

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KEJAKSAAN NEGERI PALEMBANG**



**TESIS OLEH :
DIAH MAYA SARI
01012682125015
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar
Magister Manajemen*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEJAKSAAN NEGERI PALEMBANG

Disusun oleh:

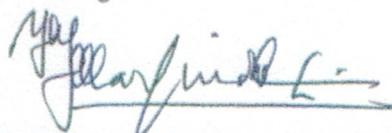
Nama : Diah Maya Sari
NIM : 01012682125015
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan sebagai syarat pengajuan SK Penguji Komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

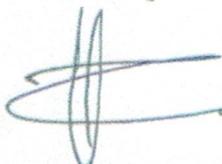
Pembimbing I



Tanggal : 29 JUNI 2024

Marlina Widiyanti, S.E,S.H,M.M,M.H,Ph.D
NIP 196703141993032001

Pembimbing II



Tanggal : 29 JUNI 2024

M. Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D
NIP 197801182005011002

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KEJAKSAAN NEGERI PALEMBANG**

Di susun oleh :

Nama : Diah Maya Sari
NIM : 01012682125015
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Magister Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 23 Juli 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.



Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 23 Juli 2024

Ketua

Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H, Ph.D
NIP 196703141993032001

Anggota

Muhammad Yusuf, S.E., M.SI., Ph.D
NIP 197801182005011002

Anggota

Dr.Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIDN 0029085701

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Magister Manajemen

Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H, Ph.D
NIP 196703141993032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Diah Maya Sari
NIM : 01012682125015
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Magister Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul :
Pengaruh Penempatan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada
Kejaksaan Negeri Palembang.

Pembimbing :

Ketua : Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H, Ph.D
Anggota : Muhammad Yusuf, S.E.,M.Si.,Ph.D
Tanggal Ujian : 23 Juli 2024

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

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

Palembang, 23 Juli 2024

Pembuat Pernyataan



Diah Maya Sari

NIM 0012682125015

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan yang lain).”

(QS Al-Insyirah : 6-7)

“Cukuplah Allah sebagai penolong kami dan Allah sebaik-baik Sandaran”

(QS Al Imran :173)

Tesis ini saya persembahkan untuk :

- Diri saya sendiri yang telah berhasil bertahan, tetap bersabar, dan tetap berjuang selangkah demi selangkah melalui proses perkuliahan yang cukup berat hingga penyelesaian tesis ini.
- Suami Aldo Lesmana dan anak-anak Ashika Nadia Lesmana. Qanisha Dyah Lesmana dan Jiyad Burhanuddin Lesmana.
- Mama Silvana dan Papa M. Thahir yang selalu mendoakan dan memberikan semangat.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan tesis yang berjudul Pengaruh Penempatan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Palembang. Tesis ini guna memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Magister Manajemen Program Strata Dua (S2) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Tesis ini membahas mengenai pengaruh penempatan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Palembang. Pengumpulan data melalui pembagian kuesioner yang disampaikan dalam bentuk soal yang beragam, tujuannya untuk mengukur pengaruh penempatan kerja dan loyalitas kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Palembang.

Pembahasan penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga diharapkan untuk dilakukan evaluasi mengenai penyesuaian pada jenjang pendidikan yang dimiliki pegawai serta memberikan pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan agar dapat memberikan hasil kinerja yang sesuai dengan harapan instansi.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi penyajian dan penyusunannya. Atas segala keterbatasan dalam penyusunan tesis ini, penulis menyampaikan maaf yang sebesar-besarnya, semoga tesis ini memberikan manfaat bagi pembaca.

Palembang, 23 Juli 2024



Diah Maya Sari

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya serta kesehatan lahir batin kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan penulisan tesis ini. Selama penelitian dan penyusunan tesis 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. **Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D** selaku Dosen Pembimbing I dan Koordinator Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih atas segala bantuan Ibu yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan arahan dalam penyusunan tesis ini. Berkat bantuan Ibu, saya dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik dan tepat waktu.
2. **Muhammad Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D.** selaku Dosen Pembimbing II, terima kasih atas segala bantuan Bapak yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan arahan dalam penyusunan tesis ini. Berkat bantuan Bapak, saya dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik dan tepat waktu.
3. **Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A.** selaku Dosen Penguji. Terima kasih banyak atas bantuan Ibu dalam proses ujian yang dilaksanakan dan telah memberikan arahan, kritik, serta saran yang membangun dalam penyelesaian tesis ini.
4. **Bapak/ Ibu Dosen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, terima kasih banyak atas segala waktu, ilmu dan pengetahuan bermanfaat yang telah diberikan selama masa perkuliahan untuk dapat menyelesaikan pendidikan dengan baik.

