

# Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja PPPK sebagai Variabel Intervening

## *(The Impact of Workload, Competence, and Job Placement on PPPK Performance as an Intervening Variable)*

M. Yusuf Sirait<sup>1\*</sup>, Bambang Satriawan<sup>2</sup>, Nolla Puspita Dewi<sup>3</sup>

Universitas Batam, Kepulauan Riau, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

my.sirat7337@gmail.com<sup>1</sup>, bankstr74@gmail.com<sup>2</sup>, nollapuspitadewi@univbatam.ac.id<sup>3</sup>



### Riwayat Artikel

Diterima pada 11 September 2024

Revisi 1 pada 18 Oktober 2024

Revisi 2 pada 23 Oktober 2024

Revisi 3 pada 27 Oktober 2024

Disetujui pada 30 Oktober 2024

### Abstract

**Purpose:** This study aims to investigate the influence of workload, competence, and job placement on employee performance. In addition, work motivation is considered as a mediating variable in this influence.

**Methodology:** This study uses a quantitative method with 291 respondents from PPPK in the Regional Government Organization of Karimun Regency. Data were collected through questionnaires and analyzed using SMARTPLS software to test the structural model.

**Results:** Workload has no significant effect on performance, directly or through work motivation. Competence, job placement, and work motivation positively and significantly affect performance. Performance is influenced by these factors by 79.8%, with 20.2% from other variables. Work motivation is influenced by these factors by 61.8%, with 38.2% explained by other variables.

**Conclusions:** Competence, job placement, and work motivation significantly impact PPPK performance. Workload has a negative but insignificant effect. Improving competence, proper placement, and motivation policies should be strengthened

**Limitations:** This study only involved PPPK in Karimun Regency, limiting generalization to other areas. Other variables affecting work performance and motivation (20.2% and 38.2%) were not studied.

**Contribution:** This study provides insight into the factors that influence employee performance in Karimun Regency, with work motivation as a mediating variable between competence, placement, and performance.

**Keywords:** *Beban Kerja, Kinerja, Kompetensi, Motivasi, Penempatan Kerja*

**How to Cite:** Sirait, M, Y, Satriawan, B, Dewi, N, P. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja PPPK sebagai Variabel Intervening. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*. 6(1), 39-52.

## 1. Pendahuluan

Dalam era reformasi birokrasi, peningkatan manajemen kinerja pada instansi pemerintahan, baik di pusat maupun daerah, menjadi prioritas untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik. Hal ini juga berlaku di Pemerintah Kabupaten Karimun, di mana reformasi birokrasi diharapkan

membawa manfaat bagi organisasi pemerintahan dan masyarakat. Aparatur Sipil Negara (ASN), termasuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), merupakan elemen kunci dalam mencapai tujuan organisasi pemerintahan, sesuai dengan amanat UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN yang mengarahkan ASN untuk menjadi pelayan publik yang profesional, netral, kompeten, dan berintegritas. (Ratmono et al., 2023).

Sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan. Kinerja pegawai, yang diukur dari seberapa baik mereka menjalankan tugas dan tanggung jawab, menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi. Masalah kinerja seringkali menjadi perhatian dalam organisasi pemerintahan, di mana efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas sangat bergantung pada kompetensi, penempatan kerja yang tepat, serta beban kerja yang seimbang. Kompetensi, penempatan kerja, beban kerja, dan motivasi merupakan faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi mencerminkan kemampuan dan profesionalisme pegawai dalam melaksanakan tugas, sedangkan penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian pegawai dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja. Beban kerja yang terlalu tinggi atau rendah dapat mengganggu efisiensi kerja, sementara motivasi yang kuat sangat penting untuk mendukung kinerja pegawai yang optimal. (Hermawan et al., 2020).

Dalam konteks ini, penelitian bertujuan untuk mengkaji pengaruh faktor-faktor tersebut, terutama kompetensi, penempatan kerja, dan beban kerja, terhadap kinerja pegawai, dengan mempertimbangkan peran motivasi kerja sebagai faktor mediasi. Melalui kajian ini, diharapkan diperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang cara meningkatkan kinerja ASN dalam mendukung reformasi birokrasi di Kabupaten Karimun. Fenomena penurunan kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Karimun, baik di kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), menjadi perhatian penting dalam reformasi birokrasi. Salah satu penyebab utama adalah kebijakan pengangkatan tenaga honorer menjadi PPPK, meskipun tidak semua tenaga honorer memiliki kualifikasi pendidikan yang memadai. Pemerintah Kabupaten Karimun bertekad untuk tidak merumahkan tenaga honorer, meski terdapat kekhawatiran terkait pengangkatan tanpa mempertimbangkan kompetensi dan penempatan yang tepat. (Kehista et al., 2024).

