

**PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA KANTOR KEJAKSAAN NEGERI OGAN ILIR**



**Skripsi Oleh:**

**LINGGA OPERANIA**

**01011181722038**

**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN  
TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2022**

## **MOTTO DAN PERSEMPAHAN**

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan”

(Q.S. Al-insyirah: 5-6)

“Barang siapa tidak mau merasakan pahitnya belajar, ia akan merasakan hinanya kebodohan sepanjang hidupnya”

(Imam syafi' i, Rahimahullah)

“Kepanikan adalah separuh penyakit, ketenangan adalah separuh obat, dan kesabaran adalah permulaan kesembuhan”

(Ibnu Sina, Rahimahullah)

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

- Universitas sriwijaya
- Kedua orang tua saya
- Saudara dan saudari kandung saya
- Orang terdekat saya
- Para dosen dan almamater
- Teman-teman seperjuangan

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**  
**PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI**  
**PADA KANTOR KEJAKSAAN NEGERI OGAN ILIR**

Disusun Oleh

Nama : Lingga Operania  
NIM : 01011181722038  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua

Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, M.B.A., P.hd

NIP. 195307071979032001

Anggota

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

NIP. 198907112018031001

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

### PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEJAKSAAN NEGERI OGAN ILIR

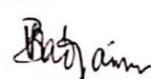
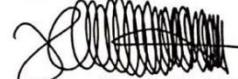
Disusun oleh:

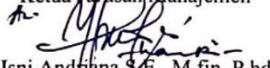
Nama : Lingga Operania  
NIM : 01011181722038   
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 28 Desember 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Indralaya, 28 Desember 2021

Ketua	Anggota	Anggota
 Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, M.B.A., P.hd NIP. 195307071979032001	 Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M NIP. 198907112018031001	 Dr. Hj. Zunaidah M.si NIP.196610221992032002

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen  
  
Isni Andriana S.E., M.fin, P.hd  
NIP.197509011999032001

## **SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lingga Operania  
NIM : 01011181722038  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:

Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Ogan Ilir

Pembimbing:

Ketua : Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, M.B.A., Phd  
Anggota : Dr. M. Ichsan Hadjri S.T., M.M  
Tanggal Ujian : 28 Desember 2021

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 ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.



## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Ogan Ilir”. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak dapat selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini tidak luput dari kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada bidang pendidikan dan penerapan di lapangan serta dapat dikembangkan lebih lanjut.

Indralaya, Februari 2022

Penulis,

Lingga Operania

NIM.01011181722038

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penelitian dan penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan karena dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. ALLAH SWT yang telah memberikan nikmat kesehatan dan kesempatan sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Kedua orang tua saya Bapak Idham dan Ibu Maimunah, terima kasih atas do'a, dukungan, semangat, serta dukungan finansial selama perkuliahan dan penulisan skripsi.
3. Prof. Dr. Ir. H. Anis Sagaff, M.S.C.E, selaku rektor Universitas Sriwijaya
4. Prof. Dr. Mohamad Adam, SE.,ME, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
5. Isni Andriana, S.E.,M. Fin., P.hd selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
6. Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
7. Drs. H. A. Nazaruddin, M.M selaku dosen pembimbing akademik saya
8. Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, M.B.A., P.hd dan Dr. M. Ichsan Hadjri S.T., M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing saya dalam penulisan skripsi.
9. Dr. Hj. Zunaidah, M.si selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan saran kepada saya dalam penulisan skripsi.

10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya terimakasih telah berbagi ilmu pengetahuan di Fakultas Ekonomi.
  11. Staf Fakultas Ekonomi khususnya kak Helmi dan Mba Ambar yang telah membantu selama perkuliahan.
  12. Kantor Kejaksaan Negeri Ogan Ilir yang telah memberikan izin bagi saya untuk melakukan penelitian dan terimakasih kepada seluruh pegawai yang telah memberikan kemudahan dalam proses penelitian mulai dari izin, pengambilan data hingga penyebaran kuesioner.
  13. Saudara dan saudari kandung saya, Irawan, Ismiran, Irdaus, Ahmadi, Afriadi, Desi, dan Devi yang selalu memberikan dukungan dan bantuan sehingga saya dapat menyelesaikan perkuliahan dan penulisan skripsi.
  14. Keponakan saya, Putra, Restu, Raja, dan Shafiyah yang senyumnya mengembalikan semangat.
  15. Teman seperjuangan saya, Hesty yang sudah banyak membantu dalam proses penyelesaian skripsi.
  16. Teman-teman satu angkatan Manajemen 2017 Indralaya yang telah memberikan kebaikan dan pertemanan selama perkuliahan.
- Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca, atas perhatian dan masukannya saya ucapan terima kasih.

