

**PENGARUH PENEMPATAN DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
CV MIND CREATIVE INDONESIA**



Skripsi Oleh

ANDRIAN RAMADHON

01011282126084

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2025

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH PENEMPATAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV MIND CREATIVE INDONESIA**

Disusun oleh :

Nama : Andrian Ramadhon

NIM : 01011282126084

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

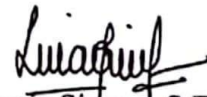
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan
Pada CV Mind Creative Indonesia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Indralaya, 20 Juni 2025



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.

NIP. 19809242019032021

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PENEMPATAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV MIND CREATIVE INDONESIA

Disusun oleh :

Nama : Andrian Ramadhon

NIM : 01011282126084

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan
Pada CV Mind Creative Indonesia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 20 Juni 2025

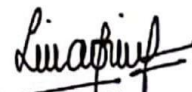
Dosen Penguji

Dosen Pembimbing



Nia Meitisari, S.E., M.Si.

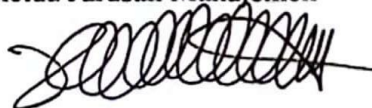
NIP. 198605202020122010



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.

NIP. 19809242019032021

Mengetahui,
ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 1989071120180310001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andrian Ramadhon

NIM : 01011282126084

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Alam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH PENEMPATAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV MIND CREATIVE INDONESIA**

Pembimbing : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.

Tanggal Ujian : 12 Juni 2025

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang 1 Mei 2025



Andrian Ramadhon

NIM. 01011282126084

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Penulis ucapkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Mind Creative Indonesia”. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Peneliti berharap skripsi ini dapat memberikan kontribusi dan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, dunia akademik, serta praktik manajemen sumber daya manusia.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah banyak mendapat bantuan serta dukungan, baik secara moral maupun materil dan banyak juga hambatan serta tantangan yang dihadapi dalam proses penyusunannya, atas kehendak yang maha kuasa hal tersebut dapat di atasi karena kerja keras, bimbingan, saran motivasi, dan bantuan dari berbagai pihak. Penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak agar dapat memperbaiki kelemahan dan kekurangan dari skripsi ini dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, khususnya bagi mahasiswa Manajemen Universitas Sriwijaya.

Palembang, 20 Juni 2025



Andrian Ramadhon

NIM. 01011282126084

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Mungkin tak sesuai angan-anganmu, mungkin lebih dari yang engkau kira,
namun yakinlah apa yang engkau tabur akan tumbuh dan bermakna.

(Biru Baru – Selamat Datang)

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- ❖ Orang Tua
- ❖ Saudara
- ❖ Sahabat dan Teman-teman
- ❖ Almamater

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik dan tentunya atas berkat dukungan, semangat, arahan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas kasih sayang, petunjuk, kesehatan, kesempatan serta anugerah yang selalu Engkau berikan kepada penulis. Terima kasih untuk semua doa yang selalu Engkau dengarkan dan Engkau kabulkan.
2. Kedua orang tua, terima kasih atas pengorbanan, doa, perhatian, dan dukungan yang selalu diberikan kepada penulis. Semoga suatu saat nanti penulis dapat membalas segala kebaikan dan kasih sayang yang telah ayah dan ibu berikan.
3. Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Prof. Dr. H. Azwardi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya sekaligus dosen pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu, membimbing serta memberikan saran yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.

7. Ibu Nia Meitisari, S.E., M.Si selaku Dosen Penguji. Terima kasih atas kritik, saran, dan arahnya yang sangat berarti dalam penyempurnaan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas kebaikan yang ibu berikan.
8. Bapak Agung Putra Raneo, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik. Terima kasih atas bimbingannya yang diberikan selama masa perkuliahan.
9. Bapak/Ibu dosen yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
10. Seluruh staf dan pegawai akademik Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu Penulis selama masa perkuliahan.
11. Pimpinan dan seluruh karyawan CV Mind Creative Indonesia yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melaksanakan penelitian di CV Mind Creative Indonesia, serta meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dalam penelitian ini.
12. Para sahabat, Rozaan, Hadzar, Arya, Wefo dan Fernando. Terima kasih telah menemani dan memberikan hiburan kepada penulis disaat proses penyusunan skripsi ini.
13. Diri sendiri, Terima kasih untuk diri sendiri karena telah mampu bertanggung jawab dengan pilihan yang dipilih. Terima kasih telah bisa sampai pada titik saat ini. Tetap semangat dan lakukan yang terbaik, karena masih banyak cerita lainnya yang harus dijalani.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis menerima dengan terbuka segala kritik dan saran yang membangun. Harapan penulis, semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca atau pihak yang membutuhkan.

Palembang, 20 Juni 2025



Andrian Ramadhon

NIM. 01011282126084

ABSTRAK

PENGARUH PENEMPATAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV MIND CREATIVE INDONESIA

Oleh:

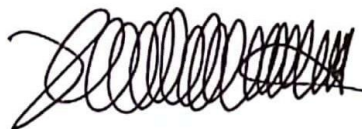
Andrian Ramadhon

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel penempatan dan variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan, khususnya pada karyawan CV Mind Creative Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi yakni karyawan CV Mind Creative Indonesia. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh sebanyak 41 karyawan. Penelitian ini menggunakan Analisis regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan antara penempatan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penempatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan CV Mind Creative Indonesia.