5. **Ayahanda M.Thahir dan Ibunda Silvana**, terima kasih atas semua kasih sayang dan perhatian, yang senantiasa memberi dukungan dan do'a dalam penyelesaian Pendidikan selama ini.
6. **Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan Dosen Pembimbing Akademik Penulis.
7. **Prof. Dr. Taufik Marwa, S.E., M.Si.** Selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
8. **Suamiku Aldo Lesmana, S.H, M.M**, dan anak-anak Ashika Nadia Lesmana, Qanisha Dyah Lesmana dan Jiyad Burhanuddin Lesmana yang selalu menjadi semangat dalam setiap langkah yang penulis jalani.
9. **Seluruh staff Magister Manajemen Universitas Sriwijaya**, yang telah membantu selama masa perkuliahan baik dalam pengurusan dokumen maupun proses perkuliahan selama ini.
10. **Seluruh teman-teman Magister Manajemen Angkatan 51**, terima kasih atas Kerjasama, semangat dan motivasinya dalam proses belajar-mengajar selama ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini. Harapan penulis semoga Allah Subhanahu wata'ala senantiasa melimpahkan berkah dan Rahmat-Nya, membalas budi baik kalian dan memberkahi kita semua. Aamiin.

Palembang, 23 Juli 2024



Diah Maya Sari

ABSTRAK

PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEJAKSAAN NEGERI PALEMBANG

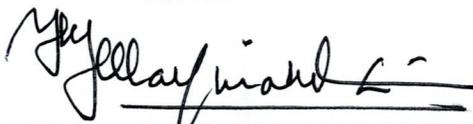
Oleh :

Diah Maya Sari

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kejaksaan Negeri Palembang sejumlah 134 orang pegawai. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode *purposive sampling*. Pegawai dengan jabatan Eselon III (Kepala Kejaksaan Negeri), Eselon IV (Kepala Subbagian dan Kepala Seksi) dan Eselon V (Kepala Urusan dan Kepala Subseksi) tidak termasuk dalam kategori sampel karena penempatan kerja dilakukan oleh Kejaksaan Agung Republik Indonesia. Dalam penelitian ini, responden dalam penelitian adalah pegawai dengan kategori jabatan fungsional dan jabatan pelaksana sebanyak 117 orang. Hasil dari analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa penempatan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penempatan kerja, diharapkan untuk dilakukan evaluasi mengenai penyesuaian pada jenjang Pendidikan yang dimiliki pegawai. Loyalitas kerja, pekerjaan yang diberikan tidak semuanya harus dikerjakan bersama tim. Kejaksaan Negeri Palembang diharapkan dapat memberikan kesempatan untuk penyesuaian terhadap kebutuhan posisi dan penempatan kerja serta pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan agar dapat memberikan hasil kinerja yang sesuai dengan harapan instansi.

Kata Kunci : Penempatan Kerja, Loyalitas Kerja dan Kinerja Pegawai

Ketua



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

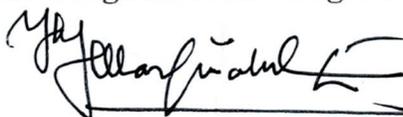
Anggota



Muhammad Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D
NIP. 197801182005011002

Mengetahui,

Koordinator Program Studi Magister Manajemen



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

ABSTRACT

**THE EFFECT OF JOB PLACEMENT AND JOB LOYALTY ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE PALEMBANG DISTRICT
ATTORNEY'S OFFICE**

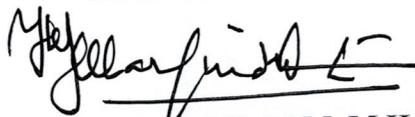
Oleh :

Diah Maya Sari

This study aimed to investigate the impact of job placement and job loyalty on employee performance at the Palembang State Attorney's Office. The research background indicates that effective human resource management, including proper job placement and fostering job loyalty, is essential for organizational success, especially in law enforcement agencies where performance directly affects public service delivery. The population comprised all 134 employees at the office. The sample was selected using purposive sampling, excluding Echelon III (Head of the District Attorney), Echelon IV (Head of Section), and Echelon V (Head of Affairs) positions, as these are determined by the Attorney General's Office of Indonesia. The respondents included 117 employees in functional and executive roles. Multiple linear regression analysis revealed that both job placement and job loyalty positively and significantly affect employee performance. It is recommended that job placement be evaluated to ensure alignment with employees' educational levels. Additionally, while loyalty to work is essential, not all tasks require teamwork. The Palembang State Prosecutor's Office is encouraged to provide job-specific training to enhance employee performance. The study concludes that optimizing job placement and encouraging job loyalty can significantly enhance the overall performance of employees, leading to better organizational outcomes.

