

**PENGARUH PENEMPATAN JABATAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT KUNCORO MARINE INDONESIA**



ASU
21/22
7/7

Skripsi Oleh

CHARLIE RAMADITYA PUTRA

01011281823050

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,

RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2022

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

JUDUL SKRIPSI

**“PENGARUH PENEMPATAN JABATAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT KUNCORO MARINE INDONESIA”**

Disusun oleh :
Nama : Charlie Ramaditya Putra
Nomor Induk Mahasiswa : 01011281823050
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui untuk digunakan dalam ujian Komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua,



Tanggal: 20 Juni 2022

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota,



Tanggal: 24 April 2022

Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH PENEMPATAN JABATAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT KUNCORO MARINE INDONESIA**

Disusun oleh:

Nama : Charlie Ramaditya Putra
NIM : 01011281823050
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI
21/2 f

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 18 Juli 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Inderalaya, 18 Juli 2022
Panitia Ujian Komprehensif

Ketua

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota

Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

Anggota

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

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

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

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Charlie Ramaditya Putra
NIM : 01011281823050
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Keuangan
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang terjadi:

“PENGARUH PENEMPATAN JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KUNCORO MARINE INDONESIA”.

Pembimbing:

Ketua : Dr.Hj. Zunaidah, M.Si.

Anggota : Parama Santati, S.E., M.Kom.

Tanggal Ujian : 18 Juli 2022

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

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

Indralaya, 18 Juli 2022

Pembuat Pernyataan



Charlie Ramaditya Putra
NIM.01011281823050

MOTTO

“Pengetahuan yang baik adalah yang memberikan manfaat, bukan hanya diingat”.
-Imam Syafi’i-

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”.
Q.S. Al-Insyirah: 5-6

“Talent Without Work Is Nothing”

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari pihak-pihak yang telah membantu saat menyelesaikannya. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. ALLAH SWT, karena atas izin dan karunia-nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tak lupa kepada Nabi Muhammad SAW yang merupakan panutan untuk dunia dan akhirat.
2. Kedua orang tuaku, mama dan (alm) papa ku tersayang, yang senantiasa selalu mendukung dan memberikan doanya untuk penulis. *I love you so much*
3. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si. dan Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom selaku dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan ilmu, motivasi dan sarannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M. selaku dosen penguji yang telah memberikan saran dan masukan kepada penulis untuk skripsi yang lebih baik.
5. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan sekaligus Dosen Pembimbing Akademik
6. Bapak Dr. Kemas M. Husni Thamrin selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan banyak pembelajaran berupa ilmu dan pengalaman.
8. Staff Administrasi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terkhusus kak helmi dan mbak hambar yang telah banyak membantu penulis dalam mengurus administrasi perkuliahan.
9. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
10. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
11. Saudaraku Kakak dan Adik tersayang yang telah memberikan dukungan dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.

12. Kepada yang teristimewa dan tersayang Maudy yang telah berkontribusi dan membantu banyak hal dalam menyelesaikan penulisan ini serta memberikan suntikan semangat dan motivasi dalam keadaan apapun, *I love you until forever and stay together.*
13. Kepada teman-teman Manajemen Angkatan 2018 Indralaya, semoga menjadi versi terbaik bagi masing-masing.
14. Kepada diri saya sendiri, terima kasih untuk senantiasa semangat untuk sampai di titik ini, semoga semangat perjuangan ini tidak menjadi sia-sia sampai membuat mimpi, cita-cita dan harapan ini menjadi nyata, Aamiin.

Palembang, 18 Juli 2022



Charlie Ramaditya Putra
NIM.01011281823050

ABSTRAK

PENGARUH PENEMPATAN JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KUNCORO MARINE INDONESIA

Oleh

**Charlie Ramaditya Putra, Dr. Hj. Zunaidah, M.Si,
Parama Santati, S.E., M.Kom.**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara penempatan jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Kuncoro Marine Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kuncoro Marine Indonesia yang berjumlah 45 pegawai dengan menggunakan sensus yaitu semua populasi dijadikan responden penelitian. Dalam menganalisis data penelitian ini menggunakan data primer dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner (*questionnaire*) dan survei lapangan langsung, serta teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dan menggunakan aplikasi SPSS versi 26 sebagai alat bantu penelitian ini.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah penempatan jabatan dengan indikator pendidikan, pengalaman kerja dan usia, selain itu untuk variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dengan indikator kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 5.727 dengan t_{tabel} sebesar 2.016, yang artinya angka tersebut menunjukkan bahwa penempatan jabatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga semakin baik dan sesuai penempatan jabatan karyawan yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan lebih baik dan meningkat. Tentu hal ini juga akan berdampak positif pada kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itu dapat dibuktikan bahwa hipotesis penempatan jabatan berpengaruh positif dan signifikan,