Indralaya, Februari 2022

Penulis,

Lingga Operania

NIM.01011181722038

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEJAKSAAN NEGERI OGAN ILIR**

Oleh:

Lingga Operania

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Ogan Ilir, variabel dalam penelitian ini ialah penempatan pegawai sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ialah seluruh pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Ogan Ilir yang berjumlah 35 orang, pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang digunakan ialah data primer yang diperoleh melalui pembagian kuesioner kepada pegawai, teknik analisis data menggunakan metode analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini ialah penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Ogan Ilir. Dengan adanya penelitian ini diharapkan agar menerapkan proses penempatan pegawai sesuai dengan prinsip penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat dan membuat program penilaian kompetensi secara berkala untuk melihat konsistensi pengetahuan dan keterampilan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan yang akan mempengaruhi tercapainya tujuan Kejaksaan Negeri Ogan Ilir.

*Kata kunci: penempatan pegawai, kinerja pegawai*

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF EMPLOYEE PLACEMENT ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OGAN ILIR DISTRICT ATTORNEY'S OFFICE**

*By:*  
Lingga Operania

The study is a quantitative descriptive study that aims to determine the effect of employee placement on the employee performance at the Ogan Ilir District Attorney's Office. The variables in this study are employee placement as the independent variable and employee performance as the dependent variable. The population in this study were all employees of the Ogan Ilir District Attorney's Office, totaling 35 people, the sample was taken using a saturated sampling technique. The data used is primary data obtained through the distribution of questionnaires to employees. The data analysis technique uses the simple linear regression analysis method. The results of the study were that employee placement had a positive and significant effect on employee performance at the Ogan Ilir District Attorney's Office. With this research, it is expected to apply the placement process accordance with the principle of placing the right man on the right place and make a competency assessment program on a regular basis to see the consistency of employee knowledge and skills through education and training that will affect the achievement of the objectives of the Ogan Ilir District Attorney's Office.

***Keyword: employee placement, employee performance.***

## **RIWAYAT HIDUP**

Nama Mahasiswa : Lingga Operania

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat / tanggal lahir : Lubuk Linggau, 07 Oktober 1999

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat Rumah : Desa Tanjung Dayang Selatan, Kecamatan Indralaya selatan Kabupaten Ogan Ilir, Sumatera Selatan

Alamat Email : lingga.nia@gmail.com

Pendidikan Formal

Taman kanak-kanak (TK) : TPA Nurul Iman Desa Tanjung Dayang Selatan

SD : SD Negeri 07 Indralaya Selatan

SMP : Mts Negeri Sakatiga Ogan Ilir

SMA : SMA Negeri 1 Indralaya

Pengalaman Organisasi : UKHUWAH FE UNSRI (2017-2019)  
Forum Ukhudah Lembaga Dakwah Fakultas  
Ekonomi Indonesia (FULDFEI) Regional Sumatera  
(2019-2020)

## DAFTAR ISI

<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	i
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF.....</b>	ii
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	iii
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....</b>	iv
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	v
<b>UCAPAN TERIMA KASIH.....</b>	vi
<b>ABSTRAK.....</b>	viii
<b>ABSTRACT.....</b>	ix
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	x
<b>DAFTAR ISI.....</b>	xi
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	1
1.1    Latar Belakang.....	1
1.2    Rumusan Masalah.....	14
1.3    Tujuan Penelitian.....	14
1.4    Manfaat Penelitian.....	14
1.4.1    Manfaat Teoritis.....	14
1.4.2    Manfaat Praktis.....	14
<b>BAB II STUDI PUSTAKA.....</b>	15
2.1    Landasan Teori.....	15
2.1.1 <i>Staffing Theory</i> (Teori Kepegawaian).....	15
2.1.2    Penempatan Pegawai.....	15
2.1.3    Indikator Penempatan Pegawai.....	17
2.1.4    Azas Penempatan Pegawai.....	18
2.1.5    Bentuk Perubahan Penempatan Pegawai.....	19
2.1.6    Kinerja Pegawai.....	20
2.1.7    Indikator Kinerja Pegawai.....	21

2.1.8	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	22
2.2	Hubungan Antara Variabel.....	23
2.3	Penelitian Terdahulu.....	24
2.4	Kerangka Berpikir.....	27
2.5	Hipotesis.....	27
	<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	28
3.1	Ruang Lingkup Penelitian.....	28
3.2	Rancangan Penelitian.....	28
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	28
3.3.1	Jenis Data.....	28
3.3.2	Sumber Data.....	29
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.4.1	Kuesioner.....	29
3.5	Populasi dan Sampel.....	30
3.5.1	Populasi.....	30
3.5.2	Sampel.....	30
3.6	Uji Instrumen Penelitian.....	31
3.6.1	Uji Validitas.....	31
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	31
3.7	Teknik Analisis Data.....	32
3.7.1	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	32
3.8	Pengujian Hipotesis.....	32
3.8.1	Analisis Koefisien Korelasi ( $r$ ).....	32
3.8.2	Analisis Koefisien Determinasi( $R^2$ ).....	33
3.8.3	Uji t.....	34
3.9	Definisi Operasional.....	34
3.9.1	Identifikasi Variabel Penelitian.....	34
3.9.2	Batasan Operasional Variabel Penelitian.....	35
	<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	37
4.1	Objek Penelitian.....	37
4.1.1	Profil Umum Kejaksaan Negeri Ogan Ilir.....	37