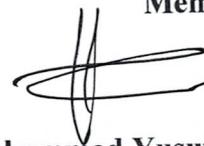
Keywords: Employee Performance, Job Placement, Job Loyalty

Chairman



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

Member



Muhammad Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D
NIP. 197801182005011002

Known by,

Coordinator of the Master of Management Study Program



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami Dosen Pembimbing Tesis menyatakan bahwa abstrak tesis dari mahasiswa :

Nama : Diah Maya Sari
NIM : 01012682125015
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Magister Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Penempatan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Palembang.

Telah kami periksa cara penulisan grammar maupun susunan tenses dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Ketua



Hj. Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

Anggota



Muhammad Yusuf, S.E., M.Si., Ph.D
NIP. 197801182005011002

RIWAYAT HIDUP

- Nama lengkap (dengan gelar S1) : Diah Maya Sari, S.E.
Tempat/tanggal Lahir : Palembang, 19 Juli 1985
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Komplek Puri Tanjung Asri Blok Pinus No. 7-8
RT 030 RW 006 Kel. Bukit Sangkal
Kec. Kalidoni Kota Palembang
No. Hp. / wa : 082183422972
Nama istri/suami*) : Aldo Lesmana, S.H., M.H.
Nama anak : 1. Ashika Nadia Lesmana
2. Qanisha Dyah Lesmana
3. Jiyad Burhanuddin Lesmana
- Nama orang tua
1. Ayah : M. Thahir
2. Ibu : Silvana Lastiah
- Riwayat pendidikan
1. SD : SD Baptis Palembang
2. SMP : SMP Xaverius 1 Palembang
3. SMA : SMA Xaverius 1 Palembang
4. Universitas (S1) : Universitas Sriwijaya
- Riwayat pekerjaan : 1. PT. Bank CIMB Niaga, Tbk Cabang Pangkal Pinang
2. PT. Bank CIMB Niaga, Tbk Cabang Palembang
3. Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara
4. Kejaksaan Negeri Palembang

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK	ix
ABSRTACT	x
SURAT PENYATAAN ABSTRAK.....	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah.....	11
1.3. Tujuan Penelitian.....	11
1.4. Manfaat Penelitian.....	12

BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	13
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 Penempatan Kerja	13
2.1.1.1. Pengertian Penempatan Kerja	13
2.1.1.2. Tujuan Penempatan Kerja	14
2.1.1.3. Jenis-Jenis Penempatan Kerja	15
2.1.1.4. Dimensi Penempatan Kerja	16
2.1.2 Loyalitas Kerja	17
2.1.2.1. Pengertian Loyalitas Kerja	17
2.1.2.2. Ciri-ciri Loyalitas Kerja	18
2.1.2.3. Faktor-Faktor Loyalitas Kerja	20
2.1.2.4. Dimensi Loyalitas Kerja.....	21
2.1.3 Kinerja Karyawan	22
2.1.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai	22
2.1.3.2. Manfaat Kinerja Pegawai	23
2.1.3.2. Dimensi Kinerja Pegawai.....	23
2.2 Hubungan Pengaruh Antara Variabel dan Pengembangan Hipotesis	25
2.2.1 Pengaruh Penempatan Kerja dan Kinerja Pegawai.....	25
2.2.2 Pengaruh Loyalitas Kerja dan Kinerja Pegawai	26
2.3 Penelitian Terdahulu	27
2.4 Kerangka Konseptual Pemikiran	41
2.5 Hipotesis Penelitian	43
BAB III METODE PENELITIAN	44

3.1 Rancangan Penelitian	44
3.2 Jenis dan Sumber data	44
3.2.1 Jenis Data.....	44
3.2.2 Sumber Data	45
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	45
3.3.1 Populasi Penelitian	45
3.3.2 Sampel Penelitian	45
3.4 Metode Pengumpulan Data	46
3.5 Uji Instrumen Penelitian.....	46
3.5.1 Uji Validitas.....	46
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	47
3.6 Analisis Data Penelitian	48
3.6.1 Metode Transpormasi Data	48
3.7 Uji Asumsi Klasik	49
3.7.1 Uji Normalitas	49
3.7.2 Uji Multikolinearitas	50
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas	50
3.8 Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
3.9 Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²).....	51
3.10 Uji Hipotesis	52
3.10.1 Uji Parsial (Uji t)	52
3.10.2 Uji Kesesuaian Model (Uji F)	53
3.11 Definisi Operasional Variabel	53
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	56
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	56