Kata Kunci: *Penempatan Jabatan, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

THE EFFECT OF JOB PLACEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT KUNCORO MARINE INDONESIA

By

***Charlie Ramaditya Putra, Dr. Hj. Zunaidah, M.Si,
Parama Santati, S.E., M.Kom.***

This research was conducted with the aim of knowing whether there is an influence between position placement on employee performance at PT Kuncoro Marine Indonesia. The population in this study were all employees of PT Kuncoro Marine Indonesia, totaling 45 employees using a census that is all the population used for research. In analyzing the data of this study using primary data and data collection techniques in this study were through questionnaires and direct field surveys, as well as the analytical techniques used in this study using simple linear regression analysis techniques and using the SPSS version 26 application as a research tool. The independent variable in this study is job placement with indicators of education, work experience and age, in addition to the dependent variable in this study is employee performance with indicators of quality, timeliness, effectiveness, and independence. This is indicated by the $t_{arithmetic}$ of 5,727 with a t_{table} of 2,016, which means that this figure indicates that the placement of employee positions affects employee performance so that the better and according to the placement of employee positions given to employees, employee performance will be better and increase. This research will also have a positive impact on the performance of employees. Therefore, it can be proven that the position placement hypothesis has a positive and significant effect.

Keyword: Job Placement, Employee Performance

LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK

Kami Dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam dalam bahasa inggris dari mahasiswa:

Nama : Charlie Ramaditya Putra
NIM : 01011281823050
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kuncoro Marine Indonesia

ASU
2/12 4

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

Pembimbing Skripsi I

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Pembimbing Skripsi II

Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP. 196312031989122001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 1975010119990322002

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Charlie Ramaditya Putra
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat/Tanggal lahir : Palembang/17 Juni 2000
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jalan Pipa Lorong Idaman 1 No.3417 RT.40
RW.06 kecamatan sukarami kelurahan sukabangun,
Palembang, Sumatera Selatan.
Alamat Email : charlieramaditya17@gmail.com

Pendidikan Formal

2006-2012 : SD Negeri 189 Palembang
2012-2015 : SMP Negeri 26 Palembang
2015-2018 : SMA Negeri 6 Palembang
2018-2022 : Universitas Sriwijaya

KATA PENGANTAR

Segala puja dan puji syukur penulis haturkan kepada Allah SWT yang telah memberikan karunia dan hidayah-Nya sampai penulis dapat merampungkan skripsi ini guna memenuhi persyaratan untuk meraih gelar sarjana ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Adapun judul skripsi ini yaitu **“Pengaruh Penempatan Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kuncoro Marine Indonesia”**. Penulis sangat memahami bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena penulis memiliki segala keterbatasan yang ada dalam pembuatan skripsi ini. Untuk itu demi menyempurnakan skripsi ini, penulis sangat memerlukan dukungan serta sumbangsih pemikiran yang berupa kritik dan saran dari para pembaca yang bersifat membangun demi kesempurnaan pembuatan skripsi ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak dan bermacam-macam sumber sehingga dapat memperlancar proses pembuatan skripsi ini. Untuk itu, dalam kesempatan ini penulis ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang turut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca serta baik bagi penulis pada khususnya.

Indralaya, 18 Juli 2022
Penulis,



Charlie Ramaditya Putra
NIM.01011281823050

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTTO	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
LEMBAR PERSETUJUAN ABSTRAK.....	x
RIWAYAT HIDUP	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Rumusan masalah.....	8
1.3 Tujuan penelitian.....	9
1.4 Manfaat penelitian.....	9
1.4.1 Manfaat teoritis.....	9
1.4.2 Manfaat praktis.....	9
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Penempatan jabatan.....	10
2.1.2 Kinerja karyawan	15

2.2 Hubungan penempatan jabatan terhadap kinerja karyawan.....	20
2.3 Penelitian Terdahulu	21
2.4 Kerangka pemikiran	27
2.5 Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Ruang lingkup penelitian	29
3.2 Rancangan penelitian	29
3.3 Jenis dan sumber data.....	30
3.3.1 Jenis data	30
3.3.2 Sumber data	31
3.4 Teknik pengumpulan data	31
3.5 Populasi dan sampel.....	32
3.6 Teknik pengelolaan data dan analisis data	33
3.6.1 Teknik pengelolaan data.....	33
3.6.2 Teknik analisis data	35
3.7 Definisi operasional dan pengukuran data variabel	37
3.7.1 Definisi operasional.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	29
4.1 Gambaran umum PT Kuncoro Marine Indonesia	40
4.1.1 Visi dan misi PT Kuncoro Marine Indonesia	41
4.1.2 Struktur organisasi.....	42
4.2 Karakteristik responden	42
4.2.1 Berdasarkan usia responden	42
4.2.2 Berdasarkan tingkat pendidikan responden.....	43
4.2.3 Berdasarkan jenis kelamin responden	44
4.2.4 Berdasarkan masa kerja responden	44
4.2.5 Berdasarkan jabatan responden	46
4.2.6 Berdasarkan status responden	47
4.3 Hasil penelitian	47

