

**PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. MIGAS  
MANDIRI PRATAMA KALIMANTAN  
TIMUR**

**NASKAH PUBLIKASI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

**Un-tung**

**1811102431279**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
OKTOBER 2022**

**Pengaruh Penempatan Pegawai Dan Beban Kerja  
Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Migas  
Mandiri Pratama Kalimantan  
Timur**

**naskah publikasi**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

**Un-tung**

**1811102431279**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
OKTOBER 2022**

**PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. MIGAS  
MANDIRI PRATAMA KALIMANTAN  
TIMUR**

Un-tung  
1811102431279

Jurusan manajemen

Fakultas ekonomi, hokum, politik, dan psikologi  
Universitas muhammadiyah Kalimantan timur  
Jl.ir.H. Juanda no 15, sidodadi, samarinda 75124  
[Mamasuntung58@gmail.com](mailto:Mamasuntung58@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari bagaimana pembagian kerja dan istirahat kerja mempengaruhi produktivitas pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur di Samarind. Penelitian di sini sangat bergantung pada metode kuantitatif. Penelitian ini merekrut 32 peserta dengan menggunakan teknik sampel acak. Pengumpulan data dilakukan dengan berbagai metode, antara lain wawancara, survei, dan observasi sederhana. Teknik analisis data seperti analisis regresi linier, uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas, serta uji t dan uji independensi digunakan dalam penelitian ini, dengan menggunakan paket statistik SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kebersihan tempat kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas pekerja, (2) beban kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas, dan (3) menempatkan pekerja dan beban kerja pada shift yang berbeda pada waktu yang bersamaan tidak berpengaruh terhadap pekerja. produktifitas.

**Kata kunci: Penempatan Kerja, Beban Kerja, Prestasi Kerja**

**EFFECT OF EMPLOYEE PLACEMENT AND WORKLOAD  
ON WORK ACHIEVEMENT AT PT. MIGAS  
MANDIRI PRATAMA KALIMANTAN  
TIMUR**

**ABSTRACT**

This study aims to study how the division of labor and work breaks affect productivity at PT. Migas Mandiri Pratama East Kalimantan in Samarind. The research here relies heavily on quantitative methods. This study recruited 32 participants using a random sample technique. Data was collected using various methods, including interviews, surveys, and simple observation. Data analysis techniques such as linear regression analysis, validity and reliability test, normality test and heteroscedasticity test, as well as t test and independence test were used in this study, using the SPSS statistical package. The results showed that (1) workplace cleanliness had no effect on worker productivity, (2) workload had a negative effect on productivity, and (3) placing workers and workloads on different shifts at the same time had no effect on workers. productivity.

**Keywords: Work Placement, Workload, Work Performance**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**NASKAH PUBLIKASI**

**PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
PRESTASI KERJA PADA PT MIGAS MANDIRI PRATAMA KALIMANTAN  
TIMUR**

Oleh :

**Un-tung  
1811102431279**

Samarinda, 25 September 2022

Telah disetujui oleh :

Pembimbing,



**Ermi Utami, S.E., M.E  
NIDN.1101018802**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**NASKAH PUBLIKASI**

**PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
PRESTASI KERJA PADA PT MIGAS MANDIRI PRATAMA KALIMANTAN  
TIMUR**

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Un-tung  
Nim : 1811102431279  
Program studi : SI Manajemen

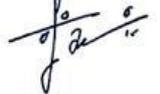
Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 7 Oktober 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji :

Penguji I : Damingun, SE., M.M.  
NIDN.1117087203

(  )

Penguji II : Erni Utami, S.E., M.E.  
NIDN.1101018802

(  )

Mengetahui,

Dekan  
Ekonomi Bisnis Dan Politik



Waidi, M.M., Ph.D)  
NIDN.0605056501

Ketua  
Program Studi Manajemen



Erwan Sholah, S.E., M.Si., Ph.D)  
NIDN.0620107201

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Un-tung  
Nim : 1811102431279  
Program Studi : Manajemen  
Email : Mamasuntung58@gmail.com

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan jelas dicantumkan sebagai bahan sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan didaftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulis ilmiah yang berlaku,
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 5 Juli 2022

Yang membuat pernyataan,



Un-tung

## **PENDAHULUAN**

### **I.1. Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan suatu bisnis ditentukan oleh sumber daya internalnya, terutama sumber daya manusia yang digunakan untuk mempertahankan operasi perusahaan sehari-hari. Menurut Mangkunegara dalam Laima *et al.*, (2019) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pemantauan perolehan, pengembangan, distribusi, integrasi, pemeliharaan, dan pembuangan manusia usia kerja agar organisasi mencapai tujuannya.