4.1.2	Visi dan Misi Kejaksaan Negeri Ogan Ilir.....	37
4.1.2.1	Visi Kejaksaan Negeri Ogan Ilir.....	37
4.1.2.2	Misi Kejaksaan Negeri Ogan Ilir.....	37
4.1.3	Struktur Organisasi Kejaksaan Negeri Ogan Ilir.....	38
4.2	Hasil Penelitian.....	40
4.2.1	Deskripsi Profil Responden.....	40
4.2.1.1	Jenis Kelamin Responden.....	40
4.2.1.2	Usia Responden.....	40
4.2.1.3	Lama Bekerja Responden.....	42
4.2.1.4	Pendidikan Terakhir Responden.....	43
4.2.2	Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian.....	44
4.2.2.1	Hasil Uji Validitas Instrumen penelitian.....	44
4.2.2.2	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	45
4.2.3	Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	46
4.2.3.1	Analisis Deskripsi Variabel Penempatan Pegawai (X).....	46
4.2.3.2	Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	54
4.2.4	Hasil Uji Statistik.....	60
4.2.4.1	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	60
4.2.4.2	Analisis Koefisien Korelasi ( <i>r</i> ) dan Koefisien Determinasi <i>R</i> <sup>2</sup> .....	61
4.2.5	Hasil Uji Hipotesis (Uji <i>t</i> ).....	63
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian.....	64
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	.....	68
5.1	Kesimpulan.....	68
5.2	Saran.....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	70
<b>LAMPIRAN</b>	.....	75

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Pencapaian Kinerja Pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Ogan Ilir Sub Bagian Pembinaan Pegawai Tahun 2019.....	2
Tabel 1. 2 Rata-rata penilaian Kinerja Pegawai Masing-Masing Unit Kerja Kantor Kejaksaan Negeri Ogan Ilir Tahun 2019.....	4
Tabel 1. 3 Jumlah Penempatan Pegawai Terhadap Kebutuhan Struktur Organisasi Kantor Kejaksaan Negeri Ogan Ilir.....	6
Tabel 1. 4 Kondisi Jabatan Berdasarkan Pendidikan dan Bidang Ilmu pada Kantor Kejaksaan Negeri Ogan Ilir.....	7
Tabel 1. 5 Ketidaksesuaian Jabatan dengan Keterampilan Kerja pada Kantor Kejaksaan Negeri Ogan Ilir.....	10
 Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu.....	24
 Tabel 3. 1 Skala Likert.....	30
Tabel 3. 2 Populasi dan sampel.....	31
Tabel 3. 3 Interpretasi koefisien korelasi.....	33
Tabel 3. 4 Operasionalisasi Variabel.....	35
 Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	40
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Usia Responden.....	41
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden.....	42
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden.....	43
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Penempatan Pegawai (X).....	44
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	45
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian.....	45
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Penempatan Pegawai (X).....	46
Tabel 4. 9 Analisis Persentase positif responden terhadap Indikator Variabel Penempatan Pegawai.....	53
Tabel 4. 10 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	54
Tabel 4. 11 Analisis Persentase positif responden terhadap Indikator Variabel Kinerja Pegawai.....	59
Tabel 4. 12 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	60
Tabel 4. 13 Interpretasi koefisien korelasi ( $r$ ).....	62
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Koefisien Korelasi ( $r$ ) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	62
Tabel 4. 15 Hasil Analisis Uji Hipotesis.....	63

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir.....	27
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	39

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1.Kuesioner Penelitian.....	76
Lampiran 2.Hasil pengolahan data.....	80
Lampiran 3.Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	88
Lampiran 4.Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	93
Lampiran 5.Hasil Uji Signifikansi dan Analisis Regresi Linier Sederhana...	93

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia ( SDM ) merupakan asset penting bagi organisasi karena melalui pemanfaatan sumber daya manusia inilah organisasi dapat mencapai tujuannya (Mondy, 2012). Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi maka sumber daya manusia harus dikelola secara profesional agar dapat berkembang produktif dan wajar yang pada akhirnya meningkatkan kinerja, kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Hasibuan, 2016).

Menurut Sedarmayanti (2016) kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi dimana hasil kerja tersebut dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja pegawai harus diperhatikan karena kepercayaan diri dan harga diri pegawai yang tinggi berpengaruh pada hasil kerja, pegawai yang percaya diri dengan kemampuannya cenderung menyelesaikan pekerjaan dengan efektif, sehingga kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya seperti yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2017). Berikut ini data kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Ogan Ilir untuk unit kerja sub bagian pembinaan kepegawaian:

**Tabel 1. 1**  
**Pencapaian Kinerja Pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Ogan Ilir Sub**  
**Bagian Pembinaan Pegawai Tahun 2019**