4.3.1 Uji validitas	47
4.3.2 Uji reliabilitas	48
4.3.3 Analisis frekuensi distribusi jabatan responden berdasarkan variabel penempatan kerja (X)	49
4.3.4 Analisis frekuensi distribusi jabatan responden berdasarkan variabel kinerja karyawan (Y)	50
4.3.5 Transformasi Data Ordinal Ke Data Interval Menggunakan Method Of Successive Interval (MSI)	59
4.3.6 Uji Regresi Sederhana	60
4.3.7 Uji Koefisien Korelasi (R) Dan Determinasi (R^2).....	61
4.4 Uji Hipotesis	62
4.4.1 Uji Statistik t.....	62
4.5 Pembahasan.....	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran	28
Gambar 4.1 Struktur organisasi PT Kuncoro Marine Indonesia.....	44

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Kuncoro Marine Indonesia Tahun 2020.....	4
Tabel 1.2 Perincian Jumlah Karyawan PT Kuncoro Marine Indonesia Berdasarkan Usia, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Tahun 2020.....	5
Tabel 1.3 Kesalahan Penempatan Pegawai Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan Terakhir di PT Kuncoro Marine Indonesia	6
Tabel 1.4 Laporan kinerja karyawan PT Kuncoro Marine Indonesia periode 2019	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Skala Likert	31
Tabel 3.2 Pedoman Interpretasi Validitas	33
Tabel 3.3 Pedoman Tabel Reliabilitas	34
Tabel 3.4 Kategori Koefisien Korelasi.....	36
Tabel 3.5 Definisi Operasional Variabel.....	39
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	43
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	44
Tabel 4.5 Data Responden Berdasarkan Jabatan	46
Tabel 4.6 Data Responden Berdasarkan Status.....	47
Tabel 4.7 Uji Validitas Terhadap Butir-Butir Pertanyaan Kuesioner	50
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas	51
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Penempatan Jabatan	52
Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan	55
Tabel 4.11 Uji Persamaan Regresi Linear.....	60
Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi	61
Tabel 4.13 Uji t	61

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	78
Lampiran 2. Data Pendukung.....	82
Lampiran 3. Hasil Pengolahan Data Penelitian	85

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti masa sekarang ini, dicirikan dengan semakin berkembangnya persaingan antar perusahaan dengan tujuan memperoleh keuntungan dari kegiatan perusahaan (Wahyudi, 2018; Anggraeni, 2020). Kelangsungan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh berbagai aspek manajemen, salah satunya aspek sumber daya manusia yang ada, baik kualitas maupun kuantitasnya.

Manajemen sumber daya harus dapat mengerahkan stafnya sesuai kebutuhan dan menjalankan fungsinya dalam pengambilan keputusan secara profesional. Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang memegang peranan penting dalam sistem manajemen suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan manusia merupakan penggerak utama dalam suatu organisasi dan tanpa karyawan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bahkan dapat gagal. (Harianto, Asdar dan Alam, 2020).

Sumber daya manusia (SDM) harus dikelola secara profesional guna menjaga konsistensi antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi (Susita *et al.* 2020). Stabilitas perusahaan adalah kunci untuk memungkinkan perusahaan berkembang secara produktif dan adil. Manajemen sumber daya manusia yang profesional harus diisi berdasarkan kompetensi dan pengembangan karir (Ratnaningtyas, Handaru, dan Eryanto, 2021). Menurut Arifin

(2017) Proses penempatan jabatan adalah proses yang sangat penting untuk menemukan orang-orang berbakat dan dibutuhkan. Penempatan jabatan yang tepat dapat dilihat dari kinerja karyawan dalam membantu perusahaan mendapatkan keuntungan dari tujuan yang diharapkan.

Salah satu aspek utama pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai (Samadara, 2020). Keberhasilan suatu instansi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja yang dihasilkan oleh karyawan (Dessler, 2017). Fenomena kinerja karyawan sangat memengaruhi untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan, sebab karyawan adalah bagian terpenting dari setiap jalannya aktivitas bisnis perusahaan dan aset paling berharga dari setiap organisasi yang dapat memengaruhi reputasi organisasi dan dapat memengaruhi profitabilitas (Sendawula *et al.* 2018).

Dalam mencapai kinerja perusahaan yang maksimal maka harus mendapat kinerja yang optimal dari para karyawannya (Mathis dan Jackson, 2016). Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2017) kinerja adalah proses referensi dan pengukuran selama periode waktu berdasarkan persyaratan atau kesepakatan tertentu selama periode waktu tertentu.