Kata Kunci: penempatan, pelatihan, kinerja karyawan

Mengetahui,

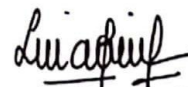
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.

NIP. 1989071120180310001

Dosen Pembimbing



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.

NIP. 19809242019032021

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF PLACEMENT AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV MIND CREATIVE INDONESIA

By:

Andrian Ramadhon

This study aims to determine the effect of placement variables and training variables on employee performance, especially on CV Mind Creative Indonesia employees. This research uses quantitative methods with the population of CV Mind Creative Indonesia employees. The sampling technique used is a saturated sample technique of 41 employees. This study uses multiple linear regression analysis to determine the relationship between placement and training on employee performance. The results showed that the placement variable did not significantly affect the employee performance variable and the training variable had a positive and significant effect on the CV Mind Creative Indonesia employee performance variable.

Keywords: placement, training, employee performance

Approved by,

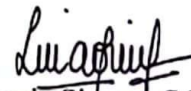
Head of Management Department



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.

NIP. 1989071120180310001

Advisor



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.

NIP. 19809242019032021

LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing menyatakan abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Andrian Ramadhon

NIM : 01011282126084

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan
Pada CV Mind Creative Indonesia

Telah kami periksa, kaidah kebahasaan, maupun susunan tensesnya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Mengetahui,

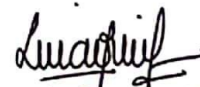
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.

NIP. 1989071120180310001

Dosen Pembimbing



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.

NIP. 19809242019032021

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : Andrian Ramadhon
NIM : 01011282126084
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Lubuklinggau, 02 Desember 2002
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Jl. Kali Kesik grenn garden 3, Taba Jemekeh, Kec.
Lubuk Linggau Tim. I, Kota Lubuklinggau,
Sumatera Selatan
Email : drian.rma@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : SD Negeri 31 Lubuklinggau
SLTP : SMP Negeri 2 Lubuklinggau
SLTA : SMA Negeri 2 Lubuklinggau
S1 : Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi,
Universitas Sriwijaya

RIWAYAT ORGANISASI

2020-2021 : *Staff Media & Design Department* IMAJE FE UNSRI
2021-2022 : *Staff Creative Media & Design Department* IMAJE FE UNSRI
2022-2023 : *Assistant Manager Creative Media & Design Department* IMAJE FE
UNSRI

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
KATA PENGANTAR.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT.....	xi
LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Grand Theory.....	11
2.1.2 Penempatan.....	11
2.1.2.1 Pengertian Penempatan	11
2.1.2.2 Jenis-Jenis Penempatan.....	12
2.1.2.3 Metode Penempatan	14
2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Penempatan	14
2.1.3 Pelatihan.....	15
2.1.3.1 Pengertian Pelatihan.....	15
2.1.3.2 Tujuan Pelatihan.....	16
2.1.3.3 Metode Pelatihan.....	17

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Pelatihan	19
2.1.4 Kinerja Karyawan	21
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	21
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	22
2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	24
2.2 Hubungan Antar Variabel	26
2.2.1 Hubungan Antar Variabel Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	26
2.2.2 Hubungan Antar Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	26
2.2.3 Hubungan Antar Variabel Penempatan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	27
2.3 Penelitian Terdahulu	27
2.4 Alur Pikir	32
2.5 Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	34
3.2 Rancangan Penelitian	34
3.3 Jenis dan Sumber Data	35
3.3.1 Jenis Penelitian	35
3.3.2 Sumber Data	35
3.4 Teknik Pengumpulan Data	36
3.5 Populasi dan Sampel	37
3.5.1 Populasi	37
3.5.2 Sampel	37
3.6 Teknik Analisis Data	38
3.6.1 Uji Instrumen	39
3.6.1.1 Uji Validitas	39
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	39
3.6.2 MSI (<i>Method of Succesive Interval</i>)	40
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	40
3.6.3.1 Uji Normalitas	41
3.6.3.2 Uji Multikolinieritas	42
3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas	42

3.6.4 Uji Statistik	43
3.6.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	43
3.6.4.2 Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi	44
3.6.5 Uji Hipotesis	46
3.6.5.1 Uji F	46
3.6.5.2 Uji t	46
3.7 Definisi Variabel dan Pengukurannya	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	50
4.1.1 Profil CV Mind Creative Indonesia	50
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	51
4.1.2.1 Visi Perusahaan	51
4.1.2.2 Misi Perusahaan	51
4.1.3 Struktur Organisasi	51
4.2 Hasil Penelitian.....	52
4.2.1 Karakteristik Responden.....	53
4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	54
4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan.....	54
4.2.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	55
4.2.2 Frekuensi Variabel Penelitian	55
4.2.2.1 Analisis Deskripsi Tanggapan Responden	55
4.2.2.2 Distribusi Frekuensi Variabel Penempatan (X_1)	56
4.2.2.3 Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan (X_2)	62
4.2.2.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)	70
4.2.3 Uji Instrumen	76
4.2.3.1 Uji Validitas.....	76
4.2.3.2 Uji Reliabilitas	79
4.2.4 Metode Suksesif Interval	79
4.2.5 Uji Asumsi Klasik.....	80
4.2.5.1 Uji Normalitas	80