No	Kegiatan tugas	Target		Realisasi		Capaian (%)	
		Kuantitas	Kualitas	Kuantitas	Kualitas	Kuantitas	Kualitas
1	Penyiapan bahan usulan pengangkatan, pemberhentian, pensiun, dan kenaikan gaji.	30	100	22	80	73	80
2	Pembinaan kerohanian dan kesejahteraan pegawai.	12	100	11	80	91,67	80
3	Penyiapan dan pelaksanaan kepegawaian organisasi dan analisis jabatan	2	100	2	80	100	80
4	Pengembangan pegawai	1	100	1	80	100	80
5	Penyiapan dan pelaksanaan mutasi pegawai dan serah terima tugas	4	100	4	80	100	80
6	Pembuatan laporan rekapitulasi absensi, apel kerja, dan kegiatan lainnya	12	100	11	80	91,67	80
7	Monitoring surat masuk dan keluar	12	100	12	80	100	80
8	Mengelolah dosir kepegawaian	1	100	1	80	100	80
9	Penyiapan bahan usulan dan pelaksanaan cuti pegawai	30	100	26	80	86,67	80
10	Pengiriman laporan LHKPN, LHKASN, dan SKP	4	100	3	80	75	80

Sumber: Kejaksaan Negeri Ogan Ilir

Pencapaian kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Ogan Ilir pada unit pembinaan kepegawaian dapat dilihat pada tabel 1.1 dimana point nomor satu tentang kegiatan tugas penyiapan bahan usulan pengangkatan, pemberhentian, pensiun, dan kenaikan gaji hanya dapat mencapai target sebesar 73% dari 100% kuantitas yang diharapkan halini dipengaruhi oleh jumlah pegawai yang ada pada tahun 2019 belum memenuhi kebutuhan struktur organisasi di Kejaksaan Negeri Ogan Ilir sehingga hal tersebut menghambat pelaksanaan tugas untuk pengangkatan dan kenaikan gaji pegawai Kejaksaan Negeri Ogan Ilir. Hal ini selaras dengan target berikutnya yang belum tercapai 100% yakni 75% point tugas nomor sepuluh tentang Pengiriman laporan LHKPN, LHKASN, dan SKP yang terhambat akibat pelaksanaan tugas nomor satu belum berjalan maksimal.

Pencapaian kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Ogan Ilir untuk unit kerja pembinaan kepegawaian terdapat tugas yang belum bisa mencapai target hal ini berarti masih terdapat kekurangan pada kinerja pegawai. Pencapaian kinerja tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya penempatan pegawai (Siagian, 2014).

Hal yang sama juga berlaku untuk unit kerja lainnya, Penilaian kinerja pada kejaksaan Negeri Ogan Ilir dilakukan dalam kurun waktu satu tahun sekali dengan indikator penilaian kinerja berdasarkan sasaran kerja pegawai atau disingkat dengan SKP dengan bobot sebesar 60% (enam puluh persen) dikalikan dengan Perilaku kerja Pegawai atau disebut juga dengan istilah PK dengan bobot sebesar 40% (empat puluh persen). Indikator penilaian SKP

dinilai langsung oleh kepala bidang pada unit kerja itu sendiri sesuai dengan uraian tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut sedangkan PK dinilai oleh Kepala bidang kepegawaian berdasarkan parameter penilaian Orientasi pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerja sama dan Kepemimpinan. Berikut rata-rata penilaian kinerja pegawai pada masing-masing unit kejaksaan Negeri Ogan Ilir:

**Tabel 1. 2  
Rata-rata penilaian Kinerja Pegawai Masing-Masing Unit Kerja Kantor Kejaksaan Negeri Ogan Ilir Tahun 2019**

NO	Unit Kerja	Target	SKP	Bobot	KP	Bobot	Prestasi	Nilai	
								Kerja	Predikat
1	Pembinaan	85.0	91.8	55.1	82.5	33.0	88.1	Baik	
2	Intelejen	85.0	92.0	55.2	88.0	35.2	90.4	Sangat baik	
3	Pidana Umum	85.0	72.3	43.4	80.0	32.0	75.4	Cukup	
4	Pidana Khusus	85.0	85.0	51.0	85.0	34.0	85.0	Baik	
5	Perdata dan tata Negara	85.0	88.8	53.3	90.0	36.0	89.3	Baik	
6	Barang Bukti	85.0	73.0	43.8	80.5	32.2	76.0	Cukup	
7	Fungsional Keahlian	85.0	91.0	54.6	90.0	36.0	90.6	Sangat baik	

*Sumber: Kejaksaan Negeri Ogan Ilir 2019*

Dari data kinerja diatas dapat dilihat Unit kerja yang tidak mencapai target sesuai harapan kejaksaan Negeri Ogan Ilir adalah Unit kerja pidana umum dan unit kerja barang bukti dengan predikat kinerja cukup pada tahun 2019, target kinerja tahun 2019 Kejaksaan Negeri Ogan Ilir sebesar 85,0 sedangkan unit kerja pidana umum mendapatkan rata-rata penilaian kinerja sebesar 75,4 dan unit kerja barang bukti mendapatkan rata-rata penilaian kinerja sebesar 76,0 tidak tercapainya harapan kinerja pada unit kerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya penempatan pegawai.