Keberhasilan perusahaan dapat diukur dengan melihat kualitas pekerjaan yang dilakukan karyawannya. Kinerja karyawan yang tinggi dipandang sebagai faktor dalam mendongkrak kualitas dan kuantitas output suatu perusahaan. Sebuah perusahaan dapat meningkatkan produktivitas pekerja dengan beberapa cara, salah satunya melalui penempatan karyawan yang strategis. Menurut Gaol Laima *et al.* (2019), penempatan (penempatan) adalah pengaturan awal atau kembalinya satu atau lebih karyawan pada posisi baru atau berbeda.

Tujuan dari proses kepegawaian ini adalah untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan harapan dalam hal kualitas, kuantitas, dan cita-cita, yang diukur dengan ketiga metrik. Oleh karena itu, penempatan yang dilakukan di perusahaan PT Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur dapat dikatakan sempurna dan akurat jika sesuai dengan keahlian karyawan.

Tingginya tingkat tekanan kerja merupakan salah satu dari beberapa faktor yang menyebabkan kinerja pekerja di bawah standar. Beban kerja yang berlebihan

dapat menyebabkan burnout dan kelelahan. Kinerja di tempat kerja mungkin terganggu sebagai akibat dari faktor-faktor seperti harapan yang terlalu tinggi untuk tingkat keterampilan, tingkat kerja, dan keluaran, serta faktor lainnya. Beban kerja berdampak pada kinerja karyawan. Kontrak kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi operasi bisnis sehubungan dengan penyelesaian tugas yang diberikan dan asumsi tanggung jawab yang dihasilkan. Kelebihan beban kerja terjadi ketika semua tugas karyawan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Tarwaka Laima *et al.*, 2019).

Karyawan didorong untuk melanjutkan pekerjaan mereka dan tetap antusias melakukannya dengan diberikan alat, umpan balik, dan lingkungan yang tepat untuk melakukannya. Karena itu, pekerja berbeda satu sama lain. Variasi ini muncul sebagai akibat dari beragam motivasi, tujuan, dan kebutuhan sumber daya pekerja individu selama pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus memenuhi kebutuhan material dan non material pekerja sesuai dengan harapan pekerja jika perusahaan mengharapkan tingkat kinerja yang tinggi dari pekerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staff sumber daya manusia pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur dapat disimpulkan oleh penulis terdapat indikasi permasalahan yaitu penempatan pegawai pada beberapa bagian bidang pekerjaan/tugas/jabatan, masih belum sesuai atau tepat dengan tingkat pendidikan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki pegawai. Dua masalah yang paling umum dengan data upah adalah pembayaran yang kurang (bila jumlah pekerjaan yang diberikan terlalu besar dalam kaitannya dengan kemampuan

karyawan) dan pembayaran lebih (ketika jumlah pekerjaan yang diberikan terlalu kecil dibandingkan dengan kemampuan karyawan).

Berdasarkan latar belakang permasalahan seperti uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang prestasi kerja pegawai dengan judul : **“Pengaruh Penempatan Pegawai Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur”**

## **I.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka beberapa pokok permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah penempatan pegawai (X1) secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) pegawai pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur ?
2. Apakah beban kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) pegawai pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur ?
3. Apakah Penempatan pegawai (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) pegawai pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur ?

### **I.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh penempatan pegawai (X1) secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) pegawai pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur.
- b. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X2) secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) pegawai pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur.
- c. Untuk mengetahui pengaruh penempatan pegawai (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan terhadap prestasi kerja (Y) pegawai pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur.