4.2.5.2 Uji Multikolinieritas.....	81
4.2.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	82
4.2.6 Uji Statistik	83
4.2.6.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	83
4.2.6.2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²).....	84
4.2.7 Hasil Uji Hipotesis.....	86
4.2.7.1 Hasil Uji t (Parsial).....	86
4.2.7.2 Hasil Uji F (Kelayakan Model).....	87
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	88
4.3.1 Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan CV Mind Creative Indonesia.....	88
4.3.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan CV Mind Creative Indonesia.....	90
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	92
5.1 Kesimpulan.....	92
5.2 Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN.....	104

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Kinerja Karyawan CV Mind Creative Indonesia Pada Tahun 2023 – 2024	4
Tabel 1. 2 Data Penempatan Kerja Karyawan CV Mind Creative Indonesia Pada Tahun 2023 - 2024	5
Tabel 1.3 Daftar Jenis Pelatihan Karyawan Pada CV Mind Creative Indonesia Tahun 2024.....	6
Tabel 3. 1 Tabel Skala Likert.....	37
Tabel 3. 2 Tingkat Reliabilitas	40
Tabel 3. 3 Interval Koefisien Korelasi	45
Tabel 3. 4 Definisi Operasional Variabel	47
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	54
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan	54
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	55
Tabel 4. 6 Perhitungan Interval	56
Tabel 4. 7 Frekuensi Persebaran Variabel Penempatan (X_1).....	57
Tabel 4. 8 Frekuensi Persebaran Variabel Pelatihan (X_2).....	62
Tabel 4. 9 Frekuensi Persebaran Variabel Kinerja (Y).....	70
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan (X_1).....	76
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_2).....	77
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	78
Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas	79
Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas.....	81
Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinieritas	81
Tabel 4. 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas	82
Tabel 4. 17 Hasil Analisis Regresi Berganda	83
Tabel 4. 18 Hasil Analisis Korelasi dan Determinasi	85
Tabel 4. 19 Hasil Uji t	86
Tabel 4. 20 Hasil Uji F	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	32
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi CV Mind Creative Indonesia, 2025.....	52
Gambar 4. 2 Analisis Grafik Uji Normalitas.....	80

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	104
Lampiran 2 Uji Instrumen.....	110
Lampiran 3 R-Tabel	118
Lampiran 4 Metode Suksef Interval	120
Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik.....	124
Lampiran 6 Uji Statistik.....	126
Lampiran 7 Tabel Uji Hipotesis	128

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era digitalisasi saat ini, industri kreatif muncul sebagai salah satu sektor ekonomi yang paling dinamis dan inovatif. Industri ini tidak sekadar menciptakan beragam produk dan layanan yang khas, melainkan juga berperan penting sebagai pendorong utama kemajuan ekonomi serta membuka peluang kerja bagi banyak orang. Industri kreatif yang bertumpu pada ide-ide kreatif, inovasi, dan keunikan produk atau jasa, sangat bergantung pada kualitas karyawannya. Karyawan di industri ini dituntut untuk memiliki kemampuan kinerja yang kreatif, *problem solving*, kolaborasi, dan adaptasi yang tinggi. Oleh karena itu kinerja karyawan menjadi elemen kunci yang menentukan daya saing dan keberlanjutan perusahaan yang bergerak di industri kreatif (Danuadji & Havidz, 2023).

kinerja adalah *output* atau capaian yang berhasil diwujudkan dalam rangka menyelesaikan serangkaian tugas dan tanggung jawab yang diemban dalam kurun waktu yang spesifik (Kasmir, 2018). Pada lingkup bisnis yang kompetitif seperti saat ini, kinerja yang optimal dari setiap anggota tim menjadi sangat penting untuk memastikan pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu perusahaan harus mempertimbangkan dan mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja karyawan yang baik. Penempatan, motivasi,

kemampuan, pengembangan dan pelatihan merupakan faktor faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan (Aryanti, 2018).

Untuk mencapai tingkat kinerja karyawan yang lebih tinggi, sebuah perusahaan perlu memfokuskan diri pada isu pokok, yaitu kesesuaian antara penempatan kerja dengan kompetensi karyawan serta pemberian pelatihan yang memadai. Dengan demikian, diharapkan setiap anggota tim dapat menjalankan tugasnya dengan baik demi mewujudkan tujuan-tujuan perusahaan (Yunita, 2019). Dalam beberapa penelitian yang ada mengatakan bahwa Penempatan dan Pelatihan seseorang berhubungan erat dengan kinerja karyawan, maka hal ini perlu mendapat perhatian oleh perusahaan.