Penempatan pegawai merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi sebab jika seseorang ditempatkan pada posisi kerja yang salah maka akan berdampak pada kinerja, oleh karena itu penempatan harus berdasarkan prinsip penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Penempatan yang tepat dapat meningkatkan gairah kerja sehingga mencapai hasil yang optimal (Muaja et al., 2017).

Kantor Kejaksaan Negeri Ogan Ilir sebagai lembaga penegak hukum harus mempunyai sistem penempatan pegawai yang baik sesuai dengan salah satu misi yang ingin dicapai kejaksaan yaitu meningkatkan kinerja kejaksaan agar lebih efektif, efisien, transparan, akuntabel dan optimal, berikut ini data penempatan pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Ogan Ilir berdasarkan jumlah penempatan pegawai terhadap kebutuhan struktur organisasi:

**Tabel 1.3**  
**Jumlah Penempatan Pegawai Terhadap Kebutuhan Struktur Organisasi**  
**Kantor Kejaksaan Negeri Ogan Ilir**

No.	Unit Kerja	Jabatan	Jumlah Penempatan Pegawai	
			Kebutuhan struktur	Aktual
1.	Kepala Kejaksaan	Kepala Kejaksaan	1	1
2.	Pembinaan	Kasubag pembinaan	1	1
		Kepala urusan TU dan kepegawaian	1	1
		Staf	2	2
		Kepala urusan keuangan	1	1
		Staf	1	1
		Kepala urusan perlengkapan	1	1
		Staf	1	0
		Kepala Diskrimti dan perpustakaan	1	1
		Staf	1	1
3.	Intelejen	Kepala seksi Intelejen	1	1
		Kepala subseksi ideologi, politik, pertahanan keamanan, sosial budaya dan kemasyarakatan	1	1
		Staf	1	1
4.	Pidana Umum	Kepala seksi tindak pidana umum	1	1
		Kepala subseksi prapenuntutan	1	1
		Kepala subseksi penuntutan	1	1
		Staf	2	2
		Kepala subseksi eksekusi dan eksaminasi	1	1
		Staf	2	2
5.	Pidana Khusus	Kepala seksi tindak pidana khusus	1	1
		Kepala subseksi penyidikan	1	1
		Kepala subseksi penuntutan	1	0
		Kepala subseksi hukum luar biasa dan eksaminasi	1	0
		Staf	1	1
6.	Perdata dan tata usaha negara	Kepala seksi perdata dan tata usaha negara	1	1
		Kepala subseksi perdata	1	1
		Kepala subseksi tata usaha negara	1	1
		Kepala subseksi pertimbangan hukum	1	1
7.	Barang bukti	Kepala seksi barang bukti	1	1
		Kepala subseksi barang bukti	1	0
		Kepala subseksi barang rampasan	1	0
		Staf	2	2
8.	Fungsional	Jaksa Fungsional	5	5
	Keahlian			

Sumber: Kejaksaan Negeri Ogan Ilir

Berdasarkan tabel 1.3 jumlah penempatan pegawai terhadap kebutuhan struktur organisasi Kantor Kejaksaan Negeri Ogan Ilir dapat dilihat masih terdapat beberapa kekurangan penempatan kebutuhan pegawai jika dibandingkan dengan struktur organisasi yang seharusnya ada di Kejaksaan Negeri Ogan Ilir beberapa unit kerja yang dimaksud tidak sesuai pemenuhan jumlah pegawainya adalah unit kerja Pembinaan, Pidana Khusus, dan Barang bukti.

Selain harus menyesuaikan dengan jumlah kebutuhan pegawai, untuk memenuhi tugas dan tanggungjawab Kejaksaan Negeri Ogan Ilir sesuai dengan visi misi yang diharapkan maka latar belakang pendidikan dalam menempatkan pegawai juga sangat mempengaruhi kinerja Kejaksaan Negeri Ogan Ilir. Berikut ini tabel kondisi Kondisi Jabatan Berdasarkan Pendidikan dan Bidang Ilmu pada Kantor Kejaksaan Negeri Ogan Ilir:

**Tabel 1. 4**  
**Kondisi Jabatan Berdasarkan Pendidikan dan Bidang Ilmu pada Kantor Kejaksaan Negeri Ogan Ilir**

No	Unit Kerja	Jabatan	Kualifikasi Pendidikan		Kesesuaian
			Syarat	Aktual	
1.	Kepala kejaksaan	Kepala kejaksaan	S1 Hukum	S2 Hukum	Sesuai
2.	Pembinaan	Kepala sub bagian pembinaan Kepala urusan tata usaha dan kepegawaian Staf kaur tata usaha dan kepegawaian :	S1 Hukum S1 Hukum	S1 Hukum S1 Hukum	Sesuai Sesuai
		• Pengelola data kepegawaian • Pengelola sistem informasi manajemen kepegawaian	D3 Akuntansi	D3 Akuntansi	Sesuai
		Kepala urusan keuangan dan pnbp	S1 Hukum	S1 Hukum	Sesuai
		• Staf keuangan Kepala urusan perlengkapan	Akuntansi S1 Hukum	Akuntansi S1 Hukum	Sesuai Sesuai

