PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN MANAJEMEN DAN PENUNJANG RSUD Dr. H. MOHAMAD RABAIN DI KABUPATEN MUARA ENIM

Skripsi Oleh :

Wenty Sumsari

01011181621006

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN & KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

2020

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN MANAJEMEN DAN PENUNJANG RSUD Dr. H. MOHAMAD RABAIN DI KABUPATEN MUARA ENIM

Disusun Oleh :

Nama	: Wenty Sumsari
NIM	: 01011181621006
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal: Ketua

13 Desember 2019

Drs. Yuliansyah M. Diah., M.M.
NIP: 195607011985031003

Tanggal : Anggota

02 Desember 2019

Afriyadi Cahyadi, SE., MM.
NIP: 198104022008011013

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN MANAJEMEN DAN PENUNJANG RSUD Dr. H. MOHAMAD RABAIN DI KABUPATEN MUARA ENIM

Disusun Oleh :

Nama	: Wenty Sumsari
NIM	: 01011181621006
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 10 Januari 2020, dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 10 Januari 2020

Ketua,	Anggota,	Anggota,
Drs. Yuliansyah M. Diah., M.M	Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.	Drs. H. Supardi A. Bakri., M.P.A.
NIP. 195607011985031003	NIP. 198104022008011013	NIP. 195105121978031002

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D.
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama Mahasiswa	: Wenty Sumsari
NIM	: 01011181621006
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Juduk Skripsi	: **Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Manajemen dan Penunjang RSUD Dr. H. Mohamad Rabain di Kabupaten Muara Enim**

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses-nya*, dan kami setuju untuk di tempatkan pada abstrak.

Palembang, 10 Januari 2020

Pembimbing Skripsi

Ketua	Anggota
Drs. Yuliansyah M. Diah., M.M.	Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M.
NIP: 195607011985031003	NIP: 198104022008011013

SURAT PERNYATAAN INTEGRASI KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama Mahasiswa	:	Wenty Sumsari
NIM	:	01011181621006
Fakultas	:	Ekonomi
Jurusan	:	Manajemen
Bidang Kajian Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul :

PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN MANAJEMEN DAN PENUNJANG RSUD Dr. H. MOHAMAD RABAIN DI KABUPATEN MUARA ENIM

Pembimbing :

Ketua	:	Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
Anggota	:	Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M
Tanggal Ujian	:	10 Januari 2020

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

Demikian pernyataan ini saya buat yang sebenernya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 10 Januari 2020
Pembuat Pernyataan

METERAI TEMPEL
TGL 20
89055AFF954426359
6000
ENAM RIBU RUPIAH

(Wenty Sumsari)
01011181621006

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

"Bekerja dengan ikhlas dan bersikap baiklah, Hal luar biasa akan terjadi"

Wenty Sumsari

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- **Ayahku Sukandi dan Ibuku Maimunah**
- **Saudaraku Pegri Aprinasyah, Randi Dwi Satria, dan Eduar Duane**
- **Saudariku Vira Pintaminia, Nurul Rahmayanti, Lusiana, dan Tassa Nugraini**
- **Teman seperjuangan, Arif Kurniawan, Rudi Salam, Delia Violensia, Firza Wahyuni Anzhela, Halima Eka Dian Sari, Cynthia Paramita dan Stella Yosette Bria**
- **Teman-Teman Manajemen 2016 Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**
- **Almamaterku**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian skripsi saya yang berjudul **"Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Manajemen dan Penunjang RSUD Dr. H. Mohamad Rabain di Kabupaten Muara Enim"**, Skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam penelitian ini, penulis menyadari bahwa dalam penulisan masih banyak terdapat kekurangan dan jauh dari kata kesempurnaan, atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan penulis sangat mengharapkan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan guna menyempurnakan skripsi ini.

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M. dan Bapak Afriyadi Cahyadi, S.E, M.M., selaku dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Dr. Kemas. M. Husni Thamrin, S.E., M.M., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

4. Bapak Reza Ghasarma, S.E., M.M., M.B.A., Selaku Koordinator Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Prof. Dr. H. Taufik Marwa, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
7. Bapak Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A., selaku dosen penguji yang telah memberikan saran terbaik dan kritik membangun dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Drs. H. Ahmad Widad, M.SC., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dalam perkuliahan.
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi, terima kasih atas ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan selama ini.
10. Seluru staf dan pegawai Fakultas Ekonomi, terima kasih atas bantuannya selama ini.
11. Teristimewa untuk kedua orangtuaku tercinta, Ayahku Sukandi, S.H dan Ibuku Maimunah, S.Pd yang telah tulus, penuh kasih sayang serta kesabaran memberikan kepercayaan, kekuatan, dorongan semangat, dan doa yang tidak pernah putus sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih ibu ayah untuk semua cinta kasih sayang serta pengorbanan yang luar biasa yang selalu diberikan di setiap langkah perjalanan penulis dalam menuntut ilmu, semoga kelak penulis bisa membanggakan kalian. I Love You So Much.