Penempatan karyawan dapat dipahami sebagai serangkaian tindakan yang meliputi pemberian tugas, pengisian posisi pekerjaan, atau pengalihan seorang karyawan ke suatu pekerjaan yang baru, posisi yang berbeda, atau bahkan penugasan kembali pada pekerjaan yang sudah ada namun dengan tanggung jawab yang mungkin berbeda (Bone et al., 2018). Penempatan mengacu pada penugasan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman. Menempatkan individu pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kompetensi mereka akan sangat membantu perusahaan dalam meraih kinerja terbaik dan mewujudkan target-target yang telah ditetapkan (Tanjung, 2018). Latar belakang karyawan juga dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi penempatan dari karyawan itu sendiri

(Montolalu et al., 2020). Maka dari itu prestasi akademik yang pernah diraih dapat menjadi indikator yang penting dalam menentukan kesesuaian posisi dengan kemampuan dan pengetahuan karyawan.

Selain penempatan, pelatihan juga menjadi faktor yang bisa menyebabkan kinerja karyawan menjadi baik. Pelatihan merupakan kegiatan pembelajaran terencana dalam waktu singkat yang bertujuan meningkatkan kompetensi teknis pegawai untuk mencapai tujuan spesifik (Mangkunegara, 2017). Pelatihan dirancang dengan tujuan untuk membekali individu dengan pemahaman mendalam serta kemampuan-kemampuan aplikatif yang esensial guna mengoptimalkan performa mereka dalam suatu area pekerjaan atau keahlian spesifik (Zainal, 2018). Di era modern ini, pelatihan menjadi hal yang kian krusial. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan yang meningkat dalam dunia pekerjaan serta kemajuan teknologi yang pesat.

CV Mind Creative Indonesia adalah *digital creative agency* yang berbasis di Palembang, Sumatera Selatan. Perusahaan ini menyediakan solusi kreatif dan layanan yang sangat terintegrasi seperti *Sosial Media Handling, Brand Identity, Foto Event, Video Event, Video Company Profile, Motion Grafis, Website*, dan seluruh kebutuhan *creative* lain yang berbasis digital. Agensi yang bertujuan untuk menciptakan *brand image* atau citra yang berdampak baik bagi *audiens*. Sebagai tim profesional yang fokus pada pengembangan *brand image* dan membantu menyelesaikan semua masalah dan kebutuhan kreatif dari sebuah *brand*.

Berikut adalah data kinerja karyawan CV Mind Creative Indonesia yang telah diolah Pada Tahun 2023 - 2024.

Tabel 1. 1 Data Kinerja Karyawan CV Mind Creative Indonesia Pada Tahun 2023 – 2024

Kriteria	2023		2024	
	Orang	%	Orang	%
Sangat Baik	8	20	6	15
Baik	16	39	13	31
Cukup Baik	9	22	10	24
Kurang Baik	6	15	8	20
Tidak Baik	2	4	4	10
Total	41	100	41	100

Sumber: CV Mind Creative Indonesia, 2024 (data diolah)

Dilihat dari Tabel 3 pada tahun 2023 karyawan yang mendapatkan kriteria Sangat Baik adalah 8 karyawan sedangkan pada tahun 2024 sebanyak 6 karyawan, yang berarti terjadi penurunan jumlah karyawan yang mendapat kriteria sangat baik. Begitu juga pada Kriteria Baik. Lalu pada kriteria Kurang Baik pada tahun 2023 sebanyak 6 karyawan sedangkan pada tahun 2024 sebanyak 8 karyawan, yang berarti terjadinya kenaikan jumlah karyawan yang mendapat kriteria Kurang Baik. Begitu juga pada kriteria Tidak Baik. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan masih menerima penilaian kinerja yang rendah. Penilaian kinerja rendah tersebut dapat disebabkan oleh ketidaksesuaian penempatan kerja dan juga kurangnya pelatihan kerja yang memumpuni untuk karyawan, sehingga karyawan tersebut menjadi kurang memahami dalam menjalankan tugas mereka (Subyantoro et al., 2022).

Berikut adalah data dari penempatan kerja karyawan CV Mind Creative Indonesia Pada Tahun 2023 – 2024.

Tabel 1. 2 Data Penempatan Kerja Karyawan CV Mind Creative Indonesia Pada Tahun 2023 - 2024