#### **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **a. Aspek Teoritis**

Bagi akademisi, ini adalah alat untuk menempatkan pengetahuan yang mereka peroleh melalui studi dan penelitian independen mereka untuk digunakan dengan baik di bidang manajemen sumber daya manusia. Bagi peneliti lain, ini berfungsi sebagai sumber referensi dan bahan latar belakang yang dapat mereka gunakan untuk membuat perbandingan dalam penelitian mereka sendiri di lapangan di masa depan.

## **2. METODE PENELITIAN**

Kuantitatif jenis penelitian yang digunakan Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuisisioner, dan observasi. Populasi sebanyak 32 orang pegawai PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur sampel yang dipilih yaitu sampel jenuh. Metode pengujian yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi dengan batas signifikansi 0,05 atau 5%.

## **3. LANDASAN TEORI**

### **3.1 Penempatan Pegawai**

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah penempatan pegawai. Menurut Riani dan Agustini (2019), keberhasilan suatu organisasi mencerminkan kinerja karyawan dan manajemennya. Sedangkan dalam pendapat lain Penempatan pekerja, atau "penempatan", adalah proses dimana senior direct report (SDM) perusahaan memutuskan di mana seorang karyawan akan bekerja. Demikian menurut Ardana DKK, seperti dikutip dalam Agustini (2019).

### **3.2 Beban Kerja**

Menurut (Suntoyo, 2012), tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat menimbulkan burnout dan dendam dalam diri seseorang. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja karena faktor-faktor seperti peningkatan persyaratan pelatihan, peningkatan kecepatan kerja yang sesuai, peningkatan beban kerja, dan sebagainya.

### 3.3 Prestasi Kerja

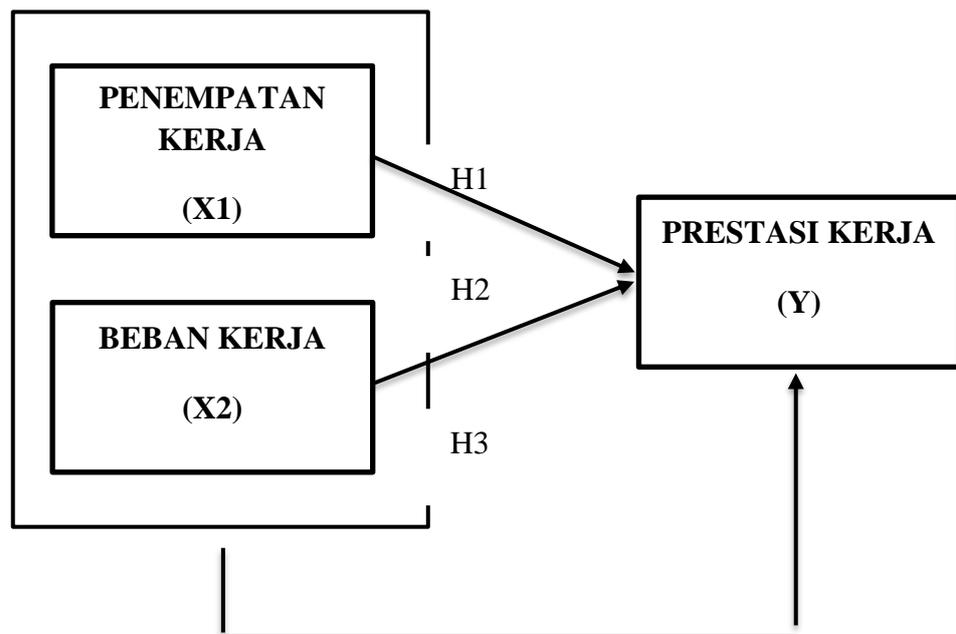
Prestise di tempat kerja, sebagaimana didefinisikan oleh Sutrisno dalam Noviansyah (2021), merupakan hasil kerja keras dan dedikasi seorang karyawan selama bekerja. Indikator prestasi kerja meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dan ketepatan waktu sebagaimana dikemukakan oleh Sutrisno sebagaimana dikutip dalam Laima et al. (2019).

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini, kerangka pemikiran diberikan dalam bentuk variabel, yang menunjukkan pengaruh faktor- faktor independen terhadap variabel-variabel berikut:

### 4.2. Hipotesis



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

Berdasarkan kerangka pikir diatas, maka hipotesis data penelitian ini adalah sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Diduga penempatan pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur.

H<sub>2</sub> : Diduga beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur.