12. Teruntuk saudaraku dan saudariku tercinta, Pegri Apriansyah, S.kom, Randi Dwi Satria, S.E, Eduar Duane, S.E, S.T, M.Si, Vira Pintaminia S.Pd, Nurul Rahmayanti S.Pd, Lusiana, A.Md.keb, dan Tassa Nugraini, terima kasih selalu menemani, mendengarkan keluh kesah, memberikan doa, perhatian, dukungan, serta semangat. Terimakasih atas segala rasa cinta kasih sayang kalian, semoga kelah penulis bisa membanggakan kalian saudara dan saudariku yang sangat kusayangi.
13. Teruntuk adik sepupuku diperantauan Nia Fareni dan fadjiyah Purmakgi, terima kasih selalu mendengarkan keluh dan kesah, atas segala dukungan, semangat, motivasi dan doanya selama diperantauan.
14. Sahabat-sahabatku Anis, Dinar, Ica, Sabila, Popy, Nadya, Bea, Dela, Gita, Arcin dan Tami terima kasih atas kebersamaan kita, segala doa, dukungan, keceriaan, canda tawa, dan bantuan tak terkira yang telah tulus kalian berikan selama ini.
15. Untuk sahabat sedari kecil, teman-temanku sedari SMP dan SMA serta orang-orang terdekatku yang tidak bisa disebutkan satu-persatu terima kasih selalu memberikan dukungan dan semangat sejak dulu sampai sekarang sehingga penulis bisa menyelesaiakan skripsi ini.
16. Keluarga besar Manajemen 2016 yang telah memberikan banyak cerita dan pengalaman selama masa perkuliahan. Terutama Sahabat-sahabat baikku selama perkuliahan, Rudi Salam, Arif Kurniawan, Firza Wahyuni Anzhela, Delia Violensia, Cynthia Paramita, Halima Eka Dian sari, dan Stella Yosette

Bria terima kasih atas segala keceriaan, kebersamaan, doa, dukungan, bantuan, motivasi dan semangat tulus yang kalian berikan selama ini.

17. Seluruh pegawai RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Kabupaten Muara Enim yang telah membantu penulis mendapakan data untuk menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari adanya kekurangan dalam skripsi ini dikarenakan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki
18. Semua pihak yang telah berjasa dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, Aamiin Yaa Rabbal'aalamii.

Palembang, 10 Januari 2020

Penulis
(Wenty Sumsari)

ABSTRAK

PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN MANAJEMEN DAN PENUNJANG RSUD Dr. H. MOHAMAD RABAIN DI KABUPATEN MUARA ENIM

Oleh:
Wenty Sumsari

Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian Manajemen dan Penunjang RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim. Responden yang digunakan adalah seluruh populasi yang berjumlah 42 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan metode analisis regresi sederhana sebagai teknis analisis data. Berdasarkan penelitian, ditemukan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Bagian Manajemen dan Penunjang RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Di Kabupaten Muara Enim. Koefisien determinasi sebesar 0,421, yang berarti bahwa variabel penempatan kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 42,1 %, sedangkan sisanya 57,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Penempatan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK PLACEMENT ON EMPLOYEES PERFORMANCE IN THE MANAGEMENT AND SUPPORT DEPARTMEN OF RSUD Dr. H. MOHAMAD RABAIN IN KABUPATEN MUARA ENIM

By:

Wenty Sumsari; Drs. Yuliansyah M. Diah., M.M; Afriyadi Cahyadi., S.E.,M.M.

The research aimed to see the influence Of Work Placement On Employees Performance In The Management and Support Departmen Of RSUD Dr. H. Mohamad Rabain In Kabupaten Muara Enim. The respondents used were the entire population of 42 people. The sampling technique in this study used a saturated sampling teachnique. This study using primary data obtained through the questionnaire and simple a regression analysis method technical data analysis. Based on this research, it was found that work placement had a positive and significant effect on employees performance in the management and support department of RSUD Dr. H. Mohamad Rabain In Kabupaten Muara Enim. Coefficient determination equal to 0,421 which mean that variable work placement affect employee performance by 42,1% while the rest 57,9% influenced by other variable not examined in this research.