		Staf :			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengelola barang milik negara</li> </ul>	D3 Ilmu Komputer	-	-
		Kepala urusan diskrimti dan perpustakaan	S1 Hukum	S1 Hukum	Sesuai
		Staf :			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Operator pengembangan sarana ilmu pengetahuan teknologi (IPTEK)</li> </ul>	D3 Ilmu Komputer	D3 Ilmu Komputer	Sesuai
3.	Intelejen	Kepala seksi intelejen Kepala subseksi ideologi, politik, pertahanan keamanan, sosial budaya dan kemasyarakatan	S1 Hukum S1 Hukum	S1 Hukum S1 Hukum	Sesuai Sesuai
		Staf :			
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analis penuntutan</li> </ul>	S1 Hukum	S1 Hukum	Sesuai
4.	Pidana umum	Kepala seksi tindak pidana umum  Kepala subseksi prapenuntutan Kepala subseksi penuntutan Staf kepala subseksi penuntutan:	S1 Hukum S1 Hukum	S1 Hukum S1 Hukum	Sesuai Sesuai
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengemudi tahanan</li> <li>• Pengawal tahanan</li> </ul>	SMA	SMA	Sesuai
		Kepala subseksi eksekusi dan eksaminasi  Staf kepala subseksi eksekusi dan eksaminasi :	S1 Hukum	S1 Hukum	Sesuai
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengemudi tahanan</li> <li>• Pengawal tahanan</li> </ul>	SMA	SMA	Sesuai
5.	Pidana khusus	Kepala seksi tindak pidana khusus  Kepala subseksi penyidikan Kepala subseksi penuntutan Kepala subseksi hukum luar biasa dan eksaminasi  Staf kepala seksi tindak pidana khusus:	S1 Hukum S1 Hukum S1 Hukum	S2 Hukum -	Sesuai -
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analis penuntutan</li> </ul>	S1 Hukum	S1 Hukum	Sesuai
6.	Perdata dan tata usaha negara	Kepala seksi perdata dan tata usaha negara  Kepala subseksi perdata Kepala subseksi tata usaha negara  Kepala subseksi pertimbangan hukum	S1 Hukum S1 Hukum S1 Hukum	S1 Hukum S1 Hukum	Sesuai Sesuai Sesuai

7.	Barang bukti	Kepala seksi pengelolaan barang bukti dan barang rampasan Kepala subseksi barang bukti Kepala subseksi barang rampasan Staf :	S1 Hukum S1 Hukum S1 Hukum	S1 Hukum -	Sesuai -
		• Pranata barang bukti • Tata naskah	D3 Perkantoran S1 Hukum	SMA S1 Hukum	Tidak Sesuai Sesuai
8.	Fungsional keahlian	Jaksa Fungsional	S1 Hukum	S1 Hukum	Sesuai

*Sumber: Kejaksaan Negeri Ogan Ilir*

Berdasarkan tabel 1.4 di atas dapat dilihat kondisi penempatan pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Ogan Ilir, dalam penempatan pegawai kantor kejaksaan Ogan Ilir menyesuaikan dengan latar belakang pendidikan atau bidang ilmu yang dimiliki oleh pegawai. Namun, dalam proses penempatan masih terdapat ketidaksesuaian hal ini dapat dilihat pada jabatan pranata barang bukti yang spesifikasi pendidikan D3 perkantoran ditempati oleh tamatan SMA dan dua jabatan lainnya tidak dapat disimpulkan karna posisi jabatan tersebut kosong. Ketidaksesuaian ini awalnya tidak hanya pada unit kerja pranata barang bukti tetapi terdapat ketidaksesuaian juga pada unit kerja lain namun mereka telah mengambil studi lanjutan yang disesuaikan dengan posisi saat ini.

Sedangkan pada unit kerja Pidana khusus terdapat juga dua jabatan yang mengalami kekosongan, tetapi berdasarkan kinerja pada tahun 2019 unit kerja masih berada pada nilai rata-rata kinerja yang diharapkan, hal ini terjadi karena jumlah kasus yang ditangani oleh unit kerja pidana khusus lebih sedikit dari unit kerja pidana umum. Spesifikasi jabatan tidak hanya sebatas latar belakang pendidikan namun harus memenuhi spesifikasi lain seperti

keterampilan, kepribadian, dan lain-lain yang sesuai dengan analisis jabatan (Dessler, 2016). Berikut ini merupakan data penempatan pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Ogan Ilir berdasarkan keterampilan kerja:

**Tabel 1. 5**  
**Ketidaksesuaian Jabatan dengan Keterampilan Kerja pada Kantor Kejaksaan Negeri Ogan Ilir**

No	Unit Kerja	Jabatan	Kualifikasi keterampilan kerja		Kesesuaian
			Syarat	Aktual	
1	Pidana Umum	Staf kepala subseksi penuntutan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengemudi tahanan</li> <li>• Pengawal tahanan</li> </ul> Staf kepala subseksi eksekusi dan eksaminasi : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengemudi tahanan</li> </ul>	Memiliki sertifikat keterampilan bela diri/pelatihan satuan pengamanan Memiliki sertifikat keterampilan bela diri/pelatihan satuan pengamanan  Berijazah komputer minimal program Microsoft office dan pengoperasian	Tidak mempunyai sertifikat keterampilan bela diri Tidak mempunyai sertifikat keterampilan bela diri  Belum mempunyai sertifikat komputer dan sulit mengoperasikan beberapa program Microsoft	Tidak sesuai Tidak sesuai  Tidak sesuai

		• Pengawal tahanan	Memiliki sertifikat keterampilan bela diri/pelatihan satuan pengamanan	Belum memiliki sertifikat keterampilan beladiri	Tidak sesuai	
			Berijazah komputer minimal program Microsoft office dan pengoperasian	Belum menguasai secara menyeluruh pengoperasi an program microsoft	Tidak sesuai	
2	Barang Bukti Staf :	• Pranata barang bukti	Bersertifikat komputer minimal Microsoft office			
				Belum memiliki sertifikasi komputer serta tidak menguasai pengoperasi an Microsoft secara menyeluruh	Sesuai	Tidak Sesuai

*Sumber: Kejaksaan Negeri Ogan Ilir*

Tabel 1.5 menunjukan Ketidaksesuaian penempatan berdasarkan keterampilan kerja yang harus dimiliki oleh pegawai kantor kejaksaan, dapat dilihat bahwa terdapat ketidaksesuaian antara syarat keterampilan kerja dengan kondisi aktual, ketidaksesuaian ini dapat dilihat pada unit kerja pidana umum dengan jabatan staf kepala subseksi penuntutan yaitu pengemudi dan pengawal tahanan yang mana syarat keterampilan kerja yang harus dimiliki ialah sertifikat keterampilan bela diri/pelatihan satuan pengamanan serta berijazah komputer minimal program Microsoft office dan pengoperasian, namun pegawai belum memiliki sertifikasi yang menjadi syarat untuk memenuhi kualifikasi.

Ketidaksessuain juga terdapat pada staf kepala subseksi eksekusi dan eksaminasi yang juga disyaratkan untuk memiliki sertifikat keterampilan

beladiri serta sertifikasi komputer akan tetapi staf ini juga belum memiliki sertifikasi yang disyaratkan, selain unit kerja pidana umum terdapat juga ketidaksesuaian keterampilan pada unit kerja barang bukti dengan jabatan staf pranata barang bukti yang mana staf tidak menguasai pengoperasian Microsoft.

Ketidaksesuaian antara kualifikasi yang disyaratkan dengan kondisi aktual dapat mempengaruhi kinerja pada kantor kejaksaan oleh karena itu pihak kantor kejaksaan dapat memberikan pelatihan sebagai solusi kepada pegawai yang belum memiliki sertifikasi dan pada staf yang belum menguasai penggunaan Microsoft sehingga dapat meningkatkan kinerja. pelatihan merupakan cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam dunia kerja (Dessler, 2016).

Penempatan pegawai harusnya dilaksanakan dengan tepat agar tujuan yang ingin dicapai kejaksaan dapat tercapai, selain itu pegawai yang senang dengan penempatan kerjanya akan merasa nyaman dalam bekerja dan memberikan segala kemampuan terbaik untuk organisasi (Cahyanti & Nugroho, 2019). Penempatan yang kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keterampilan kerja dapat berdampak pada ketidakpuasan pegawai sehingga kontribusi kerja pegawai tidak maksimal (Ardana et al., 2012).

Penelitian mengenai penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh banyak peneliti terdahulu namun terdapat hasil yang belum konsisten. Cahyanti & Nugroho (2019) melakukan penelitian dengan judul

pengaruh penempatan pegawai dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian ini menyatakan bahwa penempatan pegawai tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lussy (2018) dengan judul penelitian pengaruh penempatan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah panca karya Ambon bagian transportasi laut, hasil penelitian menyatakan bahwa penempatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Runtuwene et al (2016), Muaja et al (2017), dan Syatoto (2020) menyatakan bahwa penempatan pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut maka dalam penelitian ini judul yang diambil ialah “Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Ogan Ilir”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Ogan Ilir?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan dilakukan penelitian yaitu untuk menganalisis pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Ogan Ilir.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya di bidang penempatan pegawai serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam meneliti tentang pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan masukan bagi Kantor Kejaksaan Negeri Ogan Ilir terkait penempatan pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Affif, F., Chairunnisa, C., & Habibi, P. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Gema Insani Press di Depok. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 163–177.
- Agustina, Dalimunthe, R. F., & Sinulingga, S. (2019). The Effect of Recruitment , Training and Placement on The Performance of Employees In PT. Astra International Tbk , Toyota Auto 2000 SM. Raja Medan. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 3(1), 1–14.
- Aldi, H. L. N. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Hanif Islamic School. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2), 220–225.
- Ardana, K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Barker, R., & Gump, P. (1964). *Big School, Small school*. Standford: Standford University Press.
- Bernardin, & Russel. (2013). *Human Resources: An Expmental Approach*. Singapore: Mc. Graw Hill.
- Cahyanti, D. A., & Nugroho, R. H. (2019). Pengaruh Penempatan Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Munic Line Cabang Ketapang Banyuwangi. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 10(1), 1–10.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Devi, C. R., Susilo, E. A., & Ratri, A. M. (2016). Pengaruh Penempatan dan Kepuaan kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PG Tjoekir Jombang. *Jurna Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 129–141.
- Fadilah, A. N., Hakim, A., & Siswidiyanto. (2013). Pengaruh Penempatan