Pada seleksi calon PPPK tahun 2022, hanya 54 dari 493 peserta yang lulus tes CAT di bidang tenaga teknis, dan optimalisasi formasi dilakukan dengan menurunkan nilai ambang batas kompetensi teknis. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai kualitas dan kompetensi calon PPPK yang lulus melalui hasil optimalisasi tersebut. Observasi awal menunjukkan bahwa banyak pegawai bekerja di luar bidang keahlian mereka, yang menyebabkan ketidakpuasan, kurangnya motivasi, dan disiplin kerja yang rendah. Pegawai sering kali absen atau meninggalkan kantor, serta belum ada distribusi beban kerja yang jelas di antara pegawai pelaksana dan fungsional. Kurangnya upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, seperti penggunaan teknologi informasi, semakin memperburuk situasi. (Nathania & Wijaya, 2024). Perilaku dan kondisi ini berpotensi menghambat terciptanya kinerja yang baik di tingkat individu maupun organisasi. Peningkatan kinerja pegawai menjadi krusial untuk mendukung reformasi birokrasi dan memperkuat pelayanan publik di Kabupaten Karimun.

penelitian ini diperlukan untuk mengisi celah (*research gap*) yang ada terkait peningkatan kinerja ASN dan PPPK di Kabupaten Karimun dalam konteks reformasi birokrasi. Beberapa aspek yang belum banyak diteliti secara mendalam mencakup pengaruh kompetensi, penempatan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, khususnya dengan peran mediasi motivasi kerja. Kebijakan pengangkatan PPPK tanpa seleksi ketat menimbulkan masalah kompetensi dan penempatan yang tidak sesuai, yang berdampak pada penurunan motivasi dan kinerja. Selain itu, minimnya upaya peningkatan keterampilan, termasuk penggunaan teknologi informasi, semakin memperburuk situasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga dapat memberikan solusi yang lebih strategis dalam mendukung reformasi birokrasi di Kabupaten Karimun. (Sidik & Safitri, 2020).

## 2. Tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis

### 2.1 Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja adalah proses mengelola dan meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Menurut Stoner, manajemen melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. Melayu S. P. Hasilbuan pada tahun 2013 menambahkan bahwa manajemen adalah seni memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif untuk tujuan tertentu. Kinerja, atau "performance," mencakup hasil kerja dan bagaimana pekerjaan dilakukan. Manajemen kinerja tidak hanya fokus pada hasil kerja, tetapi juga pada dampaknya, baik positif maupun negatif. Manajemen kinerja juga membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai, yang dapat dijadikan dasar untuk penghargaan atau pelatihan. Secara keseluruhan, manajemen kinerja mendorong peningkatan kualitas kinerja melalui evaluasi dan komunikasi berkesinambungan antara pimpinan dan pegawai. **Dimensi:** Perencanaan Kinerja: Penetapan target, tujuan, dan indikator kinerja. Pengorganisasian Sumber Daya: Pengelolaan sumber daya yang mendukung pencapaian kinerja. Pengarahan dan Pembinaan: Arahan, komunikasi, dan pembinaan untuk meningkatkan kinerja. Evaluasi dan Pengawasan Kinerja: Penilaian kinerja dan tindak lanjut dari hasil evaluasi. **Indikator:** Adanya sasaran dan indikator kinerja yang jelas. Proses komunikasi dan pengarahan secara rutin. Monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala. Pemberian umpan balik dan penghargaan.

### 2.2 Kinerja

Kinerja dalam organisasi merujuk pada tingkat pencapaian tujuan melalui pelaksanaan program, kebijakan, serta peran individu dalam organisasi. Kinerja atau "performance" mencerminkan hasil kerja atau prestasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Beberapa ahli mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari kemampuan dan motivasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi kemampuan, motivasi, kepemimpinan, tim, sistem kerja, serta situasi internal dan eksternal organisasi. Kinerja pegawai penting untuk menilai sejauh mana kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas. Indikator kinerja mencakup kualitas, kuantitas, efisiensi, usaha, dan kemampuan pegawai, serta kepatuhan pada standar profesional. Beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah perencanaan, kerjasama, evaluasi diri, inisiatif, ketelitian, dan kesesuaian tugas. **Dimensi:** Kualitas Kerja: Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kuantitas Kerja: Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Efisiensi Kerja: Penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai hasil. Kepatuhan pada Prosedur: Tingkat kepatuhan terhadap aturan dan standar yang berlaku. **Indikator:** Tingkat kesalahan dalam pekerjaan. Jumlah output pekerjaan yang diselesaikan. Waktu dan biaya yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kepatuhan pada prosedur kerja yang ditetapkan.