Keywords : work placement, employee performance

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama	: Wenty Sumsari
Jenis Kelamin	: Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir	: Muara Enim, 21 Agustus 1998
Agama	: Islam
Status	: Belum Menikah
Alamat Rumah	: Jl. Permai 2 No.20, RT/RW 004/004, Kel. Pasar 2, Kec. Muara Enim, Kab. Muara Enim
Alamat E-mail	: Wsumsari@yahoo.com
Telepon	: -
Pendidikan Formal	:
SD	: SD Negeri 6 Muara Enim (Lulus 2010)
SMP	: SMP Negeri 01 Muara Enim (Lulus 2013)
SMA	: SMA Negeri 01 Muara Enim (Lulus 2016)

DAFTAR ISI

HALAMAN

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI ii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRASI KARYA ILMIAH iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN v
KATA PENGANTAR vi
ABSTRAK x
ABSTRACT xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP xii
DAFTAR ISI xiii
DAFTAR TABEL xvi
DAFTAR GAMBAR xix
BAB I 1
PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 10
1.3 Tujuan Penelitian 11
1.4 Manfaat penelitiaan 11
BAB II 12
STUDI KEPUSTAKAAN 12
2.1 Landasan Teori 12
2.1.1 Pengertian Penempatan 12
2.1.2 Indikator Penempatan Kerja 13
2.1.3 Kinerja 14
2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai 14
2.1.5 Indikator Penilaian Kinerja Pegawai 15
2.2 Hubungan Antar Variabel 17
2.3 Penelitian Terdahulu 17
2.4 Kerangka Pemikiran 19
2.5 Hipotesis 20
BAB III 21
METODE PENELITIAN 21
3.1 Ruang Lingkup Penelitian 21
3.2 Rancangan Penelitian 21
3.4 Jenis dan Sumber Data 22

3.4.1 Jenis Data 22
3.4.2 Sumber Data 23
3.5 Teknik Pengumpulan Data 24
3.5.1 Kuesioner (Angket) 24
3.5.2 Wawancara (Interview) 24
3.6 Populasi dan Sampel 24
3.6.1 Populasi 24
3.6.2 Teknik Pengambilan Sampel 25
3.7 Pengukuran Data Variabel 25
3.8 Teknik Analisis Data 26
3.8.1 Uji Instrument 26
3.8.1.1 Uji Validitas 26
3.8.1.2 Uji Reabilitas 27
3.8.2 Analisis Regresi Linier Sederhana 28
3.8.3 Koefisein Korelasi r 28
3.8.4 Koefisien Determinasi (R) 28
3.9 Uji Hipotesis (t) 29
3.10 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel 30
3.10.1 Definisi Operasional 30
BAB IV 32
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 32
4.1 Profil Umum Tempat Penelitian 32
4.1.1 Sejarah RSUD Dr. H. Mohamad Rabain di Kab. Muara Enim 32
4.1.2 Visi dan Misi RSUD Dr. H. Mohamad Rabain di Kab. Muara Enim 33
4.1.2.1 Visi 33
4.1.2.2 Misi 34
4.1.3 Struktur Organisasi RSUD Dr. H. M. Rabain di Kab. Muara Enim 35
4.2 Karakteristik Responden 36
4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin 36
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 36
4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 37
4.2.1.4 Karakteristi Responden Berdasarkan Unit Kerja 38
4.2.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 38
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian 39
4.2.2.1 Deskripsi Variabel Penempatan Kerja (Variabel X) 39
4.2.2.2 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Variabel Y) 47
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian 55
4.3.1 Uji Validitas 55
4.3.2 Uji Reliabilitas 57
4.4 Hasil Uji Statistik 57

4.4.1 Analisis Regresi Linear Sederhana 57
4.5 Uji Signifikan (Uji t) 58
4.6 Uji Koefisien Korelasi (*r*) dan Uji Koefisien Determinasi (*R*) 59
4.7 Hasil dan Pembahasan Penelitian 61
BAB V 63
KESIMPULAN DAN SARAN 63
5.1 Kesimpulan 63
5.2 saran 63
DAFTAR PUSTAKA 65
LAMPIRAN 67