4.2	Gambaran Profil Responden Penelitian.....	57
4.3	Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Penelitian.....	59
4.3.1	Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel	
	Penempatan Kerja (X1).....	60
4.3.2	Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel	
	Loyalitas Kerja (X2)	61
4.3.3	Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel	
	Kinerja Pegawai (Y).....	63
4.4	Hasil Uji Instrumen Penelitian	65
4.4.1	Hasil Uji Validitas	65
4.4.2	Hasil Uji Reliabilitas	67
4.5	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	68
4.5.1	Hasil Uji Normalitas.....	68
4.5.2	Hasil Uji Multikolinieritas.....	71
4.5.3	Hasil Uji Heterokedastisitas	71
4.6	Hasil Analisis Penelitian.....	72
4.6.1	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	72
4.6.2	Hasil Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien	
	Determinasi (R^2)	73
4.7	Hasil Uji Hipotesis	74
4.7.1	Hasil Uji F	74
4.7.2	Hasil Uji t	75
4.8	Pembahasan Hasil Penelitian.....	76

4.8.1 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kejaksaan Negeri Palembang	76
4.8 .2 Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kejaksaan Negeri Palembang	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	80
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran	80
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	81
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN.....	86

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Capaian Kinerja Kejaksaaan Negeri Palembang Tahun 2022.....	3
Tabel 1.2. Ketidaksesuaian Jabatan dengan Ketrampilan Kerja Pada Kantor Kejaksaaan Negeri Palembang Tahun 2022.....	6
Tabel 2.1. Rangkuman Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3.1. Interpretasi Koefisien Korelasi (r).....	52
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel	54
Tabel 4.1. Gambaran Profil Responden Penelitian	57
Tabel 4.2. Range Skor Responden Penelitian	59
Tabel 4.3. Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Penempatan Kerja (X1).....	60
Tabel 4.4. Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Loyalitas Kerja (X2).....	62
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	64
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas	66
Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas	67
Tabel 4.8. Hasil Uji Normalitas.....	70
Tabel 4.9. Hasil Uji Multikolinearitas.....	71
Tabel 4.10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	72
Tabel 4.11. Hasil Koofisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	72

Tabel 4.12. Hasil Uji F	74
Tabel 4.13. Hasil Uji t	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	42
Gambar 4.1 Grafik Histogram	68
Gambar 4.2 Normal Probability Plot	69
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Peta Jabatan pada Kejaksaan Negeri Palembang	86
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	87
Lampiran 3 Profil Responden Penelitian	91
Lampiran 4 Hasil Tanggapan Responden Penelitian	92
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	98
Lampiran 6 Hasil Analisis	101

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi serta penting bagi kesuksesan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, peningkatan pengembangan sumber daya manusia mutlak diperlukan. Di era globalisasi sekarang ini sumber daya manusia yang berkualitas akan sangat banyak diperlukan serta menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk terus maju dan berkembang. Peningkatan pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan dengan sebaik mungkin untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan (Phuong & Vinh, 2023).

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang mencerminkan sejauh mana individu mencapai tujuan kerja mereka (Robbins, 2017). Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kejaksaan Negeri (biasa disingkat Kejari) adalah salah satu satuan kerja lembaga kejaksaan yang berkedudukan di ibu kota kabupaten/kota dipimpin oleh Kepala Kejaksaan Negeri yang ditunjuk oleh Jaksa Agung RI dan daerah hukumnya meliputi wilayah kekuasaan kabupaten/kota. Kejaksaan Negeri bertanggung jawab secara berjenjang kepada Kejaksaan tinggi (berkedudukan di ibu kota provinsi dan daerah hukumnya meliputi wilayah provinsi), dan Kejaksaan Agung Republik Indonesia. Kejaksaan Negeri merupakan institusi pelaksana kekuasaan negara dalam menjalankan penegakan hukum khususnya di bidang penuntutan, dimana semua aparatnya merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Untuk menciptakan penegakan hukum yang baik maka dibutuhkan peran serta aparatur penegak hukum dari lembaga penegak hukum yang ada.

Kantor Kejaksaan Negeri Palembang 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. Dalam penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Tahun 2020 – 2024 Kejaksaan Negeri Palembang yang disusun sesuai dengan Rencana Kerja Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program dan kegiatan pembangunan yang akan dilaksanakan sesuai dengan tugas dan fungsi Kejaksaan Negeri Palembang.