Menurut Ricardianto (2018) kinerja adalah gambaran tingkat kinerja dalam pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan penamaan tujuan, termasuk tujuan untuk visi dan misi organisasi, yang diatur dalam rencana strategis organisasi.

Adapun seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Teriyan *et al.* (2020); Sullivan, Dubnicki dan Dutkowsky (2018) yang mengatakan bahwa pengaruh penempatan jabatan memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan dan sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Setyawati, Setianingsih dan Udin (2019); Meswantri dan waludin (2018) mengatakan bahwa penempatan jabatan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Pada umumnya perusahaan harus mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dengan menempatkan karyawan sesuai dengan tempat seharusnya karyawan tersebut ditempatkan. Dengan penempatan jabatan karyawan yang sesuai dapat memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan, karena ketepatan pihak manajemen dalam menempatkan karyawan di setiap bidangnya sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan.

Seperti fenomena yang terjadi di PT Kuncoro Marine Indonesia. PT Kuncoro Marine Indonesia merupakan perusahaan asal Palembang, Sumatera selatan, yang bergerak di bidang jasa transportasi angkutan untuk mineral dan tambang baik dalam negeri dan luar negeri. PT Kuncoro Marine Indonesia merupakan perusahaan yang cukup sukses di bidangnya. Dalam melaksanakan penempatan jabatan, pihak departemen personalia PT Kuncoro Marine Indonesia telah menempatkan karyawan pada posisi jabatan yang sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan. Namun, masih terdapat beberapa karyawan yang ditempatkan pada posisi jabatan yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan (Kepala Departemen Personalia PT Kuncoro Marine Indonesia, 2021).

Terjadinya kesalahan dalam melakukan penempatan karyawan pada posisi jabatan yang tepat dapat menjadi salah satu faktor utama yang membuat kinerja karyawan menjadi kurang optimal. Tenaga kerja yang ditempatkan pada posisi yang tepat akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan yaitu antara lain meningkatnya moral kerja dan terpilihnya disiplin kerja baik terhadap peraturan dan kebijakan yang tertulis maupun tak tertulis.

Keberhasilan suatu instansi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi karyawan. Berbagai fenomena yang terjadi dan menarik untuk dibahas, salah satunya fenomena masalah yang terjadi dengan PT Kuncoro Marine Indonesia mengenai penempatan jabatan karyawannya. Berikut adalah data data jumlah karyawan PT Kuncoro Marine Indonesia.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Kuncoro Marine Indonesia Tahun 2021

No.	Nama Jabatan	Jumlah
1.	Direktur	1
2.	Wakil Direktur	1
3.	Sekretaris Perusahaan	1
4.	Staf Departemen Operasional Proyek	18
5.	Staf Departemen Pemasaran	4
6.	Staf Departemen Umum	4
7.	Staf Departemen Keuangan	3
8.	Staf Departemen Personalia	3
9.	Staf Departemen Manajemen Risiko	3
10.	Staf Departemen Auditor Perusahaan	2
11.	Staf Departemen Informasi dan Teknologi	2
12.	Keamanan	4
	Jumlah	46

Sumber Data: Departemen Personalia PT Kuncoro Marine Indonesia Tahun 2021

Tabel 1.1, menjelaskan total jumlah keseluruhan karyawan dan jajaran pejabat PT Kuncoro Marine Indonesia, adapun jumlah karyawan yang bekerja

sampai tahun 2021 sebanyak 46 karyawan dengan masing-masing jabatan dan divisi yang berbeda. Bentuk struktur organisasi perusahaan yang sistematis dipengaruhi oleh kegiatan penempatan kerja karyawan, sehingga setiap lini bagian yang ada di sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik. Berikut laporan hasil kinerja karyawan PT Kuncoro Marine Indonesia tahun 2021.

Tabel 1.2 Perincian Jumlah Karyawan PT Kuncoro Marine Indonesia Berdasarkan Usia, Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Tahun 2021

Usia		Tingkat Pendidikan		Pengalaman Kerja	
Kategori	Persentase %	Jenjang	Persentase %	Masa Kerja	Persentase %
22-26	27	SMA/SMK	34	< 1 tahun	44
27-31	40	DIII	22	>1 tahun	56
32-36	15	S1	36		
37-41	10	S2	8		
42-46	8				

Sumber Data: Departemen Personalia PT Kuncoro Marine Indonesia Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat diketahui bahwa PT Kuncoro Marine Indonesia memiliki karyawan paling banyak berusia 27-31 sebanyak 40% (18 Orang), dan karyawan yang paling sedikit berusia 42-46 sebanyak 8% (4 Orang), dan juga dapat diketahui jumlah karyawan berdasarkan pendidikannya yaitu karyawan yang memiliki latar belakang paling banyak berpendidikan S1 dengan 36% (17 Orang), dan karyawan paling sedikit berpendidikan S2 sebesar 8% (4 Orang), dan berdasarkan data tabel tersebut dapat diketahui juga bahwa karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun lebih banyak dengan total 56% (25 Orang) dibandingkan karyawan yang memiliki pengalaman kerja dibawah 1 tahun hanya 44 % (20 Orang) .