H<sub>3</sub> : Diduga penempatan pegawai dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur

### **1. Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja**

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur telah memiliki penempatan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pegawai pada perusahaan, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan teori penempatan pegawai dan perumusan masalah, berdasarkan teori Menurut Riani dalam Agustini (2019) penempatan yang tepat merupakan faktor strategis bagi perusahaan yang hasilnya dapat dilihat dari kinerja karyawan maupun kinerja organisasi tersebut. Sehingga apabila penempatan pegawai dalam perusahaan sesuai maka akan menghasilkan prestasi kerja yang baik dan kualitas maupun kuantitas perusahaan akan meningkat.

## **2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Dalam penelitian ini yang dilakukan pengujian adalah pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan (H2) yang dirumuskan, yaitu beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur telah memiliki beban kerja yang sesuai dengan kapasitas pegawai dan tidak mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerja dalam artian beban kerja pada perusahaan stabil, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan teori beban kerja dan perumusan masalah, berdasarkan teori beban kerja menurut Hariyati dalam Rosyia Wardani, (2020) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

## **3. Pengaruh Penempatan Pegawai dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Para peneliti menemukan korelasi positif dan tidak signifikan antara penempatan karyawan dan tuntutan pekerjaan dan kinerja pekerjaan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan staf dan beban kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas pekerja di PT. Migas Mandiri Pratama di Kalimantan Timur. Dapat disimpulkan bahwa PT. Kinerja Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur tidak terpengaruh oleh penempatan tenaga kerja dan beban kerja secara simultan.

Temuan penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya oleh Nadila Aini Laima berjudul “Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Taulud” yang menyimpulkan bahwa “faktor tempat kerja seperti penugasan pegawai dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik. pada kinerja pekerja.” Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan pekerja dan beban kerja memiliki pengaruh timbal balik terhadap produktivitas. Tujuan dari perbandingan ini adalah untuk menilai kepentingan relatif dari lokasi pekerjaan dan beban kerja dalam menentukan kinerja karyawan.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur, maka diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Dibuktikan dengan hasil koefisien determinasi sebesar 0,352, penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh penempatan karyawan terhadap produktivitas pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur diabaikan, menunjukkan bahwa faktor lain memiliki dampak yang lebih besar pada produktivitas di perusahaan. Faktor-faktor lain yang dipertimbangkan di sini adalah faktor-faktor yang belum dipelajari oleh para akademisi.
2. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa pengaruh jam kerja terhadap produktivitas pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur diabaikan (diukur dengan koefisien determinasi koefisien 0,352),

dengan faktor lain yang lebih besar pengaruhnya terhadap produktivitas. Dalam konteks ini, "faktor lain" mengacu pada hal-hal yang belum dipelajari oleh akademisi.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Migas Mandiri Pratama, penempatan dan beban kerja karyawan Kalimantan Timur tidak berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan fakta bahwa 64% produktivitas perusahaan ditentukan oleh variabel independen seperti penempatan karyawan dan beban kerja, sedangkan 36% dipengaruhi oleh variabel di luar kategori independen.

## **5.2 Saran**

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian dan kesimpulan penempatan pegawai masih belum terlaksana secara efektif sehingga peneliti menyarankan kepada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur agar menempatkan pegawai sesuai dengan kebutuhan, pengalaman yang dimiliki dan mempertimbangkan prestasi akademik, kesehatan, status perkawinan serta usia setiap pegawai perusahaan dan nantinya pegawai dapat termotivasi dalam bekerja dan meningkatkan prestasi kerja. Hal ini bertujuan agar pekerjaan yang diberikan dapat terlaksana dengan baik sesuai aturan yang ditetapkan.
2. Pengelolaan beban kerja pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur sudah berjalan dengan baik hanya saja perlu disarankan peneliti untuk memperhatikan organisasi kerja yang diantaranya lamanya waktu

dalam bekerja, waktu istirahat dan sistem pengupahan setiap pegawai serta lingkungan kerja yang kondusif, sehingga pegawai merasa senang dan dapat berprestasi dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