Renstra Kejaksaan Negeri Palembang tahun 2020- 2024 ditetapkan melalui Peraturan Jaksa Agung PER-010/A/JA/06/2015 tanggal 15 Juni 2015, dan telah mengalami perubahan melalui Peraturan Jaksa Agung Nomor PER-007/A/JA/08/2016 tanggal 4 Agustus 2016 dan selanjutnya melalui Peraturan Kejaksaan Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Kejaksaan Republik Indonesia Tahun 2020-2024.

Dalam periode RENSTRA tahun 2020-2024, Kejaksaan Negeri Palembang pada tahun 2022 merumuskan perjanjian kinerja yang selaras dengan arah dan tujuan Kejaksaan Negeri Palembang yang telah ditetapkan. Target pada perjanjian kinerja Kejaksaan Negeri Palembang Tahun 2022 mengacu kepada target yang ditetapkan dalam Renstra 2020-2024 dan Rencana Kerja 2022 yang selanjutnya akan menjadi dasar pembuatan Laporan Kinerja Kejaksaan Negeri Palembang pada Tahun 2022. Berikut data capaian kinerja Kejaksaan Negeri Palembang pada Tahun 2022:

Tabel 1.1. Data Capaian Kinerja Kejaksaan Negeri Palembang Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Capaian
1	Meningkatkan profesionalisme aparatur Kejaksaan Republik Indonesia di wilayah hukum Kejaksaan Negeri Palembang.	Persentase aparat Kejaksaan Republik Indonesia di wilayah hukum Kejaksaan Negeri Palembang yang memiliki sertifikat kompetensi dan keahlian.	60 %	48,15 %
2	Meningkatnya akuntabilitas dan integritas aparatur Kejaksaan Negeri Palembang.	Persentase berkurangnya Laporan Pengaduan Masyarakat terhadap aparatur Kejaksaan Negeri Palembang.	75 %	100%
3	Terwujudnya upaya pencegahan tindak pidana korupsi di wilayah Kejaksaan Negeri Palembang	Persentase kegiatan yang mendukung upaya pencegahan tindak pidana korupsi di wilayah Kejaksaan Negeri Palembang.	80%	100%

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Capaian
4	Meningkatnya keberhasilan penyelesaian perkara Tindak Pidana di Kejaksaan Negeri Palembang.	Persentase penyelesaian perkara Tindak Pidana Umum yang mempunyai kekuatan hukum tetap dan telah dieksekusi.	95%	91,49%
		Persentase penyelesaian perkara Tindak Pidana Khusus yang mempunyai kekuatan hukum tetap dan telah dieksekusi.	80%	100%
5	Meningkatnya pengembalian aset dan kerugian negara di wilayah hukum Kejaksaan Negeri Palembang.	Persentase penyelamatan dan pengembalian kerugian negara melalui jalur pidana di wilayah hukum Kejaksaan Negeri Palembang	70%	100%
		Persentase penyelamatan dan pengembalian kerugian negara melalui jalur perdata di wilayah hukum Kejaksaan Negeri Palembang	80%	96,84%

Sumber: Kejaksaan Negeri Palembang

Pada Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa terdapat dua indikator kinerja yang tidak mencapai target kinerja sesuai harapan kejaksaan Negeri Palembang. Pertama pada indikator kinerja persentase aparat Kejaksaan RI di wilayah hukum Kejaksaan Negeri Palembang pada tahun 2022 yang memiliki sertifikasi kompetensi dan keahlian dengan target 60 % , namun hanya tercapai 48,15% sehingga belum bisa memenuhi target kinerja. Hal ini mengindikasikan adanya pegawai pada Kejaksaan Negeri Palembang yang melaksanakan tugas dan jabatannya tidak sesuai dengan kompetensi dan keahlian yang dimilikinya.

Kedua adalah persentase penyelesaian perkara Tindak Pidana Umum yang mempunyai kekuatan hukum tetap dan telah dieksekusi, target kinerja tahun 2022 Kejaksaan Negeri Palembang sebesar 95 % hanya tercapai 91,49 % kurang dari target kinerja. Tidak tercapainya harapan kinerja pada indikator kinerja dalam penyelesaian perkara tindak pidana umum yang inkraucht dan dieksekusi berarti

dalam unit kerja tindak pidana umum berarti masih terdapat kekurangan pada kinerja pegawai. Pencapaian kinerja tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya penempatan pegawai (Siagian, 2014).

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).