Tabel 1.3 Kesalahan Penempatan Pegawai Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan Terakhir Di PT Kuncoro Marine Indonesia

No.	Departemen	Nama Jabatan	Yang Dibutuhkan	Syarat Jabatan	
				Seharusnya	Kenyataan
1.	Keuangan	Junior Staff	2 Orang	2 (Dua) Orang S.E (Akuntansi)	2 (Dua) Orang Diploma III Administrasi
		Staff Administrasi operasional	5 Orang	3 (Tiga) Orang S.E (Manajemen), 2 (Dua) Orang Diploma III Administrasi	2 (Dua) Orang SMA/SMK, 1 (Satu) Orang Diploma III Akuntansi, 1 (Satu) Orang Diploma III Administrasi
2.	Operasional Proyek	Staff Operasional Kapal Angkutan	13 Orang	9 (Sembilan) Orang SMA/SMK, 2 (Dua) Orang S.T (Teknik Perkapalan), 2 (Dua) Orang S.T (Teknik Tambang)	10 (Sepuluh) Orang SMA/SMK, 1 (Satu) Orang DIII Administrasi, 2 (Dua) Orang S.E (Manajemen), 1 (Satu) Orang S.T (Teknik Perkapalan)

Sumber Data: Departemen Personalia PT Kuncoro Marine Indonesia Tahun 2020 - 2021

Berdasarkan Tabel 1.3, dijelaskan bahwa pada tahun 2020 – 2021 PT Kuncoro Marine Indonesia diketahui bahwa memiliki ketidaksesuaian dalam penempatan jabatan yang kurang tepat dengan kualifikasi jabatan pekerjaan yang dibutuhkan, seperti pada departemen keuangan dan operasional proyek, terdapat beberapa karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh pihak perusahaan.

Dan dari data tersebut dapat diketahui bahwa pada departemen keuangan tepatnya pada jabatan junior staff, pada tahun 2019 perusahaan merencanakan akan menempatkan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan sarjana S1 ekonomi manajemen pada jabatan junior staff departemen keuangan namun pada kenyataannya perusahaan menempatkan karyawan dengan berlatar belakang pendidikan diploma III (tiga) jurusan administrasi sebagai junior staff departemen keuangan dan pihak perusahaan kekurangan karyawan yang memiliki latar belakang sarjana S1 teknik perkapalan dan teknik pertambangan, dimana hal tersebut ternyata dalam realisasi berpengaruh terhadap kinerja dari departemen operasional proyek yang kurang optimal, walaupun jumlah kualifikasi yang dibutuhkan sama dengan realisasi nya namun dalam pelaksanaannya seringkali terjadi kesalahan, dan kendala yang terjadi saat bekerja, yang membuat pihak *client* menjadi dirugikan, hal ini tentu sangat tidak boleh terjadi sebab perusahaan akan mengalami kerugian baik secara material dan non material.

Tabel 1.4 Laporan Kinerja Karyawan PT Kuncoro Marine Indonesia Periode 2020 dan 2021

No.	Prestasi Kinerja	Penilaian	Persentase 2020 (%)	Persentase 2021 (%)
1.	0-50	Buruk	7	19
2.	60-70	Cukup	25	20
3.	80-90	Baik	33	36
4.	> 90	Sangat Baik	35	26
Total			100	100

Sumber Data: Departemen Personalia PT Kuncoro Marine Indonesia Tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 1.2, dijelaskan bahwa pada tahun 2020 PT Kuncoro Marine Indonesia memiliki 46 karyawan yaitu terdapat 3 (7%) karyawan yang

pencapaian kerjanya dalam kategori buruk, sementara itu pada tahun 2021 PT Kuncoro Marine Indonesia masih dengan jumlah yang sama memiliki 46 karyawan terdapat 9 (19%) karyawan yang pencapaian kerjanya masih dalam kategori buruk dalam bekerja.

Berdasarkan literatur dan data di atas yang menunjukkan bahwa hubungan antara penempatan jabatan dan kinerja karyawan sangat erat kaitannya. Rasa tanggung jawab yang besar oleh karyawan berdasarkan *jobdesk* mereka dan standar penempatan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan harus sangat logis dan dapat dicapai oleh seorang karyawan. Karena jika penerapan penempatan kerja dilakukan dengan efisien dapat memberikan kesempatan untuk dapat berhasil dalam mencapai target tujuan kinerja yang ditentukan oleh perusahaan (Bone, Aneta, dan Bokingo 2018).