DAFTAR TABEL

HALAMAN

Tabel 1.1 Data Karyawan RUSD Dr. H Mohammad Rabani Muara Enim Tahun 2019 3
Tabel 1.2 Jabatan Dan Pendidikan Terakhir Pegawai Pada Bagian Manajemen Dan Penunjang RUSD Dr. H. Mohammad Rabain Muara Enim Tahun 2019 5
Tabel 1.3 Peraturan Menteri Perdayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2016 tentang jabatan pelaksanaan bagi pegawai negeri sipil di lingkungan instansi pemerintah 6
Tabel 1.4 Penilaian Perilaku Kerja, Capaian Sasaran Kerja Pegawai dan Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Manajemen dan Penunjang RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim Tahun 2018 8
Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu..... 17
Tabel 3.1 Skor Pendapatan Responden 26
Tabel 3.2 Operasional Variabel 31
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 36
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 36
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 37
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja 38
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 38
Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan Pertama Variabel Penempatan..... 39
Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan Kedua Variabel Penempatan.. 40
Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan Ketiga Variabel Penempatan . 41
Tabel 4.9 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan Keempat Variabel Penempatan..... 42
Tabel 4.10 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan Kelima Variabel Penempatan..... 43

HALAMAN

Tabel 4.11 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan Keenam Variabel Penempatan..... 43
Tabel 4.12 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan Ketujuh Variabel Penempatan..... 44
Tabel 4.13 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan Kedelapan Variabel Penempatan..... 45
Tabel 4.14 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan Kesembilan Variabel Penempatan..... 45
Tabel 4.15 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan Kesepuluh Variabel Penempatan..... 46
Tabel 4.16 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan Pertama Variabel Kinerja..... 47
Tabel 4.17 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan Kedua Variabel Kinerja 48
Tabel 4.18 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan Ketiga Variabel Kinerja 49
Tabel 4.19 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan Keempat Variabel Kinerja ... 59
Tabel 4.20 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan Keliam Variabel Kinerja..... 50
Tabel 4.21 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan Keenam Variabel Kinerja 50
Tabel 4.22 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan Ketujuh Variabel Kinerja..... 51
Tabel 4.23 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan Kedelapan Variabel Kinerja 52
Tabel 4.24 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan Kesembilan Variabel Kinerja 52
Tabel 4.25 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan Kesepuluh Variabel Kinerja 53
Tabel 4.26 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan Kesebelas Variabel Kinerja . 53
Tabel 4.27 Frekuensi Jawaban Atas Pernyataan Keduabelas Variabel Kinerja 54
Tabel 4.28 Hasil Uji Instrumen Penelitian (N=42) 55
Tabel 4.29 Hasil Uji Reliabilitas 56
Tabel 4.30 Analisis Persamaan Regresi Linier Sederhana 57
Tabel 4.31 Hasil Analisis Uji T 58

HALAMAN

Tabel 4.32 Interprestasi Koefisien Korelasi 59

Tabel 4.33 Besar Hubungan dan Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai..... 60

DAFTAR GAMBAR

HALAMAN

Gambar 1.1 Kerangka Pikir 19

Gambar 4.1 Struktur Organisasi RSUD Dr. H. M Rabain di Kabupaten Muara enim..... 35

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu yang terpenting dalam suatu instansi pemerintah, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas di suatu instansi pemerintah tidak akan terjadi. Sumber daya manusia berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang akan dicapai oleh instansi pemerintah.

Dalam mencapai tujuan visi dan misi suatu instansi atau lembaga melakukan tindak lanjut dari seleksi, yaitu penempatan tenaga kerja yang memilki tingkat kompeten yang berbeda-beda. Perbedaan kemampuan ini ditentukan berdasarkan hasil rekrutmen dan kualifikasi instansi. Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat memacu instansi untuk terus meningkatkan kinerja pegawai agar dapat bekerja dengan baik dan bisa bermanfaat baik untuk perusahaan maupun masyarakat.

Penempatan merupakan suatu proses yang sangat menetukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan instansi atau lembaga pemerintah, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu instansi atau lembaga dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Penempatan pegawai pada jabatan atau posisi yang tepat, para pegawai akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka dan

menyelesaikannya sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi karena karyawan ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman. Namun jika penempatan pegawai tidak sesuai akan mengakibatkan timbulnya konflik pada diri pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan yang kemudian dapat mengakibatkan menurunnya semangat dan gairah kerja sehingga pada akhirnya mengakibatkan penurunan kinerja pegawai.

Seperti yang disampaikan oleh Rivai dan Sagala (2011) bahwa penempatan karyawan dalam suatu organisasi harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi atau latar belakang pendidikan pegawai dengan kualifikasi pekerjaan yang akan diembannya. Penempatan kerja yang tepat dalam arti sesuai dengan kemampuan sangat penting karena adanya dorongan dan kegairahan kerja masing-masing pegawai.

Penempatan kerja yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja akan mampu mempengaruhi kinerja dan karyawan akan memberikan kualitas kerja yang sangat baik sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, kuantitas kerja yang dihasilkan pun memenuhi target dari kantor, dapat menyelasaikan pekerjaan dengan tepat waktu, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara maksimal dan tepat sasaran, pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan sendirinya tanpa bantuan rekan kerja dan karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan.