Jenis Pekerjaan	Jumlah Karyawan	Latar Belakang Pendidikan	Pendidikan Yang Seharusnya	Keterangan
Chief Finance Officer	1	S.I.Kom.	S.I.Kom. atau S.E.	Sesuai
Chief Operational Officer	1	S.I.Kom.	S.I.Kom. atau SMB	Sesuai
Chief Marketing Officer	1	S.I.Kom.	S.I.Kom. atau S.E.	Sesuai
Account Executive	1	A.Md.Kom.	A.Md.Kom. atau S.E.	Sesuai
Project Officer	1	SMA	S.I.Kom. atau SMB	Tidak Sesuai
Script Writer	3	S.Pd. (1) SMA (2)	S.I.Kom. atau S.Sn	Tidak Sesuai
Videographer	5	D3 DKV (1) S1 Manajemen (1) S1 Ilmu Komunikasi (2)	DKV atau S.I.Kom.	3 Sesuai 2 Tidak Sesuai
Graphic Design	7	SMA (1) SMK (1) S1 DKV (3) D3 Akuntansi (1)	DKV atau S.Ds.	3 Sesuai 4 Tidak Sesuai
Social Media Officer	6	SMA (2) A.Md.A.B. (2) SMA (1) S.Pd. (1) A.Md.T. (2)	A.Md.M atau S.I.Kom.	Tidak Sesuai
Social Media Specialist	3	SMA (1) SMK (1) S.I.Kom. (1)	A.Md.M atau S.I.Kom.	1 Sesuai 2 Tidak Sesuai
Social Media Strategist	4	SMA (3) A.Md.Hms (1)	A.Md.M atau S.I.Kom.	Tidak Sesuai
Content Writer	3	A.Md.A.B. (1) SMA (2)	S.I.Kom. atau S.Sn	Tidak Sesuai
Content Creator	2	SMA (2)	-	Sesuai

Jenis Pekerjaan	Jumlah Karyawan	Latar Belakang Pendidikan	Pendidikan Yang Seharusnya	Keterangan
Editor	3	S.Si (1) SMA (2)	DKV	Tidak Sesuai

Sumber: CV Mind Creative Indonesia, 2024

Dari Tabel 2, diketahui bahwa penempatan kerja dari karyawan CV Mind Creative Indonesia terdapat cukup banyak yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikan yang telah ditempuh. Sebanyak 27 karyawan belum ditempatkan sesuai dengan posisi mereka sekarang. Lalu sebanyak 13 karyawan menempati posisi yang sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka saat ini. Penempatan kerja yang tidak sesuai dapat menghambat aktivitas perusahaan karena dapat mengakibatkan kinerja yang kurang optimal (Azzahra & Kamil, 2024).

CV Mind Creative Indonesia juga telah mengadakan pelatihan berupa *Online Class* yang bertujuan awal untuk saling berbagi pengetahuan antar karyawan. Berikut data Pelatihan dari CV Mind Creative Indonesia.

Tabel 1.3 Daftar Jenis Pelatihan Karyawan Pada CV Mind Creative Indonesia Tahun 2024

No	Jenis Pelatihan	Target (Orang)	Realisasi (Orang)	Persentase (%)	Keterangan Evaluasi Pelatihan
1	Implementasi <i>Branding</i>	41	35	85,37	Materi sudah cukup baik dan detail.
2	Manajemen Produksi	41	28	68,29	Materi cukup baik namun kurangnya interaksi dari peserta.
3	Optimalisasi Sosial Media	41	33	80,49	Materi cukup baik dengan pembahasan yang detail
4	Desain dan Tipografi	41	18	43,9	Materi sudah cukup baik namun terlalu <i>basic</i> bagi para karyawan.

No	Jenis Pelatihan	Target (Orang)	Realisasi (Orang)	Persentase (%)	Keterangan Evaluasi Pelatihan
5	<i>Copywriting</i>	41	13	31,71	Materi teralalu <i>basic</i> dan tanpa penjelasan contoh langsung.
6	<i>Brand Strategy</i>	41	24	58,54	Materi dan penjelasan sudah cukup baik.
7	<i>Personal Branding</i>	41	36	87,8	Materi dan penjelasan sudah cukup baik.
8	Strategi Pemasaran	41	27	65,85	Materi dan penjelasan sudah cukup baik.
9	<i>Editing & Videografi</i>	41	16	39,02	Materi dan penjelasan sudah cukup baik namun sempat terkendala Ketika ingin menampilkan contoh dan kurangnya interaksi dari peserta.

Sumber: CV Mind Creative Indonesia, 2024

Pada Tabel 3, diketahui bahwa masih ada beberapa sesi pelatihan yang persentase kehadirannya masih rendah dibawah 60% dari target yang telah ditetapkan yaitu sebanyak 41 dari karyawan CV Mind Creative Indonesia. Lalu terdapat beberapa pertemuan pelatihan yang dianggap belum cukup memuaskan seperti pada pertemuan materi Manajemen Produksi terjadi kurangnya interaksi antar peserta dan pemapar, pada pertemuan materi Desain dan Tipografi serta *Copywriting* memiliki pemabahasan yang terlalu *basic* bagi karyawan, lalu pada pertemuan materi *Editing & Videografi* terdapat gangguan teknis dan juga kurangnya interaksi antar peserta dan pemapar. Minimnya ketersediaan program pelatihan serta pengembangan karyawan yang berkualitas dapat memicu timbulnya berbagai konsekuensi yang kurang baik dan berpotensi merugikan keberlangsungan bisnis perusahaan. Pelatihan kerja yang tidak terlaksana dengan baik dan banyak karyawan yang mengabaikan program pelatihan

juga dapat menyebabkan pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Arizona et al., 2023)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang juga membahas mengenai fenomena serupa yaitu pengaruh penempatan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Meskipun telah ada penelitian-penelitian sebelumnya, masih ditemukan adanya perbedaan atau celah di antara hasil studi yang ada. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Anjani et al (2023) menyatakan bahwa pelatihan dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fifgroup Tasikmalaya. Sedangkan pada penelitian Muntu et al (2017) menunjukkan bahwa penempatan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Negara Indonesia. Sementara itu, penelitian Darmawan et al (2017) menemukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Prama Sanur Beach-Bali.