Berdasarkan data penempatan pegawai yang dapat dilihat pada peta jabatan pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Palembang, bahwa dalam penempatan pegawai kantor kejaksaan Palembang telah disesuaikan dengan kebutuhan pegawai walaupun dalam proses penempatan masih terdapat ketidaksesuaian, hal ini dapat dilihat pada beberapa bidang terdapat beberapa pegawai tidak ditempatkan sesuai latar belakang pendidikan. Ketidaksesuaian ini terlihat pada jabatan pelaksana pranata barang bukti yang ditempatkan pada bidang pembinaan dan jabatan pelaksana pengelola data intelijen pada bidang Tindak 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, 2020). Berikut ini merupakan data penempatan pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Palembang berdasarkan ketrampilan kerja:

Tabel 1.2. Ketidaksesuaian Jabatan dengan Ketrampilan Kerja Pada Kantor Kejaksaan Negeri Palembang Tahun 2022

Bidang/ Seksi	Jabatan	Kualifikasi Ketrampilan Kerja		Kesesuaian
		Syarat	Aktual	
Pidana Umum	Staff Kepala Subseksi Penuntutan			
	Pengemudi Tahanan	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki sertifikat ketrampilan bela diri/pelatihan satuan pengamanan Memiliki sertifikat ketrampilan bela diri/pelatihan satuan pengamanan 	<ul style="list-style-type: none"> Tidak semua mempunyai sertifikasi ketrampilan bela diri Tidak semua mempunyai sertifikasi ketrampilan bela diri 	Tidak sesuai
		Pengawal Tahanan	<ul style="list-style-type: none"> Berijazah komputer minimal program Microsoft office dan pengoperasian Memiliki sertifikat keterampilan bela diri/pelatihan satuan pengamanan 	<ul style="list-style-type: none"> Belum mempunyai sertifikat komputer dan sulit mengoperasikan beberapa program Microsoft Tidak semua mempunyai sertifikasi ketrampilan bela diri
	Staff Kepala Subseksi Eksekusi dan Eksaminasi			
	Pengemudi Tahanan	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki sertifikat ketrampilan bela diri/pelatihan satuan pengamanan 	<ul style="list-style-type: none"> Tidak semua mempunyai sertifikasi ketrampilan bela diri 	Tidak sesuai
		Pengawal Tahanan	<ul style="list-style-type: none"> Berijazah komputer minimal program Microsoft office dan pengoperasian 	<ul style="list-style-type: none"> Belum mempunyai sertifikat komputer dan sulit mengoperasikan beberapa program Microsoft

Sumber: Kejaksaan Negeri Palembang

Pada Tabel 1.2 di atas menunjukkan 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. Ketidaksesuaian 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.

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 dalam proses mengejar ketrampilan yang dibutuhkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan (Dessler, 2020).

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).

Peningkatan kinerja tentu saja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dari berbagai faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja sebuah organisasi salah satunya adalah penempatan. Keberhasilan dalam

pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan, baik penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Penempatan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan atau bagian personalia untuk memutuskan tetap atau tidaknya seorang karyawan menempati posisi tertentu berdasarkan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dimiliki. Menurut Mathis & Jackson (2015), penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan. Menurut Gomes (2013) bahwa penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya melalui faktor lain yaitu loyalitas kerja. Loyalitas adalah sikap setia dan positif yang timbul dari diri sendiri untuk kepentingan individu maupun perusahaan. Menurut Robbins (2015), loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk menaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Loyalitas dapat disebut dengan komitmen. Menurut Robbins & Judge (2019), komitmen dalam organisasi adalah seorang pekerja yang mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Dengan kata lain maka komitmen merupakan loyalitas

karyawan yang terbentuk dalam organisasi untuk mewujudkan sebuah tujuan dan harapan dengan tetap menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya.

Karyawan dengan loyalitas yang tinggi selalu mempunyai semangat dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugasnya dan selalu berpikir untuk memajukan organisasi semaksimal mungkin dengan memberikan kinerja terbaiknya, sebaliknya karyawan yang tidak memiliki loyalitas kepada organisasi akan cenderung kurang bertanggung jawab serta tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tidak setia pada organisasi.

Berdasarkan data peta jabatan pada kantor Kejari Palembang bahwa dalam pelaksanaan tugas kesehariannya pegawai Kejari Palembang masih membutuhkan cukup banyak bantuan tenaga honor yang direkrut oleh setiap seksi dikarenakan masih banyak pegawai yang tidak memiliki kesetiaan komitmen untuk menjalankan tugas sebaik mungkin sehingga tidak memberikan kontribusi yang maksimal dalam penyelesaian tugas. Permasalahan loyalitas juga muncul karena banyaknya pegawai Kejaksaan Negeri Palembang yang sering datang tidak tepat waktu atau pulang cepat (hanya absen saja) sehingga tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan menghambat target pencapaian kinerja.