Penempatan pegawai dilakukan setelah pegawai bersangkutan lulus seleksi hal tersebut tidak saja berlaku bagi pegawai baru tetapi juga bagi penempatan pegawai

lama, baik promosi maupun alih tugas dan demosi. Dikatakan demikian karena sebagaimana halnya pegawai baru, pegawai lamapun perlu direkrut secara internal, diseleksi dan ditempatkan juga mengalami program pengenalan sebelum mereka ditempatkan pada posisi baru dan pekerjaan baru (Yuniarsih dan suwatno 2016). Demikian juga di RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim penempatan pegawai dan penerimaan pegawai di seleksi dan di tempatkan sesuai latar belakang pendidikannya. Penerimaan pegawai di RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim dilakukan dengan dua cara yaitu seleksi internal untuk pegawai kontrak atau BLUD dan test CPNS. Namun kenyataannya beberapa pegawai diterima tanpa melalui test yaitu dengan cara kedekatan (Nepotisme) dan juga melalui sistem sogokan (Kolusi) sehingga beberapa jabatan diisi oleh latar belakang pendidikan yang tidak seharusnya.

RSUD Dr. H. Mohamad Rabain saat ini merupakan kelembagaan rumah sakit secara organisasi dan tata kerja telah menjadi lembaga teknis daerah yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah sesuai peraturan Daerah Nomor 21 Tahun 2002. RSUD Dr. H. Mohamad Rabain memiliki karyawan sebanyak 642 dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Karyawan RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim Tahun 2019

NO	Jabatan/Tugas	Jumlah
1	Pejabat Struktural	17
2	Manajemen dan Penunjang	42
3	Dokter	70
4	Bidan	51
5	Fasioterapi	60
6	Perawat	360
7	Kesmas	10
8	Farmasi	32
	JUMLAH	**642**

Sumber: Arsip Kantor RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Randi Dwi Satria, SE sebagai pegawai pada bagian Manajemen dan penunjang RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim mengatakan bahwa masih adanya ketidaksesuaian penempatan kerja dengan pendidikan terakhir pegawai, Sebagai contoh Pada bagian staf keuangan dengan pendidikan akhir S1 hukum, SMA dan D3 kesehatan lingkungan. Selain itu, ketidaksesuaian penempatan kerja ini juga dapat dilihat dari pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja pegawai. Masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya mengetahui dan memahami mengenai tugas dan kewajibannya, masih terdapat karyawan yang tidak memiliki kecakapan dalam menggunakan komputer untuk menggelola data dan mengakses internet, dan karyawan yang diterima masih minim pengalaman kerja. ketidaksesuaian penempatan kerja ini mempengaruhi kinerja pegawai dapat dilihat dari lambatnya pegawai dalam menyelesaikan tugas.

Tabel 1.2
Jabatan dan Pendidikan Terakhir Pegawai Pada Bagian Manajemen dan Penunjang RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim
Tahun 2019