### 2.3 Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan tugas yang harus diselesaikan oleh individu atau unit dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja sangat penting karena dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Beban kerja terdiri dari dua dimensi: kuantitatif (jumlah pekerjaan) dan kualitatif (persepsi karyawan terhadap pekerjaannya). Jika beban kerja terlalu berat, hal ini dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan kualitas kerja, memicu keluhan dari masyarakat, serta meningkatkan tingkat absensi. Sebaliknya, jika beban kerja terlalu ringan, karyawan bisa menjadi kurang produktif. Pengukuran beban kerja bertujuan untuk menentukan tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi, serta menetapkan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan. Faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja termasuk faktor eksternal (seperti kompleksitas pekerjaan, kondisi fisik kerja, dan lingkungan kerja) serta faktor internal (seperti motivasi dan kondisi fisik karyawan). Indikator beban kerja mencakup target kerja, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan. **Dimensi:** Beban Kerja Kuantitatif: Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Beban Kerja Kualitatif: Persepsi pegawai terhadap tingkat kesulitan atau kompleksitas pekerjaan. **Indikator:** Jumlah tugas dan target yang harus dicapai. Tingkat kesulitan dan kompleksitas tugas. Penggunaan waktu kerja secara efektif. Kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi beban kerja.

### 2.4 Kompetensi Kerja

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik seseorang, mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya dengan efektif. Kompetensi membantu dalam seleksi, pengembangan, dan evaluasi kinerja pegawai. Kompetensi mencakup lima karakteristik: motif,

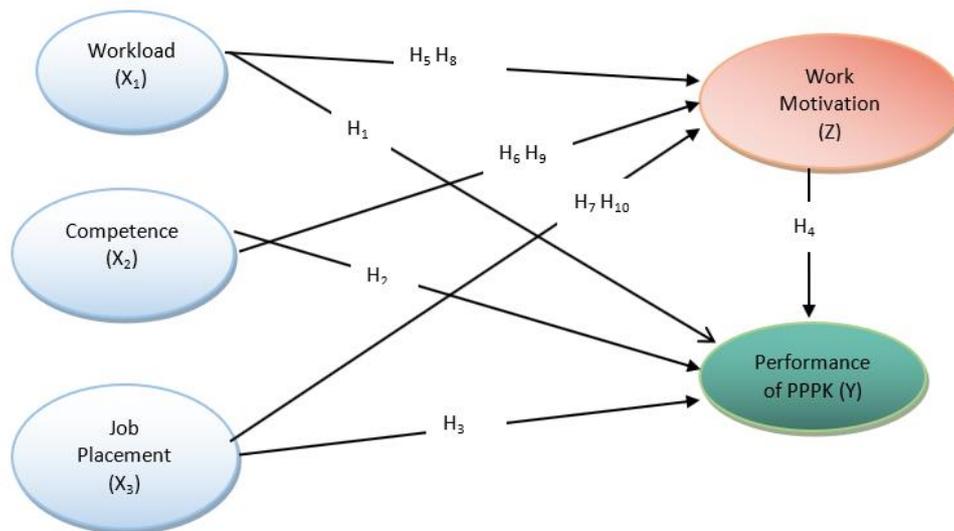
sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi meliputi keyakinan, keterampilan, pengalaman, kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, dan budaya organisasi. Indikator kompetensi terdiri dari pengetahuan (penguasaan ilmu dan teknologi), keterampilan (kemampuan untuk berkomunikasi dan bekerjasama), serta kemampuan (kapasitas untuk mengelola dan mengambil keputusan). Kompetensi berperan dalam membedakan kinerja unggul dari rata-rata, dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. **Dimensi:** Pengetahuan (*Knowledge*): Penguasaan teori, teknik, dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan. Keterampilan (*Skills*): Kemampuan teknis dan non-teknis untuk menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan (*Abilities*): Kapasitas untuk mengelola situasi pekerjaan dan membuat keputusan. **Indikator:** Penguasaan ilmu dan teknologi terkait pekerjaan. Kemampuan berkomunikasi dan bekerja dalam tim. Kemampuan mengelola dan membuat keputusan yang tepat. Pengalaman dan pelatihan yang relevan.