Penelitian-penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai diantaranya yang dilakukan oleh Adesola & Oyeniyi (2023); Russell & Steffensen (2023); Jung & Lee (2022); Phuong & Ha (2022); Nunley & Pugh (2021); Jones (2020); Vrinda & Jacob (2020); Sawelu (2019); Muhammad Kausar., Zunaidah., Marlina, Widiyanti (2019) yang menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hasil yang berbeda juga ditunjukkan pada penelitian dari Tatimu & Rumawas (2022); Razak (2021) menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Apriyani & Iriyanto (2020) menunjukkan penempatan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh faktor loyalitas kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Chen & Tsui (2023); Guillon & Cezane (2023); Adesola & Oyeniyi (2023); Kadarisman & Darna (2022); Budur & Poturak (2021); Saeed (2021); Khuong & Linh (2020); Khan & Daniyal (2020); Silalahi (2019) menunjukkan hasil bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan hasil penelitian dari Silitonga (2023); Djuariyah (2023); Indrastuti & Deswarta (2021) menunjukkan hasil bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, didapat rumusan masalah penelitian yaitu penempatan kerja dan loyalitas kerja serta adanya hasil atau kesimpulan dari beberapa penelitian yang berbeda-beda tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (*research gap*). Hal ini ditunjukkan dari temuan-temuan yang belum seragam mengenai adanya perbedaan pengaruh penempatan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian ini dilakukan pengujian lebih lanjut terhadap temuan-temuan empiris mengenai sebagai variabel independen penempatan kerja

dan loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Palembang. Berdasarkan latar belakang di atas, mendorong peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kejaksaan Negeri Palembang”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan research gap yang ada di latar belakang, maka masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Palembang?
- 2) Bagaimana pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapat bukti empirik dengan cara menganalisis sebagai berikut:

- 1) Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Palembang.
- 2) Pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam mengevaluasi dan meningkatkan kinerja instansi melalui peningkatan kinerja pegawai yang didukung oleh penempatan kerja serta loyalitas kerja yang diberikan pegawai terhadap instansi.

1.4.2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan kepastakaan yang merupakan informasi tambahan yang berguna bagi pembaca dan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak yang mempunyai permasalahan yang sama atau ingin mengadakan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Adesola, M. ., & Oyeniyi, K. . (2023). Empirical Study of The Relationship Between Staff Training, Job Placement and Job Loyalty Among Nigerian Banks Employees. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, Vol. 2 (6)(ISSN: 2226-3624).
- Apriyani, R. W., & Iriyanto, S. (2020). Pengaruh Kompenasasi, Penempatan Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada ART Industries Boyolali. *Jurnal Ilmu Manajemen Bisnis*.
- Budur, T., & Poturak, M. (2021). Employee Performance and Job Loyalty. *Middle East Journal of Management*, Vol. 8 (5).
- Chen, Z. X., & Tsui, A. S. (2023). Work Loyalty to Supervisor vs Organizational Commitment: Relationships to Employee Performance in China. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (Sixteenth Edition)*. Pearson.
- Dinata, N. P. K. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kasus Kepuasan Kerja Pegawai di PT POS Indonesia Cabang Bandung). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, Vol. 6 (2), 228–254.
- Djuariyah, D., Priyono, A. A., & Sholehuddin, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Pasuruan). *Jurnal Riset Manajemen*, Vol. 12.
- Fitriana, D. (2023). Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Kediri. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Guillon, O., & Cezane, C. (2023). Job Loyalty and Organizational Performance: A Critical Survey. *Journal of Management and Business*.
- Gustara, R. Y., & Adiwati, M. R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT PLN UID Jawa Timur. *Jurnal Edunomika*, Vol. 5 (2).
- Hassan, B. A., & Ogunkoya, O. (2020). Job Placement and Job Performance: Any Link? (A Case of Insurance Salesmen). *Journal of Acta Universitatis Danubius Economica*, 19–30.