Berdasarkan berbagai literatur dan data di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh penempatan jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Kuncoro Marine Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah ***“Bagaimana Pengaruh Penempatan Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT Kuncoro Marine Indonesia?”***

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penulisan ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh penempatan jabatan terhadap kinerja karyawan PT Kuncoro Marine Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan literatur dan penambahan wawasan bagi para pembaca, serta dapat menjadi referensi untuk penelitian yang akan datang.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi penulis

Sebagai sarana untuk menambah wawasan di bidang sumber daya manusia khususnya pengetahuan dalam menganalisis penempatan jabatan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan pertimbangan bagi pihak PT Kuncoro Marine Indonesia maupun lembaga terkait untuk menambah referensi tentang penempatan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Musadieg, Muhammad, N. Nurjannah, Kusdi Raharjo, Solimun Solimun, dan Adji Achmad Rinaldo Fernandes. 2018. “*The Mediating Effect of Work Motivation on the Influence of Job Design and Organizational Culture against HR Performance.*” *Journal of Management Development* 37 (6): 452–69. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2017-0239>.
- Alicia, William, Wihelmina. 2021. “*Pengaruh Penempatan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT Royal Coconut.*” *Journal Productivity* 2 (5): e-ISSN. 2723-0112.
- Anggraeni, Fitria Nur. 2020. “*Determinan Motivasi Internal Terhadap Kinerja.*” *Determinan Motivasi Internal Terhadap Kinerja. Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* 3 (2): 161–70. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i2.191>.
- Aprilia, Karlina, dan Imam Ghozali. 2013. *Teknik Penyusunan Skala Likert*. Semarang: Fatawa.
- Arifin, Noor. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori Dan Kasus*. UNISNU Press.
- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bachri, Syamsul, Juhasdi Susono, Mayang Alethea, Habibah4, dan Ihsan Darwis. 2021. “*The Effect of Leverage , Profitability , Agency Cost , and Inflation Rate in Predicting Company Factor*” 3 (1) : 86 – 97. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4551656>.
- Bao, Yixin, Yanghua Peng, dan Chuan Wu. 2019. “*Deep Learning-Based Job Placement in Distributed Machine Learning Clusters.*” *Proceedings - IEEE INFOCOM 2019 - April* : 505–13. <https://doi.org/10.1109/INFOCOM.2019.8737460>.
- Bone, Y, Y Aneta, dan A H Bokingo. 2018. “*Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo.*” *JAMBURA: Jurnal Ilmiah* 1 (1):19–27. Diakses dari <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/6998>.
- Candra, Roni, Sri Indarti, dan Yusni Maulida. 2020. “*Pengaruh Kepemimpinan*

Dan Penempatan Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu.” Jurnal Economica 8 (1): 105–24.
<https://doi.org/10.46750/economica.v8i1.24>.

Cunha, Renato L.F., Eduardo R. Rodrigues, Leonardo P. Tizzei, dan Marco A.S. Netto. 2017. “*Job Placement Advisor Based on Turnaround Predictions for HPC Hybrid Clouds.*” *Future Generation Computer Systems* 67: 35–46.
<https://doi.org/10.1016/j.future.2016.08.010>.

Dawis, R.V. 2005. *The Minnesota Theory of Work Adjustment*. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. Minnesota: John Wiley & Sons, Inc.

Dessler. 2017. *Human Resources Management*. Person Education Limited.

Dessler, Gary. 2012. *Human Resource Management*. New Jersey: John Wiley and Sons. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by F.H. Hardianjah. Index Permata Puri Media.

Diamantidis, Anastasios D dan Prodromos Chatzoglou. 2019. “*Factors Affecting Employee Performance: An Empirical Approach.*” *International Journal of Productivity and Performance Management* 68 (1): 171–93.
<https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>.

Edison, Anwar, dan Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Fadilah, Ahmad, Luis Marnisah, dan Fakhry Zamzam. 2020. “*Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Pt. Semen Baturaja (Persero) Tbk.*” *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)* 1 (2): 227–40. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v1i2.26>.

Fitri, Laila Rizkia, Yohana Corry Handaru dan Wahyu Agung. 2021. “*The Effect of Recruitment, Selection, and Placement on Employee Performance.*” *The International Journal of Social Sciences World* 3 (2): 90–97.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.5153601>.

Foster dan Bill. 2015. *Coaching for Excellent Performance*. Jakarta: PPM.

Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Goodwin, Kelly, dan Marcellus Mbah. 2019. “*Enhancing the Work Placement*

Experience of International Students: Towards a Support Framework. *Journal of Further and Higher Education* 43 (4): 521–32. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2017.1377163>.

Harianto, Yusuf, Muhammad Asdar, dan Syamsu Alam. 2020. “*The Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance.*” *Hasanuddin Journal of Business Strategy* 2 (3): 38–50. <https://doi.org/10.26487/hjbs.v2i3.356>.

Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. 2019. Makassar: Bumi Aksara.