### **2.5 Penempatan Kerja**

Penempatan kerja adalah penugasan seseorang untuk menduduki jabatan atau melakukan aktivitas tertentu berdasarkan kompetensi, prestasi, dan jenjang pangkat tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, atau golongan. Tujuan penempatan adalah untuk memastikan pegawai berada di posisi yang sesuai dengan kemampuannya agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, serta meningkatkan kenyamanan dan kinerja pegawai. Manfaat penempatan pegawai mencakup peningkatan keterampilan, pengurangan perasaan terisolasi, pengembangan pengetahuan, dan persiapan promosi. Prinsip-prinsip penempatan meliputi kemanusiaan, demokrasi, "the right man on the right place", pembayaran yang adil, kesatuan arah dan tujuan, komando yang jelas, serta efisiensi dan produktivitas. Indikator penempatan pegawai mencakup pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan (mental, fisik, sosial), dan pengalaman kerja. Semua faktor ini membantu menempatkan pegawai di posisi yang tepat sesuai dengan kualifikasinya. **Dimensi:** Kesesuaian Pendidikan dengan Pekerjaan: Relevansi antara pendidikan dan bidang pekerjaan. Pengalaman Kerja: Pengalaman yang relevan dengan tugas yang diberikan. Keterampilan Teknis dan Non-teknis: Kecakapan dalam menjalankan tugas. Kompatibilitas Pribadi dengan Tugas: Kesesuaian karakter pribadi dengan tuntutan pekerjaan. **Indikator:** Tingkat pendidikan dan pengetahuan teknis pegawai. Pengalaman kerja di bidang yang sesuai. Kemampuan teknis (mental, fisik, sosial) pegawai. Kepuasan pegawai terhadap penempatan kerja.

### **2.6 Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang menentukan arah, usaha, dan ketahanan seseorang dalam pekerjaan. Motivasi yang efektif dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi. **Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai:** Beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja pegawai karena meningkatkan stres dan kelelahan. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah dapat menyebabkan kebosanan. Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, meskipun ada variasi dalam temuan penelitian. **Dimensi:** Arah (*Direction*): Kejelasan tujuan yang ingin dicapai dalam pekerjaan. Usaha (*Effort*): Intensitas tenaga dan waktu yang dicurahkan dalam pekerjaan. Ketahanan (*Persistence*): Konsistensi dalam bekerja meskipun menghadapi hambatan. **Indikator:** Tingkat kejelasan dan tujuan dalam pekerjaan. Intensitas usaha pegawai dalam mencapai target kerja. Tingkat ketekunan dan konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Kepuasan dan penghargaan kerja yang diperoleh.



Gambar 1. Model Penelitian Hubungan Antar Variabel

### 2.7 Pengembangan Hipotesis

**Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai:** Kompetensi berhubungan positif dengan kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi, semakin baik kinerja pegawai, sebagaimana dibuktikan oleh beberapa studi yang menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. **Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai:** Penempatan kerja yang tepat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa penempatan yang sesuai dengan kemampuan pegawai dapat meningkatkan kinerja.

**Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai:** Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi mendorong kinerja yang lebih baik, sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan hubungan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja. **Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja:** Beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan motivasi kerja, sementara beban kerja yang terlalu ringan dapat menimbulkan kemalasan. Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi.

**Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja:** Kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Semakin baik kompetensi, semakin tinggi motivasi kerja pegawai, sebagaimana dibuktikan oleh berbagai studi. **Penempatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja:** Penempatan yang tepat dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa penempatan yang sesuai dapat mendorong motivasi yang lebih tinggi.

**Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja:** Beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan motivasi, yang pada gilirannya menurunkan kinerja pegawai. Motivasi kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja. **Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja:** Kompetensi yang baik meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening dalam pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

**Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja:** Motivasi kerja memediasi pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi dapat memperkuat pengaruh penempatan terhadap kinerja, meskipun pengaruh langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui motivasi.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Dian Permatasari, Syuhada Sufian dan Yanuar Rachmansyah (2022)	Analisis Pengaruh <b>Motivasi Kerja, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</b> dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Pengurus Barang di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.</li> <li>- Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.</li> <li>- Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tinggi rendahnya beban kerja tidak mengakibatkan peningkatan maupun penurunan kinerja pegawai.</li> </ul>
2.	Zulfahmi, Susi Hendriani dan Eka Armas Pailis (2020)	Pengaruh <b>Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</b> BPKAD Provinsi Riau Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Hasil analisis dapat diketahui bahwa: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> </ul>
3.	Dhika Kusumawardana, Rosidi dan Abdul Halim (2023)	Pengaruh <b>Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</b> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat pengaruh signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo</li> <li>- Terdapat pengaruh signifikan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo.</li> </ul>
4.	Ahmad Fauzi dan Gilang Nugroho (2024)	Pengaruh <b>Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai</b> dengan <b>Motivasi Kerja</b> Sebagai Variabel Intervening	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hilir.</li> <li>- Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hilir.</li> <li>- Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hilir.</li> <li>- Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hilir</li> </ul>
5.	Novie Shol Abdillah, Aryana Satrya dan Rini Yayuk Priyati (2022)	Pengaruh Penilaian Kinerja Dan <b>Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</b> Dengan <b>Motivasi</b> Sebagai Variabel Mediasi Pada Direktorat SITP	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Direktorat SITP.</li> <li>- Beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi pegawai pada Direktorat SITP</li> <li>- Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan mediasi parsial dari motivasi pegawai</li> </ul>