3. Jika dilihat secara simultan variabel penempatan pegawai dan beban kerja secara bersamaan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Sebaiknya perusahaan memperhatikan proses penempatan pegawai dan beban kerja yang terjadi pada perusahaan PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur. Agar penempatan kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai dan sebaiknya perusahaan harus lebih memperhatikan beban kerja pegawai yang berlebihan.
4. Bagi peneliti dan akademis yang nantinya akan melakukan penelitian sejenisnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi dan bahan pertimbangan sehingga dapat memilih variabel lain yang dirasa lebih berpengaruh terhadap variabel-variabel tersebut, dan diharapkan untuk lebih spesifik dalam menentukan objek atau responden yang diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, I., Saputra, H.E. and Imanda, A. (2019) 'Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Pt. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu', *Profesional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 6(1), pp. 42–60. doi:10.37676/professional.v6i1.837.
- Agustini, F. (2019) 'Penempatan Karyawan Dan Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Jamsostek Medan', *Niaga*, 8(2), p. 95. doi:10.24114/niaga.v8i2.14257.
- Astianto, A. (2014) 'Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya', *Jurnal MAKSIPRENEUR*, 3(7), pp. 1–17. Available at: <https://adoc.pub/pengaruh-stres-kerja-dan-beban-kerja-terhadap-kinerja-karyaw.html>.
- Donni Juni Priansa, S.Pd., S.E, S.S., M.M. (2020) *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta, CV.
- Fandi Prasetyo (2014) Indikator Prestasi Kerja, Blogger. Available at: <http://fandiprasetyo.blogspot.com/2014/02/teor-teori-prestasi-kerja.html?m=1> (Accessed: 6 March 2022).
- Gamal Thabroni (2021) Metode Penelitian Kuantitatif, serupa.id. Available at: <https://serupa.id/metode-penelitian-kuantitatif-pengertian-karakteristik-jenis/> (Accessed: 9 March 2022).
- Laima, N A et al. (2019) 'Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat Di Rsud Talaud', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3), pp. 3728–3737.
- Marbawi Adamy (2016) *manajemen sumber daya manusia*. Ljokseumawe: unimal pres.
- Mulyono (2019) Uji Asumsi Klasik, BBS - MANAGEMENT. Available at: <https://bbs.binus.ac.id/management/2019/12/analisis-uji-asumsi-klasik/> (Accessed: 9 March 2022).
- Noviansyah, M.E. (2021) 'Pengaruh Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT . Bank BRI Cabang Baturaja ( Persero )', *ilmiah STIE MDP*, 10(2), pp. 116–127.
- Nurchahyo, B. and Riskayanto, R. (2018) 'Analisis Dampak Penciptaan Brand Image Dan Aktifitas Word of Mouth (Wom) Pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion', *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 3(1), p. 14. doi:10.29407/nusamba.v3i1.12026.

- Pandowo, P.G.B.I.T.M. et al. (2021) 'PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I MANADO POSITION PLACEMENT , WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT IMPACT ON WORK PERFORMANCE OF MANADO IMMIGRATION OFFICE EMPLOYEES Jurnal EMBA', 9(2), pp. 50–60.
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.S. (2009) manajemen sumber daya manusia. Kencana. Available at: <https://bpsdm.kemendagri.go.id/Assets/Uploads/laporan/4cf5365b9fd5fcde6ff70735dc13ee50.pdf>.
- Rosyia Wardani (2020) 'Jurnal Akuntansi dan Keuangan Syariah (ALIANSI) Vol. 4 No. 1, Mei 2020', 4(1).
- Sugiyono (2014) Metode Penelitian Manajemen. Edited by Setiawami. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suliantoro, S. (2021) 'Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Di Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta', Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi, 8(1), p. 79. doi:10.54131/jbma.v8i1.118.
- Suntoyo (2012) 'Pengaruh Supervisi dan Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Bank Jatim Cabang Kediri', Jurnal Penelitian Manajemen Terapan, (1), p. 64.