Hidayat, Rahmat. 2018. “*Education and Job Training on Employee Performance.*” *International Journal of Social Sciences and Humanities (IJSSH)* 2 (2). <https://doi.org/10.29332/ijssh.v2n1.140>.

Iskandar, Herry. 2020. “*Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai.*” *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)* 8 (4). <https://doi.org/10.26418/ejme.v8i4.43638>.

Jepry, and Nanda Harry Mardika. 2020. “*Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspres.*” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 8 (1): 1977–87. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28050>.

Kaplan, Tobert, dan David. 2016. *Menerapkan Strategi Menjadi Aksi Balanced Scorecard*. Jakarta: Erlangga.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Kesuma, Fitri Dewi, Efendi Efendi, Julyanthry Julyanthry, dan Lora Ekana Nainggolan. 2019. “*Pengaruh Rekrutmen Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (Ppks) Unit Usaha Marihat.*” *Maker: Jurnal Manajemen* 5 (2): 13–24. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i2.115>.

Kim, Jeongrae, Han Joon Kim, dan Hyoungrae Kim. 2019. “*Fraud Detection for Job Placement Using Hierarchical Clusters-Based Deep Neural Networks.*” *Applied Intelligence* 49 (8): 2842–61. <https://doi.org/10.1007/s10489-019-01419-2>.

Kristianto, Andi. 2018. *Perancangan Sistem Informasi Dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Gava Media.

- Laima, Lengkong Sendow, Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan 2019 “*Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat Di Rsud Talaud.*” Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi 7 (3): 3728–37.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Lengkong, Victor. 2017. “*Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado.*” Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi 5 (3): 2761–70. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17154>.
- Lukas dan Sulastri. 2018. “*Pengaruh Penempatan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gramedia Asri Media Kupang.*” *EKOBIS : Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi* 6 (1): 39–52. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v6i1.33>.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. 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): 338–58.
- Mariani, Ni Made, Lina Mahardiana, dan Risnawati Risnawati. 2018. “*Pengaruh Individual Capability Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu.*” *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)* 4 (1): 25–36. <https://doi.org/10.22487/jimut.v4i1.102>.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, Robert.l, dan John.H Jackson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert.l, dan Jackson John H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meswantri, Meswantri, dan Awaludin Awaludin. 2018. “*International Review of Management and Marketing Determinant of Employee Engagement and Its Implications on Employee Performance.*” *International Review of Management and Marketing* 8 (3): 36–44. <http://www.econjournals.com>.
- Mila, Badriyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Muaja, Karina Octavia, Adolfina, dan O.H Lucky Dotulong. 2017. “*Pengaruh*

Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado.” Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi 5 (2): 2211–20.

Nasrudin Wibowo, Sandi. 2018. “*Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang A. Yani Bandung).*” Monex: Journal Research Accounting Politeknik Tegal 7 (1): 335–44.

Pamungkas, Andika Dwi Putra, Djamhur Hamid, dan Arik Prasetya. 2017. “*Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt . Inka (Persero).*” Jurnal Administrasi Bisnis (JAB 43 (1): 96–103.

Paramitadewi, K. 2017. “*Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan.*” E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana 6 (6): 255108.

Pawirosumarto, Suharno, Purwanto Katijan Sarjana, dan Muzaffar Muchtar. 2017. “*Factors Affecting Employee Performance of PT.Kiyokuni Indonesia.*” *International Journal of Law and Management* 59 (4): 602–14. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>.

Ratnaningtyas, Hapsari, Agung Wahyu Handaru, dan Henry Eryanto. 2021. “*Transformational Leadership and Work Motivation on Work Productivity Mediated by Work Engagement: An Introductory Analysis.*” *The International Journal of Social Sciences World* 3 (1): 25–32. Diakses dari <https://www.growingscholar.org/journal/index.php/TIJOSSW/article/view/129>.

Ricardianto, Prasadja. 2018. *Human Capital Management*. Bogor: IN MEDIA

Rio, Aan, Nurul, Qomari, dan Bramastyo. 2017. “*Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Unilever Indonesia , Tbk.*” Jurnal Manajemen Branchmark 3 (3): 489–505.

Rismawati dan Mattalata. 2018. *Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa.

Rivai, Veithzal. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Graffindo.

Robbins, Stephen P. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edited by 16. Jakarta: Salemba Empat.