Berdasarkan latar belakang dan hasil penelitian terdahulu yang masih terdapat gap mengenai pengaruh penempatan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan maka penulis akan melakukan penelitian dengan variabel yang sama yakni tentang “Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Mind Creative Indonesia”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan CV Mind Creative Indonesia
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan CV Mind Creative Indonesia

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan CV Mind Creative Indonesia
2. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan CV Mind Creative Indonesia

1.4 Manfaat

Melalui penelitian ini diharapkan dapat membagikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi sebuah sumber referensi tambahan dan landasan bagi penelitian lanjutan dalam bidang ekonomi. Selain itu, penelitian ini juga dapat memperkaya kajian teoritis dalam ilmu ekonomi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini berfokus pada CV Mind Creative Indonesia sebagai objek penelitian. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmad Baidun, Henny Herawati, Ariraya Sulistya Sedayu, & Eka Kurnia Saputra. (2023). the Effect of Recruitment and Job Placement on Employee Productivity At Pt. Dewasutratex Cimahi. *International Journal of Economics and Management Research*, 2(1), 223–239. <https://doi.org/10.55606/ijemr.v2i1.82>
- Andi, D. (2020). The effect of Training and Placement of Employees on Employee Performance in PT. Bank Danamon tbk, Kuningan-Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 207. <https://doi.org/10.26858/ja.v6i2.13504>
- Anjani, S. R., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIFGROUP Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(2), 149–162.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan instrumen penelitian dan penilaian program*. Pustaka Pelajar.
- Arizona, P. A. B. E., Sudarmawan, I. W. E., & Paramita, P. D. Y. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Villas. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(9), 2047–2066. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i9.543>
- Aryanti, A. N. (2018). Kinerja Sumber Daya Manusia Di Industri Kreatif Digital Kota Bandung. *In Search*, 17(1), 113–122. <https://doi.org/10.37278/insearch.v17i1.52>
- Azzahra, F., & Kamil, M. (2024). Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Shafwan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Teknologi*, 1(2), 121–132. <https://doi.org/10.61132/jumaket.v1i2.198>
- Badarani, P. (2024). *Dampak Kualitas Instruktur Pelatihan terhadap Efektivitas Pelatihan (Berdasarkan Studi Penelitian pada Pelatihan E-Learning*

Instruktur Daerah Sensus Pertanian 2023 di BPS Provinsi Banten). 18(1), 253–257.

Bone, Y., Aneta, Y., & Bokingo, A. H. (2018). Pengaruh Penempatan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah ...*, 1(1), 19–27. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/6998>

Brokowski C, A. M. (2019). The role of education, occupational match on job satisfaction in the behavioral and social science workforce. *Physiology & Behavior*, 176(5), 139–148. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21343>.The

Buana, P. T., Foam, S., Putri, A. O., Harsuti, H., & Zuhaena, F. (2024). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. 1(2).

Burhan, H., & Lestari, E. (2022). The Effect of Employee Placement, Training and Motivation on the Performance of Employees of PP. Main Source of TIRTAKALTIM BALIKPAPAN. *Riwayat: Educational Journal of History and ...*, 5(1), 253–257. <https://jurnal.usk.ac.id/riwayat/article/view/32201%0Ahttps://jurnal.usk.ac.id/riwayat/article/download/32201/18039>

Colquitt, A. J., LePine, & A, E. (2013). *Organizational behavior: improving performance and commitment in the workplace* (4th ed.). McGraw-Hill.

Cooper, G. R. (2022). *Impact of knowledge management processes upon job satisfaction and job performance*. 1175, 1–102. https://nsuworks.nova.edu/gscis_etd/1175.

Dahlan Gunawan. (2021). Analisis Tanggung Jawab Dan Komitmen Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Di Bpjs Ketenagakerjaan Analysis. *Menara Ilmu*, XV(02), 12–18. <https://ojs.unpkediri.ac.id/index.php/manajemen/article/view/13801/1535>

Dan, N. H., & Kuswinarno, M. (2024). *Pelatihan dan pengembangan pada karyawan pt. amazon*. 2(6).