No	Nama	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Status
1	Esa wiyana, S.Psi	Staf bag. Umum	S1 Psikologi	PNS
2	Septa Purnamasari, SST	Staf Pengem. SDM	D4 sains	PNS
3	Nopitasari, Amd	Bendahara	D3 Akutansi	PNS
4	Paryanti M, AMKL	Staf Subag. Umum	D3 Kes. Lingkungan	PNS
5	Eva Mahdelrena, AMKL	Staf Keuangan	D3 Kes. Lingkungan	PNS
6	Hj. Anis Pariana, Bsc	Ka. Inst Diklat	D3	PNS
7	Lismini Zustiana, AM.Kep	Staf. Inst Diklat	D3 Keperawatan	PNS
8	Ellen Arlina D, S.Psi	Ka. Inst Humas	S1 Pisikologi	PNS
9	Wardiah, Am.Kep	Staf Perencanaan	D3 keperawatan	PNS
10	Almiswar, Amd	Bendahara Penerimaan	D3	PNS
11	Ela Nazilawati, SE	Pengelola Data SPI	S1 Ekonomi	PNS
12	Femmy Merlianti Ai, S.kep	Pengelola Data SPI	S1 Keperawatan	PNS
13	Jauhari, SH	Staf Keuangan	S1 Hukum	PNS
14	Eka Erawati, SH	Staf Peng. SDM	S1 Hukum	PNS
15	Rico Zafion, Amd	Staf Perencanaan	D3	PNS
16	Sameri Basman, SE	Staf Sub Bag Umum	S1 Ekonomi	PNS
17	Sahriman, SH	Staf inst Diklat	S1 Hukum	PNS
18	Junaidi, SE	Staf Sub Bag Umum	S1 Ekonomi	PNS
19	Sururidon, AMKL	Staf Perencanaan	D3 Kes. Lingkungan	PNS
20	Tiara Nirmala Sari, SE	Staf Keuangan	S1 Ekonomi	PNS
21	Andri Melya Saputra, Amd	Staf Keuangan	D3 Akuntansi	PNS
22	Hendra Saputra, Amd	Pelapor Keuangan	D3 Akuntansi	PNS
23	Nopita Sari	Staf Keuangan	SMA	PNS
24	Antoni	Staf Humas	SMA	PNS
25	Kgs. Awaludin	Staf Sub Bag Umum	SMA	PNS
26	Septri Folina	Staf Inst. Humas	SMA	Peg.Blud
27	Randi Dwi Satria, SE	Staf Keuangan	S1 Akuntansi	Peg.Blud
28	Diana Hartati, Amd	Staf Sek. Dewan	D3	Peg.Blud
29	Eko Syapriansah, S.kom	Staf IT	S1 komputer	Peg.Blud
30	Feny Rizki Faruk, SE.AK	Staf Keuangan	S1 Akuntansi	Peg.Blud
31	Pipin Apriani, SP	Staf Inst Humas	S1 Pertanian	Peg.Blud
32	Ella Nanda Novera, SE	Sekertaris Direktur	S1 Ekonomi	Peg.Blud
33	Tuty Hardiasiwi, SI.Kom	Staf Inst Humas	S1 Ilmu Komputer	Peg.Blud
34	Frama Azhari Aroni, A.md	Staf Sub bag Umum	D3 Komputer	Peg.Blud
35	Aliffia Rizky Rahmelia, SE	Staf Keuangan	S1 Akuntansi	Peg.Blud
36	Chairani Santi, Amd	Staf Inst Diklat	D3	Peg.Blud
37	Hidayat Andres S, S.kom	Staf IT	S1 Komputer	Peg.Blud
38	Wahyu Handoyono H, ST	Staf Komite PMKP	S1 Teknik	Kontrak
39	Yetti Fousita, SE	Staf Sekertariat PSC	S1 Ekonomi	Kontrak
40	Andelina Arevi, S.kep.Ners	Staf inst Diklat	S1 Keperawatan	Kontrak
41	Handayani Putri W, S.Si	Staf IT	S1 Si	Kontrak
42	Risalatul Mu'awanah, Amd	Staf IT	D3 Komputer	Kontrak

Sumber: Arsip Kantor RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim

Dapat dilihat dari tabel 1.2 pada bagian manajemen dan penunjang RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim masih terdapat ketidaksesuaian penempatan

jabatan dengan pendidikan dan bidang studi yang telah di tempuh. Sebagai contoh pada bagian staf keuangan dengan pendidikan akhir S1 hukum, SMA dan D3 kesehatan lingkungan, staf instansi humas dengan pendidikan akhir S1 pertanian, staf instansi diklat dengan pendidikan akhir D3 dan S1 keperawatan, staf pengembangan SDM dengan pendidikan akhir D4 ilmu sains, dan staf perencanaan dengan pendidikan akhir D3 keperawatan dan D3 kesehatan lingkungan.

Penempatan kerja pada RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim mengacu pada Peraturan Menteri Perdayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2016 Tentang Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Berikut ini spesifikasi penempatan pegawai RSUD Dr.H.Mohamad Rabain Muara Enim :

Tabel 1.3
Peraturan Menteri Perdayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2016 tentang jabatan pelaksanaan bagi pegawai negeri sipil di lingkungan instansi pemerintah

NO	Jabatan	Spesifikasi Pendidikan
1	Pengembangan SDM	S1/Diploma IV di bidang Manajemen/Hukum/administrasi Negara/psikologi/social & Politik/Tek. Informatika atau bidang relevan
2	Keuangan	S1/Diploma IV bidang Akuntansi/ekonomi pembangunan atau bidang relevan
3	Umum	Diploma IV di bidang Manajemen/ Ekonomi/Ilmu administrasi/kebijakan public/ilmu hukum atau bidang relevan
4	Bendahara	S1/Diploma III bidang akuntansi/ manajemen atau bidang relevan
5	Mutu pelayanan	S1 / Diploma IV di bidang ilmu hukum/ ilmu administrasi atau bidang relevan
6	Diklat	S1/ Diploma IV di bidang manajemen/hukum/ administrasi Negara/psikologi/ social & politik atau bidang yang relevan
7	Perencanaan	S1/ Diploma IV di bidang ekonomi pembangunan/ akuntansi/ manajemen atau bidang relevan
8	Humas	S1/ Diploma IV/ DIII/ DII/DI/ SLTA di bidang ilmu hukum/ ilmu admninistrasi/ manajemen perkantoran/ administrasi perkantoran atau bidang lain yang relevan
9	Data SPI	D III/ S1 bidang Teknik informatika/ teknik komputer/ ilmu administrasi atau bidang relevan
10	Sekertaris	D III/ di bidang ilmu sekretaris atau bidang yang relevan dengan tugas jabatan
11	IT	SLTA/ D1/ D II/D III di bidang informatika atau bidang relevan