6.	Hasrival, Vivi Nila Sari dan Nila Pratiwi (2024)	Pengaruh <b>Penempatan Kerja dan Beban Kerja</b> terhadap <b>Kinerja Pegawai</b> dengan Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Intervening	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bupati Kabupaten Pasaman.</li> <li>- Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pasaman</li> </ul>
7.	Gunadi, Fitria dan Muhammad Riqqo Khadafi (2020)	Pengaruh <b>Penempatan Kerja Dan Kompetensi</b> Pengaruhnya Terhadap <b>Kinerja Dengan Motivasi</b> Sebagai Variabel Intervening di Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penempatan kerja berpengaruh langsung terhadap Motivasi di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas.</li> <li>- Penempatan kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas.</li> <li>- Kompetensi berpengaruh langsung terhadap Motivasi di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas.</li> <li>- Kompetensi berpengaruh langsung terhadap Kinerja di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas.</li> <li>- Motivasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas.</li> <li>- Kompetensi berpengaruh tidak langsung dengan Kinerja Pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Musi Rawas.</li> </ul>
8.	Anita Octavia G. (2023)	Pengaruh <b>Penempatan Dan Beban Kerja</b> Terhadap <b>Kinerja Pegawai</b> Dengan <b>Motivasi</b> Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Bank Lampung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,</li> <li>- Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>- Penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.</li> <li>- Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja.</li> <li>- Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>- Motivasi kerja memiliki peran dalam memediasi pengaruh tidak langsung penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai.</li> <li>- Motivasi kerja memiliki peran dalam memediasi pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai.</li> </ul>
9.	Fendy Ernawan S.N, Nurul Qomariah dan Abadi Sanosra (2021)	Pengaruh <b>Kompetensi Dan Penempatan Kerja</b> Terhadap <b>Kinerja</b> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Study Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bondowoso	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKD Kabupaten Bondowoso</li> <li>- Variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKD Kabupaten Bondowoso.</li> </ul>

10.	Nisa Nur Alinna (2022)	Pengaruh <b>Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. BPR NTB Mataram</b>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: - Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan di PD. BPR NTB Mataram - Tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PD. BPR NTB Mataram.
-----	------------------------	---	---

### 3. Metodologi penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan explanatory research untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel melalui pengujian hipotesis. Metode yang digunakan adalah kuantitatif, berlandaskan filsafat positivisme, dengan pengumpulan data menggunakan kuisioner. Tujuan penelitian adalah menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang status terkini subjek yang diteliti. Penelitian dilakukan di Kabupaten Karimun, Kepulauan Riau, selama enam bulan dari Maret 2024 hingga Agustus 2024, dimulai dengan kajian literatur, pengajuan proposal, pengumpulan dan pengolahan data, serta diakhiri dengan koreksi, bimbingan, dan ujian akhir. Populasi penelitian mencakup seluruh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Karimun, sebanyak 1.058 orang. Sampel ditentukan menggunakan teknik simple random sampling dan rumus Slovin, menghasilkan ukuran sampel minimum sebanyak 291 orang, dibulatkan dari 290,261. Sampel ini mencakup 291 orang PPPK dari seluruh OPD di Kabupaten Karimun.

Tabel 2. Jumlah Sampel Penelitian

No	Organisasi Perangkat Daerah	Jumlah Populasi	Analisis Proporsional	Jumlah Sampel
1	Sekretariat Daerah	32	(27,5% x 32)	9
2	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	21	(27,5% x 21)	6
3	Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang	18	(27,5% x 18)	5
4	Dinas Kepemudaan Dan Olahraga	14	(27,5% x 14)	4
5	Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil	11	(27,5% x 11)	3
6	Inspektorat Daerah	13	(27,5% x 13)	4
7	Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak	8	(27,5% x 8)	2
8	Sekretariat DPRD	15	(27,5% x 15)	4
9	Badan Penanggulangan Bencana Daerah Dan Pemadam Kebakaran	6	(27,5% x 6)	2
10	Badan Pendapatan Daerah	23	(27,5% x 23)	6
11	Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah	20	(27,5% x 20)	6
12	Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pengembangan	21	(27,5% x 21)	6
13	Dinas Kesehatan	80	(27,5% x 80)	22
14	Dinas Komunikasi Informatika, Statistik Dan Persediaan	14	(27,5% x 14)	4
15	Dinas Lingkungan Hidup	12	(27,5% x 12)	3
16	Dinas Pangan Dan Pertanian	12	(27,5% x 12)	3
17	Dinas Pariwisata	15	(27,5% x 15)	4
18	Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik	10	(27,5% x 10)	3
19	Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa	11	(27,5% x 11)	3
20	Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	8	(27,5% x 8)	2
21	Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan	608	(27,5% x 608)	167
22	Satuan Polisi Pamong Praja	8	(27,5% x 8)	2
23	Dinas Perhubungan	10	(27,5% x 10)	3
24	Dinas Perikanan	10	(27,5% x 10)	3
25	Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan	8	(27,5% x 8)	2
26	Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman	12	(27,5% x 12)	3