- Danuadji, K., & Havidz, I. L. H. (2023). Faktor-Faktor Penentu Task Performance di Industri Kreatif: Studi Empiris di Pulau Jawa, Indonesia. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 5, 838–843. <https://doi.org/10.37034/infeb.v5i4.678>
- Darmawan, Y. Y., Supartha, W. G., & Rahyuda, A. G. (2017). PRAMA SANUR BEACH -BALI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Email : yunidarmawan@yahoo.com. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3, 1265–1290.
- Dessler, G. (2020). *Human Ressource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Dr.A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (12th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Fatahuddin, Andi Yusuf, A. (2020). *Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Kepulauan Riau*.
- Fauzan, R. K. K. D. Y. & R. (2019). *Pengaruh Efektivitas Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan*. 516–527.
- Ganesh, M., & Indradevi, R. (2015). Importance and effectiveness of training and development. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(1), 334–338. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n1p334>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.).
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>
- Hanisa, M., Wahyuningsih, T. L., Atriani, D., & Alif, P. (2024). Media Hukum Indonesia (MHI) Analisis Hukum Terhadap Kurangnya Transparansi Serta Akuntabilitas Pelaporan Keuangan Dalam Suatu Perusahaan Media Hukum Indonesia (MHI). *Media Hukum Indonesia (MHI) Published by Yayasan*

Daarul Huda Krueng Mane, 2(3), 88–94.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

Herawati, Y., Amar, S., & Abror. (2021). The Influence of Work Climate, Job Placement, and Career Development on Employee Performance in the Local Government Service of Padang Panjang. *Proceedings of the Sixth Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA 2020)*, 179(Piceeba 2020), 510–516. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210616.079>

Herman Sofyandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.

Hunein, H. (2020). Realita kinerja pegawai. *Realita Kinerja Pegawai*, 3(2), 181–190. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i2.193>

Hutabarat, B. E., Lumbanraja, P., & Sadalia, I. (2023). *Analysis of Workload, Employee Placement, and Employee Engagement on Employee Job Satisfaction at Medan Customs and Excise Office*. Atlantis Press International BV. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-008-4_73

Isaiah, O., Ejairu, J., & Nwachukwu, C. (2019). Contemporary Review on Employee Orientation, Placement and Productivity in Public Sector. *Social Science*, 2, 30–38. <https://search.proquest.com/scholarly-journals/contemporary-review-on-employee-orientation/docview/2332083508/se-2?accountid=136549>

Jamilus, J., & Basri, H. H. (2024). Pengaruh Penempatan Tenaga Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(2), 2110–2121. <https://doi.org/10.54373/imeij.v5i2.1007>

Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). Rajawali Pers.

Kavoo-Linge, T., & Kiruri, J. K. (2013). The Effect of Placement Practices on Employee Performance in Small Service Firms in the Information Technology Sector in Kenya. *International Journal of Business and Social Science*, 4(15),

213–219.

https://ijbssnet.com/journals/Vol_4_No_15_Special_Issue_November_2013/27.pdf

Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.

Khoiroh, A. Z., & Afiana, I. O. (2024). *Analisis jabatan sebagai optimalisasi penempatan sumber daya manusia*. 8(12), 59–70.

Kurniatama, R. P., & Waryanto, H. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Karyawan pada PT Surya Pratama Service di Jakarta. *Jurnal Pemasaran, Keuangan, Dan Sumber Daya Manusia (PERKUSI)*, 2(2), 281–286. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/19613>

Melisusantibeli, M., Dedi, D., & Belo, Y. (2024). *Dari Ide ke Realitas : Langkah-Langkah untuk Memulai Usaha Baru (Inovasi)*. 6.

Montolalu, R., Kawet, L., & Olivia, N. (2020). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara. *Emba*, 4(1), 1318–1329.

Mufid, A. N., Sutrisno, S., & Sisbintari, I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT World Innovative Telecommunication Cabang Jember. *Jurnal Strategi Dan Bisnis*, 11(1), 41. <https://doi.org/10.19184/jsb.v11i1.38605>

Muntu, R. R., Lengkong, V. P. ., & Kawet, R. C. (2017). Pengaruh seleksi, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4235–4245.

Musfiah, M., & Christiani, L. (2020). Pemanfaatan Line Today terhadap Pemenuhan Kebutuhan Informasi Mahasiswa Fakultas Ilmu Budaya Universitas Diponegoro Semarang. *Anuva: Jurnal Kajian Budaya, Perpustakaan, Dan Informasi*, 4(4), 425–439. <https://doi.org/10.14710/anuva.4.4.425-439>

- Mutaufiq, A. (2024). *Pengaruh Kerja Sama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samick Indonesia*. 4, 7–17.
- Nabila, D. I., Fakhruddin, & Bunyamin. (2023). Pengaruh Motivasi, Komitmen dan Lingkungan Belajar Terhadap Pelatihan Program Kartu Prakerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(21), 224–234.
- Nasution, S. L. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 88–94. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1788>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2009). How broadly does education contribute to job performance? *Personnel Psychology*, 62(1), 89–134. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.01130.x>
- Ni Kadek Sukma Dwijayanti, P., Widayani, Aad., & Manek, D. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas. *Values*, 3(1), 2721–6810.
- Nuraeni. (2024). *Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Qualita Sentra Rasa*. 1(3), 498–509. <http://repository.unpam.ac.id/12588/>
- Nurhalim, A. D., & Puspita, S. (2021). Pentingnya Analisis Kebutuhan Pelatihan Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 12(2a), 104–110. <https://doi.org/10.47927/jikb.v12i2a.202>
- Nurjannah, S., & Nurhadi, A. (2020). Relevansi Tujuan dan Materi Dalam Program Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Guru PAI di Era Digital. *Indonesian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 96–107.
- Pawitri, A. R., & Febriana, A. (2025). *Dampak pelatihan , pengalaman , dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan PT . X bagian produksi Plywood*. 5(2), 401–413.