Sumber : peraturan Menteri Perdayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2016

Dari tabel 1.3 dapat dilihat dari data tersebut beberapa jabatan di RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim Bagian Manajemen dan Penunjang yang telah dijabarkan pada tabel 1.2 masih terdapat beberapa yang tidak sesuai dengan spesifikasi jabatan yang telah diatur oleh peraturan Menteri Perdayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2016.

Adapun penilaian perilaku kerja, capaian sasaran kerja dan prestasi kerja pegawai Pegawai Pada Bagian Manajemen dan Penunjang RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim Tahun 2018 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4
Penilaian Perilaku Kerja, Capaian Sasaran Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Manajemen dan Penunjang RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim Tahun 2018 (%)

No	Nama	Nilai Perilaku Kerja	Nilai Capaian Sasaran Kerja	Nilai Prestasi Kerja	Keterngan
1	Esa wiyana, S.Psi	30.24	55.07	85.31	BAIK
2	Septa Purnamasari, SST	29.20	40.05	69.25	CUKUP
3	Nopitasari, Amd	32.00	55.76	87.76	BAIK
4	Paryanti M, AMKL	29.20	40.98	70.18	CUKUP
5	Eva Mahdelrena, AMKL	24.80	40.95	65.75	CUKUP
6	Hj. Anis Pariana, Bsc	32.00	48.98	80.98	BAIK
7	Lismini Zustiana, AM.Kep	28.80	49.07	77.87	CUKUP
8	Ellen Arlina D, S.Psi	28.80	50.07	78.87	CUKUP
9	Wardiah, Am.Kep	27.20	45.07	72.27	CUKUP
10	Almiswar, Amd	32.00	55.90	87.90	BAIK
11	Ela Nazilawati, SE	32.00	56.89	88.89	BAIK
12	Femmy Merlianti Ai, S.kep	25.60	40.10	65.70	CUKUP
13	Jauhari, SH	27.60	33.98	61.58	CUKUP
14	Eka Erawati, SH	26.80	36.90	63.70	CUKUP
15	Rico Zafion, Amd	30.80	58.89	89.69	BAIK
16	Sameri Basman, SE	32.00	57.78	89.78	BAIK
17	Sahriman, SH	28.80	45.89	74.69	CUKUP
18	Junaidi, SE	32.40	56.78	89.18	BAIK
19	Sururidon, AMKL	27.60	34.85	62.45	CUKUP
20	Tiara Nirmala Sari, SE	32.00	55.78	87.78	BAIK
21	Andri Melya Saputra, Amd	32.80	55.42	88.22	BAIK
22	Hendra Saputra, Amd	32.24	55.80	88.04	BAIK
23	Nopita Sari	26.40	40.81	67.21	CUKUP
24	Antoni	27.60	34.70	62.30	CUKUP
25	Kgs. Awaludin	27.60	50.78	78.38	CUKUP
26	Septri Folina	28.00	51.56	79.56	CUKUP
27	Randi Dwi Satria, SE	32.80	55.45	88.25	BAIK
28	Diana Hartati, Amd	32.00	43.78	75.78	CUKUP
29	Eko Syapriansah, S.kom	32.40	51.23	83.63	BAIK
30	Feny Rizki Faruk, SE.AK	32.40	50.67	83.07	BAIK
31	Pipin Apriani, SP	26.80	34.67	61.47	CUKUP
32	Ella Nanda Novera, SE	31.60	50.69	82.29	BAIK
33	Tuty Hardiasiwi, SI.Kom	29.60	40.78	70.38	CUKUP
34	Frama Azhari Aroni, A.md	28.80	43.45	72.25	CUKUP
35	Aliffia Rizky Rahmelia, SE	29.76	50.98	80.74	BAIK
36	Chairani Santi, Amd	28.80	42.97	71.77	CUKUP
37	Hidayat Andres S, S.kom	33.12	49.78	82.90	BAIK
38	Wahyu Handoyono H, ST	32.24	48.79	81.03	BAIK
39	Yetti Fousita, SE	31.36	48.65	80.01	BAIK
40	Andelina Arevi, S.kep.Ners	28.96	44.65	73.61	CUKUP
41	Handayani Putri W, S.Si	31.76	30.76	62.52	CUKUP
42	Risalatul Mu'awanah, Amd	33.12	43.21	76.33	CUKUP