No	Organisasi Perangkat Daerah	Jumlah Populasi	Analisis Proporsional	Jumlah Sampel
27	Dinas Sosial	12	(27,5% x 12)	3
28	Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian	11	(27,5% x 11)	3
29	Kecamatan Kundur Barat	5	(27,5% x 5)	1
30	Kecamatan Meral	5	(27,5% x 5)	1
31	Kecamatan Selat Gelam	5	(27,5% x 5)	1
<b>Jumlah</b>		<b>1058</b>		<b>291</b>

Sumber : Data Primer

#### 4. Hasil dan pembahasan

Responden penelitian adalah Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kabupaten Karimun, dengan total sampel sebanyak 291 orang. Kuesioner untuk penelitian ini disebarikan melalui link Google Form. Karakteristik responden, termasuk jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja, dianalisis menggunakan software SPSS versi 27. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data yang terkumpul, mencakup nilai rata-rata (mean), nilai minimum, maksimum, dan standar deviasi. Hasil analisis statistik deskriptif ini disajikan dalam tabel 3, yang menggambarkan penyebaran dan karakteristik data responden secara detail.

Tabel 3. Analisis Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BK	291	40	50	45,68	2,715
KOM	291	15	75	62,99	6,599
PK	291	13	65	53,03	6,754
KIN	291	15	75	62,91	7,138
MK	291	15	75	62,95	6,122
Valid N (listwise)	291				

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa N atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 291, dan 291 data sampel beban kerja (X1), nilai minimum sebesar 40, nilai maksimum sebesar 50, dan diketahui nilai mean sebesar 45,68 serta nilai standar deviasi sebesar 2,715 yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata. Kompetensi (X2) dari 291 buah sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 15, nilai maksimum sebesar 75, dan diketahui nilai mean sebesar 62,99 serta nilai standar deviasi sebesar 6,599 yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata. Penempatan kerja (X3) dari 291 buah sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 13, nilai maksimum sebesar 65, dan diketahui nilai mean sebesar 53,03 serta nilai standar deviasi sebesar 6,754 yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata. Kinerja (Y) dari 291 buah sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 15, nilai maksimum sebesar 75, dan diketahui nilai mean sebesar 62,91 serta nilai standar deviasi sebesar 7,138 yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata. Motivasi kerja (Z) dari 291 buah sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 15, nilai maksimum sebesar 75, dan diketahui nilai mean sebesar 62,95 serta nilai standar deviasi sebesar 6,122 yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

#### **Beban Kerja terhadap Kinerja**

Tidak ada pengaruh signifikan. Semakin banyak beban kerja, kinerja cenderung menurun (nilai t hitung < t tabel, P values > 0,05).

### **Kompetensi terhadap Kinerja**

Ada pengaruh signifikan. Kompetensi yang lebih baik meningkatkan kinerja (nilai t hitung > t tabel, P values < 0,05).

### **Penempatan Kerja terhadap Kinerja**

Ada pengaruh signifikan. Penempatan kerja yang tepat meningkatkan kinerja (nilai t hitung > t tabel, P values < 0,05).

### **Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

Ada pengaruh signifikan. Meningkatkan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja (nilai t hitung > t tabel, P values < 0,05).

### **Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Tidak ada pengaruh signifikan (nilai t hitung < t tabel, P values > 0,05).

### **Kompetensi terhadap Motivasi Kerja**

Ada pengaruh signifikan. Kompetensi yang lebih baik meningkatkan motivasi kerja (nilai t hitung > t tabel, P values < 0,05).

### **Penempatan Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Ada pengaruh signifikan. Penempatan kerja yang tepat sesuai meningkatkan motivasi kerja (nilai t hitung > t tabel, P values < 0,05).