# LAMPIRAN

Pengaruh Penempatan Pegawai  
Dan Beban Kerja Terhadap  
Prestasi Kerja Pegawai Pada PT.  
Migas Mandiri Pratama  
Kalimantan Timur”

*by Un-tung Jurnal 3110*

---

**Submission date:** 31-Oct-2022 09:49AM (UTC+0800)

**Submission ID:** 1939750086

**File name:** uh\_penempatan\_kerja\_dan\_beban\_kerja\_terhadap\_prestasi\_kerja.docx (47.29K)

**Word count:** 1776

**Character count:** 11825

## Pengaruh Penempatan Pegawai Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur”

### ORIGINALITY REPORT

<b>29%</b> SIMILARITY INDEX	<b>28%</b> INTERNET SOURCES	<b>16%</b> PUBLICATIONS	<b>10%</b> STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>repository.uin-suska.ac.id</b> Internet Source	<b>5%</b>
<b>2</b>	<b>ejournal.unsrat.ac.id</b> Internet Source	<b>4%</b>
<b>3</b>	<b>ejurnal.untag-smd.ac.id</b> Internet Source	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>digilib.unimed.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>media.neliti.com</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>simpel.umkt.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repository.iainkudus.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>journal.pancabudi.ac.id</b> Internet Source	<b>1%</b>

core.ac.uk

**FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Un-tung  
 NIM : 181102431279  
 Program Studi : S1 Manajemen  
 Bimbingan Mulai : 05 Februari 2022  
 Judul Skripsi : Pengaruh penempatan pegawai dan beban kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur.

No	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing
1.	03/02-2022	Membahas tentang komitmen terhadap kelompok, perihal tema yang akan diambil dengan syarat timeline, tepat waktu dalam pengerjaan proposal skripsi.	
2.	07/02-2022	Membahas pengambilan keputusan secara analitis, bagaimana memilih metode penelitian secara matang dalam penelitian ekonomi, membahas bagian bab 2 analisis menggunakan aplikasi SPSS dan harus mempunyai pembelajaran statistik serta metode penelitian dan mengumpulkan 5 jurnal internasional dan 5 jurnal nasional dengan referensi terbaru.	
3.	14/02-2022	Membahas tentang judul yang akan diambil seperti F1, membahas tentang kerangka proposal dan cara penulisan serta membahas bab 2 yang akan diteliti tentang beban kerja dan prestasi kerja.	
4.	24/02-2022	Membahas bab 2 dan merevisi teori Variabel Y dan X, menulis sumber dimateri, dibuat kesimpulan, memasukkan 10 jurnal yang dicari dan membuat hipotesis, sekalian mulai masuk ke bab 3 (membahas lewat zoom)	
5.	09/03-2022	Membahas di zoom tentang revisi bab 2 dan membahas bab 3 usulkan sudah mendapat tempat buat diteliti untuk mem- arutkan data di bab 3	
6.	14/03-2022	merevisi bab 3 dan membahas bab 2 dan 3 serta melan- jutkan mengerjakan bab 1, revisi di bab 3, memakai sam- ping seorus, Variabel devitini operasional diambil dari bab 2 serta populasi dan sampel tidak membat devitini.	
7.	21/03-2022	Membahas bab 1 dengan masukan indikator tambahan di latar belakang dan membahas uji di bab 3	

1.	06/06 -2022	Pertemuan pertama lewat zoom, membahas tabel yang sudah ditawati. Untuk dimasukkan ke spss. Juga membahas data keeneruan.	
2.	10/06 -2022	Rahas revisi dibagian bab 4 dan 5 dibagian data spss untuk melihat hasilnya apakah positif atau negatif	
5.	29/06 -2022	Rahas revisi bagian bab 4 dan 5 di uji T dan uji F untuk melihat data dan pembahasannya	
4.	28/06 -2022	Melihat pembalasan dibagian bab 4, merevisi sedikit bagian kontikolan stres. sesudah itu TTD persefuguan	
6.	12/07 -2022	Revisi ke pengisi, dikirim ke email. revisi di bab 4 perbaikan struktur, perbaikan tabel di deskripsi data, mem-akai rumus R tabel, Perbaikan saran.	
0.	02/07 -2022	Revisi dibagian bab 4. dipembalasan kontik dan E Stres agar lebih di perjelas lagi dan berdasarkan tuntas.	
7.	15/07 -2022	Revisi dibagian bab 4 di pembalasan, Manuskorng kompreheusif dan masih harus diperbaiki lagi pembahasannya.	

Samarinda, 29 Maret 2022

Pembimbing,

  
(Eranis, S.Pd, M.Pd)