- Indrastuti, S., & Deswarta. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Wilayah Pelayanan Kota Tembilahan. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 29(ISSN 2597-7393).
- Jones, C. . (2020). Do work Placements Improve Final Year Performance or Do High-Calibre Students Choose to Do Work Placements? *Journal of Studies in Higher Education*, Vol. 42.
- Jung, J., & Lee, S. J. (2022). Impact of Job Placement on Employee Performance Among University Graduates in South Korea. *International Journal of Chinese Education*.
- Kadarisman, S. R., & Darna, N. (2022). Pengaruh Integritas dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya). *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*.
- Khaafidh, E. M. Al. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Laras Prima Sakti Cabang Seluma. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, Vol. 4 (2).
- Khan, Tm., & Daniyal, M. (2020). The Relationship Between Monetary Incentives and Job Loyalty of Employee Performance. *International Journal of Multidisciplinary and Current Educational Research (IJMCER)*, Vol. 2 (6)(ISSN: 2581-7027), 12–21.
- Khuong, M. N., & Linh, U. D. T. (2020). Influence of Work Related Stress on Employee Motivation, Job Loyalty and Employee Performance in Hospitality Industry. *Management Science Letter*, Vol. 10(ISSN 1923-9343), 3279–3290.
- Kuncoro, M. (2018). *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi* (5th ed.). Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YPKN.
- Lefkowitz, J. (2020). Race as A Factor in Job Placement Serendipitous Findings of “Ethnic Drift.” *Journal of Organizational Behavior*.
- Mathis, & Jackson. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 9). Salemba Empat.
- Muhammad Kausar, M., Zunaidah, & Marlina, W. (2019). Pengaruh Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Jelajah Laut Nusantara Jakarta. *Jurnal Ekonomi Industri*, Vol. 20.
- Nunley, J. M., & Pugh, A. (2021). Job Placement, Internship Experience and Employment Performance: Estimates From A Résumé Audit. *Labour Economics*, Vol. 38, 37–46.
- Nurdin Batjo, Batjo & Mahadin Shaleh. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aksara Timur.
- Olusegun, A. J., & John, A. (2020). An Overview of The Effects of Job Placement on Employees Performance in Nigeria Tertiary Hospitals. *Ekonomika, Journal for Economic Theory and Practice and Social*, Vol. 60.

- Pandey, C. (2022). Impact of Job Placement and Organizational Commitment on Employee Performance. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, Vol. 1 (8)(ISSN 2277 3630).
- Phuong, T. T., & Ha, N. T. Le. (2022). Knowledge Management, Job Placement and Job Loyalty on Employee Performance: A Proposed Study. *International Journal of Information, Business and Management*, Vol. 14, 1–16.
- Phuong, T. T. K., & Vinh, T. T. (2022). Proposing a Theoretical Model to Determine Factors Affecting on Job Placement, Job Loyalty and Employees Performance For Technology Information (IT) Workers. *International Journal*, Vol. 1 (4).
- Phuong, T. T. K., & Vinh, T. T. (2023). Job Loyalty, Job Satisfaction and Job Performance in The Hospitality Industry: A Moderated Model. *Asian Economic and Financial Review*, Vol. 10(ISSN: 2222-6737), 698–713.
- Ponto, I. S. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Ambon. *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 1 (1).
- Prihatini, D., & Amri, S. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Aceh. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 2 (1)(ISSN: 2986-0296).
- Razak, N. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja, Pengawasan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Bongaya*, Vol. 5 (2).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2019). *Human Resources Management* (16th ed.). Salemba Empat.
- Russell, Z. A., & Steffensen, D. S. (2023). High Performance Work Placement Implementation and Employee Impressions of Line Manager Leadership. *Human Resource Management Review*, Vol. 28, 258–270.
- Saban, D., & Basalamah, S. (2020). Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Job Loyalty On Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels. *European Journal of Business and Management Research*, Vol. 5 (5).
- Saeed, M. S. (2021). The Impact of Job Loyalty and Knowledge Sharing on Employee Performance. *Journal of Resources Development and Management*, Vol. 21(ISSN 2422-8397).
- Sawelu, E. G. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja, Pengawasan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Mutiara Basaan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol. 7 (3).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Simamora, Nabila Salsa S Dkk (2021), Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas

- Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. *Jurnal Economics, Business And Management Science Journal, Volume 1 Nomor 1 Juni (2021), Hal 7*
- Silalahi, J. R. (2019). Pengaruh Keterampilan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan. *Jurnal Digital Manajemen Bisnis*.
- Silitonga, A. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Kanwil Jatim. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi, Vol. 6 (1), 15–37*.
- Steers, R., & Porter, L. W. (2011). *Motivation and Work Behaviour*. Academic Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sumarno, & Yusran. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Soppeng. *Journal of Research and Development on Public Policy, Vol. 2 (2)*.
- Tatimu, V., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Unit Siau. *Journal of Productivity, Vol. 3 (3)(ISSN: 2723-0112)*.
- Vrinda, & Jacob, N. A. (2020). The Impact of Job Placement on Job Performance. *International Journal in Commerce, IT & Social Sciences, Vol. 2 (2)(ISSN: 3394-5702)*.
- Zuhriatusobah, J. (2020). Pengaruh Integritas, Loyalitas Kerja dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Billing Management pada PT. Haleyora Power Area Pelayanan Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), Vol. 4 (1), 613–635*.