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh langsung

Hipotesis		Nilai Std Koefisien	T Statistic	P-value	Keterangan
H1	Beban Kerja (X1) → Kinerja (Y)	-0,095	1,795	0,073	Tidak Signifikan
H2	Kompetensi (X2) → Kinerja (Y)	0,207	3,255	0,001	Signifikan
H3	Penempatan Kerja (X3) → Kinerja (Y)	0,462	9,887	0,000	Signifikan
H4	Motivasi Kerja (Z) → Kinerja (Y)	0,250	4,131	0,000	Signifikan
H5	Beban Kerja (X1) → Motivasi Kerja (Z)	-0,131	1,071	0,285	Tidak Signifikan
H6	Kompetensi (X2) → Motivasi Kerja (Z)	0,472	3,864	0,000	Signifikan
H7	Penempatan Kerja (X3) → Motivasi Kerja (Z)	0,278	4,084	0,000	Signifikan

Sumber : Data Primer

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja**

Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Pemerintah Kabupaten Karimun. Meskipun beban kerja mempengaruhi kinerja, efeknya tidak besar dan negatif, artinya beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja. Hasil ini konsisten dengan beberapa penelitian sebelumnya namun berbeda dengan penelitian lain yang menunjukkan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja**

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi yang baik meningkatkan kinerja karena pegawai yang kompeten dapat menyelesaikan tugas lebih baik dan lebih cepat. Hasil ini

sejalan dengan berbagai penelitian yang menunjukkan kompetensi berkontribusi positif terhadap kinerja.

#### ***Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja***

Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penempatan yang sesuai dengan kemampuan pegawai meningkatkan kinerja karena pegawai dapat bekerja secara optimal dan lebih produktif. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian lain yang menunjukkan penempatan kerja yang tepat mempengaruhi kinerja positif.

#### ***Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja***

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan efisien. Hasil ini mendukung penelitian lain yang menunjukkan motivasi kerja meningkatkan kinerja.

#### ***Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja***

Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Meski beban kerja tinggi, efeknya terhadap motivasi tidak terlalu besar karena berbagai faktor bisa memitigasi dampak negatif. Ini konsisten dengan beberapa penelitian yang menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

#### ***Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja***

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Kompetensi yang baik meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian lain yang menunjukkan kompetensi berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja.

#### ***Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Motivasi Kerja***

Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Penempatan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan pegawai meningkatkan motivasi mereka. Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang menunjukkan penempatan yang tepat mempengaruhi motivasi positif.

#### ***Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja***

Beban kerja tidak mempengaruhi kinerja melalui motivasi kerja. Faktor lain mungkin lebih berperan dalam menentukan kinerja dibandingkan beban kerja itu sendiri. Hasil ini mendukung penelitian yang menunjukkan motivasi kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

#### ***Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja***

Kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Kompetensi tinggi meningkatkan motivasi yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian lain yang menunjukkan kompetensi berperan sebagai mediator antara kompetensi dan kinerja.

#### ***Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja***

Penempatan kerja mempengaruhi kinerja melalui motivasi kerja. Penempatan yang sesuai meningkatkan motivasi yang berdampak positif pada kinerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang menunjukkan penempatan kerja berperan sebagai mediator antara penempatan dan kinerja.

## **5. Kesimpulan**

Berdasarkan temuan di atas, penelitian ini mengonfirmasi bahwa kinerja PPPK di Pemerintah Kabupaten Karimun dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Kompetensi dan penempatan kerja terbukti menjadi faktor penting yang berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui peningkatan motivasi kerja. Beban kerja, meskipun memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja, tidak signifikan dalam menentukan hasil kinerja pegawai. Hal ini mungkin disebabkan oleh berbagai faktor kontekstual, seperti tingkat adaptasi pegawai terhadap beban kerja atau keberadaan mekanisme pendukung yang membantu mereka menangani beban kerja yang lebih berat. Motivasi kerja juga memainkan peran yang signifikan dalam meningkatkan

kinerja pegawai. Faktor ini memperkuat temuan bahwa motivasi yang tinggi dapat menjadi pendorong utama dalam mengoptimalkan potensi kinerja pegawai, khususnya ketika didukung oleh kompetensi dan penempatan yang tepat. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di Pemerintah Kabupaten Karimun, khususnya dalam rangka meningkatkan kinerja PPPK. Pertama, peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan harus menjadi prioritas. Kedua, penempatan kerja yang tepat harus diperhatikan untuk memastikan pegawai bekerja di posisi yang sesuai dengan keahlian mereka. Ketiga, kebijakan yang meningkatkan motivasi kerja, seperti insentif dan lingkungan kerja yang kondusif, perlu diperkuat guna mendukung kinerja pegawai secara optimal. Secara keseluruhan, penelitian ini menemukan bahwa faktor kompetensi, penempatan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja PPPK, baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Beban kerja, meskipun memiliki pengaruh negatif, tidak cukup signifikan untuk dikatakan memengaruhi kinerja secara langsung. Oleh karena itu, strategi peningkatan kompetensi dan penempatan kerja yang tepat serta upaya mendorong motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam konteks reformasi birokrasi di Kabupaten Karimun.

### **Limitasi dan studi lanjutan**

Adapun untuk memperjelas arah penelitian, maka penelitian ini dibatasi hanya pada Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Karimun. Variabel yang diteliti yaitu beban kerja, kompetensi dan penempatan kerja sebagai variabel independen/bebas dan kinerja sebagai variabel dependen/terikat serta motivasi sebagai variabel intervening.

