseorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Penempatan pegawai dalam posisi jabatan yang tepat akan membantu instansi untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dan mencapai tujuan yang diharapkan. Faktor yang harus dipertimbangkan instansi dalam penempatan kerja adalah pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan. Faktor tersebut dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan-kegiatan instansi agar sesuai dengan tujuan.

Dalam melaksanakan penempatan kerja, Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan sudah menempatkan pegawai pada posisi jabatan yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawainya dan kinerja pegawainya sudah cukup baik, namun masih terdapat pegawai yang ditempatkan pada posisi jabatan yang tidak sesuai dengan pengetahuan, keterampilan yang dimiliki oleh pegawai. Pada umumnya instansi harus mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam instansi dengan menempatkan pegawai dalam posisi jabatan yang sesuai dengan pengetahuan,

keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki agar pegawai memiliki tingkat kinerja yang tinggi

Menurut Suwatno (2002:24) bahwa penempatan pekerjaan pegawai pada jabatan yang tepat akan berdampak pada setiap pegawai, mereka dapat bertugas dengan efisien, dapat mengembangkan diri untuk berprestasi dan merasa puas. Oleh karena itu, penempatan kerja yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai perlu dilakukan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja agar pegawai memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Dalam hal ini, berdasarkan latar belakang yang telah peneliti uraikan maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Beban kerja, Pelatihan Kerja, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan mengenai pengaruh Beban Kerja, Pelatihan Kerja, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan. Dari permasalahan tersebut masalah utama yang dihadapi adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh beban kerja, pelatihan kerja, dan penempatan kerja secara simultan terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah ada pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan?
4. Apakah ada pengaruh penempatan kerja secara parsial terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang pada penelitian ini untuk mengetahui, menganalisa dan membuktikan :

1. Pengaruh beban kerja, pelatihan kerja, dan penempatan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan.
2. Pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan.
3. Pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan.
4. Pengaruh penempatan kerja secara parsial terhadap pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat – manfaat yang di harapkan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti
 - a. Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya.
 - b. Sebagai ajang membandingkan praktik secara nyata di dunia kerja dengan materi yang di pelajari di Perguruan Tinggi.
2. Bagi Instansi
 - a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi instansi terutama dalam hal pengelola manajemen Sumber Daya Manusia dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan Sumber Daya Manusia secara lebih baik.
 - b. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai kondisi instansi dengan kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dan Pegawai terhadap aturan atau kebijakan pemerintah.
 - c. Instansi dapat mengambil langkah perbaikan untuk meningkatkan kinerja dan peraturan yang masih belum maksimal bagi pegawai.
3. Bagi Akademik
 - a. Diharapkan dapat memberikan suatu kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia.

- b. Diharapkan dapat menjadi bahan masukan atau referensi bagi penelitian berikutnya.
4. Bagi Pihak lain
- a. Dengan penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan terhadap pembaca.
 - b. Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat menambah informasi bagi semua pihak yang membutuhkannya.
 - c. Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi pembaca dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian yang sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Airlangga, M.M. Edisi kesepuluh. PT Gelora Aksara Pratama
- Achyana, M. (2016). *Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja*. pekanbaru. Jom FISIP, Vol.3 (2), 1-12.
- Ajabar, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Grup Penerbit : CV Budi Utama.
- Anita Damayanti, R. I. (2020). Pengaruh Jumlah Produksi Sampah, Banyaknya Pemukiman di Bantaran Sungai, dan banyaknya Lereng Terhadap Jumlah Desa yang terkena Banjir. *Statistika*, 31-44
- Ansory, A. F dan Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- Badriyah,M, (2015). *Manajemen Sumbae Daya Manusia (Cetakan Pe)*. Pustaka Setia.
- Fatmawati, F. A. (2019). Analisis Beban Kerja Satuan PolisiPamong Praja (Satpol Pp) . *Jurnal Jom Fisip*, 1-13.
- Hasibuan,M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Bumi Angkasa.
- Herwina, Wiwin. 2021. "*Analisis Model – Model Pelatihan*". Solo : CV. Bayfa Cendikia Indonesia.
- Indrasari, Meithiana .2017 . *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Jeky K R rosol, S. A. (2818). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Asuransi Cabang Manado Kota. *Jurnal Asministrasi Bisnis Vol.6*, 19-20.
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Lisnayetti. (2013). *Beban Kerja Dan Kinerja Dosen Poltekes* . Padang. Working Paper Series,. 22.

- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publiser.
- Pedoman Penulisan Skripsi Dan Laporan Akhir. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti 2023.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomer 60 Tahun 2012. Pedoman Penetapan Jumlah Polisi Pamong Praja.
- Prihantoro, A. (2012). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen. *Value Added Vol.8*, 78-98.
- Priatna. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Aljabar, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pp. 1-28). Yogyakarta: Budi Utama.
- Rizal Nabawi (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Baban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol.2*, 170-182.
- Rumengan. (2013). Metodologi Penelitian. Bandung : Cipta Pustaka
- Setiawati. (2021). Analisis Pengaruh Kebijakan Deviden Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Bei. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1581-1590.
- Siti Mufidah, B. M. (2020). Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Rifan Financindo Berjangka Solo. *Edunomika*, 145-154.
- Silitonga, M. C. (2019). Pengaruh Pendanaan Dari Luar Perusahaan Dan Modal Sendiri Terhadap Tingkat Profitabilitas Pada Perusahaan Properti Dan Real Estate Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Manajemen Volume 5* , 195-203.
- Sinambela. 2016. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta : Bumi Aksara
- Slamet Djauhari, dan Giyono (2017), dalam penelitiannya tentang Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Di Kabupaten Karanganyar. *Jurnal penelitian dan Kajian Ilmiah Vol.20*, 172-177.
- Sudar Manto (2009). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Tanjung, A. S. (2005). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Eco Green Park, Kata Wisata Batu. *Kesesuaian Pengetahuan, Kesesuaian Keterampilan, Kesesuaian Kemampuan, Kinerja Karyawan*, 1-10.
- Triasmoko, D., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2014). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri)*. Brawijaya University.
- Tohardi, A. (2020). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura. Msayar Maju.
- Warther & Davis (2003). *Human Resources & Personnel Management, Fifth edition (International Edition)* McGraw-Hill Inc, USA.
- Widodo, S.E. 2015. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta : Pusaka Belajar
- Wulsayari, S. 2017. *Analisis Beban Kerja Mental, Fisik Serta Stres Kerja Pada Perawat Secara Ergonomi Di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi*, JOM Fekon, Vol. 4, 954–966.
- Yohanes Susanto dan Sat Pramono (2020) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 18, 134-144*.
- Zuraida. (2020). Kepuasan Kerja ditinjau Dari Beban Kerja Karyawan Yang Berlatarbelakang Pendidikan Tidak Sesuai dengan Pekerjaan. *Jurnal Ilmiah PSYCHE Vol.14 , 71-82*.