- Pegawai terhadap Kinerja ( Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik) Asri Nur Fadilah, Abdul Hakim, Siswidiyanto. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(5), 847–852.
- Fahrial, & Andri, R. (2018). Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit 1 Bukit Payung Kabupaten Kuntan Singingi. *Jurnal Dinamika Pertanian*, 34(1), 81–86.
- Febrianti, R., & Amanda, M. (2020). Pengaruh Penempatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Primavera International Jakarta. *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 61–70.
- Foster. (2011). *Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawa*. Jakarta: PMM.
- Gaol, J. L. (2015). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Ghozali, I. (2018). *Applikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Husain, B. A. (2021). Pengaruh Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Amil Zakat Nasional BAZNAS (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan, Dan Sumber Daya Manusia*, 1(4), 556–565.
- Karmita, S. B., Supartha, I. W. G., & Priantini, P. S. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Penempatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Analis Kredit PT. BPD Bali Cabang Utama Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(4), 947–974.
- Ketenagakerjaan, M. (2016). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 39 tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja*.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Lussy, K. (2018). Pengaruh Penempatan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon Bagian Transportasi Laut. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 26–38.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mansur. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 338–360.
- Martini, N. P. R. (2017). Pengaruh Penempatan Sumber Daya Manusia pada Kinerja Karyawan di Pemerintah Kabupaten Badung. *Jurnal KRISNA:Kumpulan Riset Akuntansi*, 9(1), 70–79.
- Mathis, & Jackson. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Mirza, & Konadi, W. (2020). Effect of Education and Training, Career Development and Position Placement on Performance of Employees Almuslim University Bireuen District. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 13–25.
- Mondy, R. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (W. Hardani (ed.)). Jakarta: Erlangga.
- Muaja, K. O., Adolfina, & Dotulong, L. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 2211–2220.
- Murtiyoko, H. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Putra Jaya di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 242–247.
- Muslimat, A. (2020). The Effect of Placement and Career Development on Employee Performance of PT . Mandiri Karya in Jakarta. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 10(1), 183–194.
- Ngebu, W. D., Sintaasih, D. K., & Subudi, M. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan pegawai terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(7), 2555–2570.
- Nur, R., & Umam, K. (2020). Pengaruh Penempatan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Se-Kabupaten Jember. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 2(2), 105–116.
- Rafii, M., & Andri, S. (2015). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan

- terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru. *Jom FISIP*, 2(1), 1–12.
- Robbins, S. P. (2016). *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Runtuwene, P., Tewal, B., & Mintardjo, C. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 269–279.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Sedarmayanti, Kushendar, D. H., & Aryanti, D. (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(2).
- Sekaran, Uma & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis* (A. N. Hanifah (ed.); enam). Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, P. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Bumi Aksara.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Sudiardhita, I. K. R., Dianta, K., Susita, D., & Aisyah, N. (2019). Placement, Career Development on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables. *DLSU Business & Economics*, 28(3), 73–80.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (27th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Suwarto, F. X., & Subyantoro, A. (2019). *The Effect of Recruitment , Selection and Placement on Employee Performance*. 7(7), 126–134.
- Syatoto, I. (2020). The Effect of Placement and Career Development on Employee Job Performance at PT Alam Abadi Sejahtera in Jakarta. *Jurnal Administrasi: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 7(1), 21–28.

- Usman, B. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Media Lintas Indonesia Kota Palembang Benny Usman. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 16(2), 127–139.
- Wherter Jr, W. B., & Davis, K. (2010). *Human Resources and Personal Management*. New York: McGraw-Hill.
- Yani, A. N. R., Susilo, H., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Penempatan karyawan terhadap Motivasi dan Kinerja ( Studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara X ( PG Watoetoelis ) Sidoarjo ). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 30(1), 178–185.
- Yuliana, I., Djumadi, & Paranoan, D. (2015). Penempatan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Di Lingkungan Kerja Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Samarinda Isra Yuliana 1 , Djumadi 2 , DB. Paranoan 3. *Jurnal Administrative Reform*, 3(4), 428–440.
- Yunanti, S. (2020). The Effect of Career Placement and Development to Employee Performance. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 183–189.
- Yuniasih, Y., & Mulialestari, S. (2016). Pengaruh Penempatan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2(2), 72–80.
- Yunita, K. E., Yulianthini, N. I. N., & Bagia, I. W. (2016). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawa*. 4(1).