### **Ucapan terima kasih**

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada para responden dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, namun telah memberikan dukungan, bantuan, informasi, dan bimbingan yang sangat berharga sehingga penyusunan jurnal ini dapat terselesaikan dengan baik.

### **Referensi**

- Amir, B. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Dengan Stres Sebagai Variabel Intervening Di Universitas Hasanuddin. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Abdillah, N.S., Satrya, A., dan Priyati, R.Y. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Direktorat Sitp. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 6(2), 3983-3994. <http://dx.doi.org/10.58258/jisip.v6i2.3044>.
- Alinna, N. N. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. BPR NTB Mataram. Universitas Islam Negeri Mataram.
- Anindita, S. R., DC. Kuswardani, dan Santoso, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Sustainable Business Journal. Jurnal Ilmiah Universitas Senarang*, 2(2), 115-125. <http://dx.doi.org/10.26623/sbj.v2i2.8924>.
- Fendy Ernawan S.N, Nurul Qomariah, Abadi Sanosra. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Study Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bondowoso). Universitas Muhammadiyah Jember.
- Fauzi, A., dan Nugroho, G. (2024). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(1), 558-580. <http://dx.doi.org/10.35931/aq.v18i1.3016>.
- Gunadi, G, F Fitria, dan M R Khadafi. (2020). "Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di ...." *Jurnal Media Ekonomi .... jurnal.univbinainsan.ac.id*, 2020
- Hasibuan, D. L. (2018). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Universitas Brawijaya.
- Herlambang, S., Sinaga, S., & Sihombing, N. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

- Pada Pt. Pln (Persero) Uip Sumbagut. *Jurnal Prointegrita*, 6(1), 182-202. <http://dx.doi.org/10.46930/jurnalprointegrita.v6i1.1502>.
- Hasrival, H., Sari, V. N. ., & Pratiwi, N. . (2024). Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 41–54. <https://doi.org/10.57151/jeko.v3i1.358>.
- Hermawan, A., Wulandari, A., Mirza Buana, A., & Sanjaya, V. (2020). Pengaruh kompetensi, insentif dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Lampung. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 1(1), 71–83. <https://doi.org/10.35912/simo.v1i1.149>
- Kehista, A. P., Faeni, D. P., & Fikri, A. W. N. (2024). Pengaruh Konsep Green Human Resources Management, Kepemimpinan Transformasional, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi yang Dimediasi Praktik Implementasi Green Human Resources Management PT XX. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 5(2), 255–268. <https://doi.org/10.35912/simo.v5i2.3459>
- Kusumawardana, D., Halim, A., & Rosidi, R. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 4(1), 88-100. <https://doi.org/10.35316/idarah.2023.v4i1.88-100>.
- Maharani, N. R. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Nur Ash Shidiq, M., & Azizah, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Ketepatan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PKP-PK PT. Angkasa Pura II Persero). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 1(1), 9-24. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v1i1.398>.
- Nathania, J. A., & Wijaya, S. (2024). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Retensi Karyawan pada Store Maxx Coffee Tangerang (The Influence of Compensation, Organizational Culture and Motivation on Employee Retention at the Maxx Coffee Tangerang Store). *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 5(1), 43–54. <https://doi.org/10.35912/simo.v5i1.3027>
- Octavia, A. (2023) Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Bank Lampung. Universitas Lampung.
- Permatasari, D., Sufian, S., dan Rachmansyah, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Pengurus Barang Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang) *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 7(1). 19-34. <http://dx.doi.org/10.35829/magisma.v7i1.37>.
- Rosayu, A. A., Harjadi, D., & Djuniardi, D. (2023). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Sekecamatan Dukupuntang dengan Motivasi Kerja sebagai Moderasi. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(03), 8–26. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v4i03.5716>.
- Ratmono, A. J., Rusmana, O., & Hasanah, U. (2023). Tinjauan terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa: Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Partisipasi Masyarakat, dan Pengawasan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 4(4), 273–286. <https://doi.org/10.35912/jakman.v4i4.2315>
- Sidik, J., & Safitri, D. (2020). Motivasi kerja memoderasi pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor (Work motivation moderates the influence of organizational commitment, leadership style, and ambiguity role on auditor performance). *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Manajemen (Jakman)*, 1(3), 195–212. <https://doi.org/10.35912/jakman.v1i3.35>
- Siahaan, Syalimono. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(2), 142–153. <https://doi.org/10.37385/msej.v2i2.213>

Zulfahmi. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Provinsi Riau Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 10(2), 159-167. <https://doi.org/10.37859/jae.v10i2.2027>.