Sumber: Arsip Kantor RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim

Keterangan Penilaian

<60% = Kurang

60%-75% = Cukup

76%-90% = Baik

91%-100% = Sangat Baik

Dari tabel 1.4 menunjukan prestasi kerja pegawai pada bagian Manajemen dan Penunjang RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim pada tahun 2018 seperti Septa Purnamasari, SST dengan nilai 69.25%, Eva Mahdelrena, AMKL dengan nilai 65.75%, Sahriman, SH dengan nilai 74.69%, Jauhari, SH dengan nilai 61.58%.

Berdasarkan data prestasi kerja Pegawai bagian Manajemen Dan Penunjang RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim pada tahun 2018 tersebut menunjukan prestasi kerja pegawai masih terbilang baik, hanya saja masih terdapat beberapa prestasi kerja pegawai dibawah standar yang telah ditetapkan dengan nilai 80%.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menganalisis adanya pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh (Widyastuti 2015), hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Atkhan dkk 2013), hasil penelitian menunjukan bahwa adanya pengaruh positif serta hubungan yang kuat antara penempatan dengan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Rafii dan Andri 2015) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel penempatan dengan variabel kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Sedarmayanti dkk 2018) hasil menunjukan bahwa penempatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Terdapat hasil yang berbeda dari penelitian yang telah dilakukan oleh (Astuti dan Bukhari 2018) yang menyatakan bahwa hasil penelitian variabel penempatan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari ke lima jurnal penelitian terdahulu tersebut terdapat perbedaan pada indikator penempatan kerja seperti indikator dari Hasibuan, dua jurnal menggunakan penelitian Wahyudi, Suwatno, dan kesesuaian pengetahuan, kesesuaian sikap, kesesuain ketrampilan.

Dari beberapa penjelasan jurnal terdahulu masih terdapat ketidak konsistenan yang menunjukan hasil penelitian yang berbeda tentang pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja dan penggunaan indikator-indikator yang berbeda dalam pengukuraan variabel penempatan kerja terhadap kineja dan didukung dengan permasalahan yang telah dijelaskan dalam latar belakang maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "**Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Manajemen dan Penunjang RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim"**

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah penelitian ini adalah: Apakah penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada bagaian Manajemen dan Penunjang RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian Manajemen dan Penunjang RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim.

1.4 Manfaat penelitiaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

   Penelitian tentang pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai ini, memiliki beberapa manfaat teoritis yakni dapat menambah wawasan, pengetahuan mengenai pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, manfaat teoritis lainnya dalam penelitian ini adalah sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian tentang pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat praktis

   Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah dapat dijadikan sebagai masukan dan pertimbangan bagi Manajemen dan Penunjang RSUD Dr. H. Mohamad Rabain Muara Enim maupun lembaga terkait untuk menambah referensi tentang penempatan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Aldilaningsari, Yovita, Mochammad Al Musadieq, and Moch.Soe'oed Hakam. 2014. "Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT . Bank Jatim Cabang Malang)." *Administrasi Bisnis* 9(1).

Astuti, Mutia Widia and Eri Bukhari. 2018. "Analisis Kinerja Pegawai PT.Tirta Investmen." *Riset Manajemen Sains Indonesia* 9.

Atkhan, A. Margono, and Gunthar Riady. 2013. "Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur." *Administrasi Reform* 1(2):366–76.

Hasibuan, Malayu S. P. 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.

K.O.Muaja, Adolfina, and L.O.H.Dotulong. 2017. "Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado." *Manajemen* 5(2):2213.

Mathis, Robert L. and John H. Jackson. 2011. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.

Rafii, Muhammad and Seno Andri. 2015. "Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Riaukepri Pekanbaru." 2(1).

Rivai, Veithzal and Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Prktek*. 2nd ed. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. 2016. *Manajemen*. 13th ed. Jakarta: Erlangga.

Sedarmayanti, Deden Hadi Kushendar, and Della Aryanti. 2018. "Analisis Penempatan

Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pengaruh Pada Pegawai Jabatan Fungsional Di Kantor Perwakilan Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Barat).” *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi* 2.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Widyastuti, Fany. 2015. “Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor.” *Jurnal Manajemen*.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Yuniarsih, Tjutju and suwatno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi Dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.