- Putri, G., Saifudin, A., & Wijaya, G. (2023). Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPM. *Nian Tana Sikka: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(3), 1–17. <https://ejournal-nipamof.id/index.php/NianTanaSikka/article/view/46>
- Putri, W. P., Fauziyah, S., Khair, M. U. I., & Gusmaneli, G. (2024). Efektivitas Penerapan Teknik Umpan Balik dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik. *Intellektika: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(4), 1–13.
- Qonita, N., Huda, S., & Sutisna, M. P. (2023). Peran Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Karyawan. ... *Islamic Business Management* ..., 4(1), 17–23. <https://jurnal.idaqu.ac.id/index.php/jibms/article/view/228%0Ahttps://jurnal.idaqu.ac.id/index.php/jibms/article/download/228/200>
- Ramlah, Arfah, A., & Arif, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(3), 1575–1584.
- Rasyid, M., & Wahyudi, D. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Perbaikan Etika Kerja Karyawan. *Kalijaga : Jurnal Penelitian Multidisiplin Mahasiswa*, 1(1), 10–13. <https://doi.org/10.62523/kalijaga.v1i1.4>
- Rijal, S., & Sesario, R. (2024). Relationship Between Employee Training, Career Development, and Job Satisfaction: A Case Study of Medium Scale Enterprise in Bandung City. *International Journal of Business, Law, and Education*, 5(2), 1992–2002. <https://doi.org/10.56442/ijble.v5i2.778>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). salemba empat.
- Rohaida, I., Warman, C., Subroto, D. E., & Suharni. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sankyu Indonesia dengan Komitmen Organisasi sebagai Intervening. *Indonesian of Leadership Adn Management Journal*, 1(1), 65–83.

- Rosmegawati. (2020). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Berkah Logam Makmur Plant Ii Kawasan Mm2100 Cibitung. x.*
- Sahadewa, I. G. A., & Rahmawati, P. I. (2021). Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Handara Golf and Resort Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 10–20. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29451>
- Salah, M. R. A. (2016). The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity. *International Journal of Management Sciences and Business Research ISSN*, 5(7), 2226–8235.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). Bumi Aksara.
- Sinuraya, Z. S., & Harmen, H. (2024). “Pengaruh Profesionalisme Kerja, Time Management, dan Work Resilience Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.” *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 9(2), 1303–1322.
- Subyantoro, A., Mardiana, T., & Hasan, Z. M. (2022). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Vol. 19, Issue 5).
- Sudarsono, B., Tentama, F., Arief Ghozali, F., Asti Mulasari, S., Wahyuni Sukesi, T., Yuliansyah, H., Sulistyawati, & Nafiati, L. (2023). Implementasi Pelatihan Berbasis Industri Untuk Peningkatan Budaya Kerja Industri Siswa SMK Muhammadiyah 2 Tempel. *BERNAS: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(4), 2523–2528. <https://doi.org/10.31949/jb.v4i4.6272>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan : Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2018). *Manajemen sumber daya manusia : Pendekatan teoretik dan praktik untuk organisasi publik* (1st ed.). Graha Ilmu.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan*

bisnis (6th ed.). Alfabeta.

Syarif, M. (2024). *The Relationship Between Standard Operating Procedures and Work Environment on Employee Performance in Service Companies*. 8, 32928–32939.

Tanjung, A. S. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10–27.

Tasik Nur Ainun, Kasran Muhammad, & Ikbil Muhammad. (2021). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Departemen Store Tbk Kota Palopo. *Jurnal Manajemen*.

Tessalonika, R. C., Pelleng, F., & Asaloei, S. (2021). Pengaruh Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aneka Gas Industri Bitung. *Productivity*, 2(5), 414.

Veithzal Rivai Zainal. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (3rd ed.). Rajawali Pers.

Wartini, S. (2016). Strategi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Teamwork Tenaga Kependidikan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 64. <https://doi.org/10.29244/jmo.v6i1.12194>

Widodo. (2020). *Manajemen Kinerja Korporasi & Organisasi*. Erlangga.

Wiratama, I. N. J. A., & Sintaasih, D. K. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 7(2), 126–134.

Wulandari, Y., & Kusjono, G. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Alva Karya Perkasa. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 4(3), 497–505. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v4i3.41697>

Yohanes Susanto, C. A. (2022). Human Resources Analysis of Education, Training

and Job Placement in Improving Employee Performance. *Ilomata International Journal of Management*.

Yona, M. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja, Keahlian (Skill) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Osi Electronics Batam. *Jurnal Bening*, 5(1), 26. <https://doi.org/10.33373/bening.v5i1.1249>

Yunita, Y. (2019). *Prngaruh Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan PT. Advantage Supply Chain Management (SCM) Cabang Batam*. 6(1), 1–14.

Yuyuk Liana, P, D. R., Salim, A., & Lating, dan A. (2024). *Pengaruh Perencanaan SDM, Pelatihan, dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan di Kecamatan Biboki Selatan (Nusa Tenggara Timur)*. 11(1).