Runtuwene, Patricia, Bernhard Tewal, dan Christoffel Mintardjo. 2016. “*Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Manado Effect of Job Placement, Mutation and*

- Workload on Employee Performance on Pt.Bank Sulutgo Manado.*” Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi 16 (01): 269–79.
- Sahadewa, I.GN A, dan Putu Indah Rahmawati. 2021. “*Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Handara Golf and Resort Bali.*” Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata 4 (1): 10. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29451>.
- Samadara, Pieter D. 2020. “*Internal Service Quality and Employee Performance.*” *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)* 2 (01): 109–15. Diakses dari <https://www.growingscholar.org/journal/index.php/TIJOSSW/article/view/76>
- Saputra dan Andri. 2018. “*Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Anggota Polda Riau.*” Jurnal Psikologi 14 (1): 12. <https://doi.org/10.24014/jp.v14i1.4457>.
- Sari, Puteri Andika, dan Putri. 2019. “*Work Placement, Organizational Commitment And Employee Performance: Evaluation of Public Service Offices in Indonesia.*” *Review of Behavioral Aspect in Organizations and Society* 1 (2): 129–40. <https://www.ssbrj.org/index.php/rbaos/article/view/96>.
- Sarinah, Sarinah, Rahmat Simon Gultom, dan Asep Ali Thabah. 2017. “*The Effect of Recruitment and Employee Selection on Employee Placement and Its Impacts Towards Employee Performance At Pt Sriwijaya Air.*” Jurnal Manajemen Transportasi Dan Logistik 3 (1): 101. <https://doi.org/10.25292/j.mtl.v3i1.145>.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sdm*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti, dan Hidayat. 2016. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, Sedarmayanti, Deden Hadi Kushendar, dan Della Aryanti. 2019. “*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). <https://doi.org/10.25139/jai.v2i2.1247>.
- Seijts, Gerard, Jose A. Espinoza, dan Julie, Carswell. 2020. “*Utility Analysis of Character Assessment in Employee Placement.*” *Leadership and Organization Development Journal* 41 (5): 703–20. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2019-0314>.
- Sekaran dan Bougie. 2017. *Metode Penelitian Untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan - Keahlian Buku 2*. Salemba Empat.

- Sendawula, Kasimu, Kimuli, Juma dan Muganga. 2018. "Training, Employee Engagement and Employee Performance: Evidence from Uganda's Health Sector." *Cogent Business and Management* 5 (1) : 1–12. Diakses dari <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891>.
- Setiobudi, Eko. 2017. "Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Tridharma Kencana." *JABE (Journal of Applied Business and Economic)* 3 (3): 170. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1768>.
- Setyawati, Novita Wahyu, Dyah Ayu Setianingsih, dan Udin Udin. 2019. "The Effect of Recruitment and Training on Employee Performance." *International Journal of Scientific and Technology Research* 8 (10): 2663–66.
- Siahaan, Syalimono, dan S Bahri. 2019. "Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2 (1) : 1630. Diakses dari <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>.
- Sinambela, Lijan Poltak et.al. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. 2016. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, dan Suyanto. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Korelasional*. Klaten Selatan: Bossscript.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, Neng, Nafiudin, dan Sukrismas. 2018. "Pengaruh Analisis Jabatan Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Serang." *ECo-Buss* 1 (1): 17–27. <https://doi.org/10.32877/eb.v1i1.11>.
- Sullivan, Ryan S., Alissa Dubnicki, dan Donald H. Dutkowsky. 2018. "Research, Teaching, and 'Other': What Determines Job Placement of Economics Ph.D.S?" *Applied Economics* 50 (32): 3477–92. <https://doi.org/10.1080/00036846.2018.1430331>.
- Susita, Dewi, I. Ketut R. Sudiarditha, Fahmi Idris, Ryan Zulham Priyadi, dan Aan Komariah. 2020. "The Effect of Organisational Climate and Career Development on Organisational Citizenship Behaviour (OCB) through Organisational Commitment as the Intervening Variable." *International Journal of Innovation, Creativity and Change* 12 (5): 538–53.

- Suta, I Wayan Purwanta, dan G.A, Ayu Sri Asti Dwiastuti. 2016. “*Pengukuran Kinerja Dengan Pendekatan Balanced Scorecard Pada Kantor Pusat Pt Bank Pembangunan Daerah Bali.*” Bali: Journal of Bisnis Dan Kewirausahaan 12 (1): 32–41.
- Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Suwatno, and D.J Priansa. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Public Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syafitri, Marina. 2020. “*The Effect Of Selection And Job Placement On Employee Performance In PT. Elastic White Elephant In Tangerang Regency.*” Humanis Journals: Humanities, Management and Science Proceedings 1 (1): 350–55.
- Tang, Xiongchao, Haojie Wang, Xiaosong Ma, Nosayba El-Sayed, Jidong Zhai, Wenguang Chen, dan Ashraf Aboulnaga. 2019. “*Spread-n-Share: Improving Application Performance and Cluster Throughput with Resource-Aware Job Placement.*” *International Conference for High Performance Computing, Networking ,Storage and Analysis ,SC.* diakses dari <https://doi.org/10.1145/3295500.3356152>.
- Teriyan, Arga, Teul Panda Banjai, Disa Rosiyanti, and Khoerunnas Rulloh. 2020. “*The Influence Of Career Development And Job Placement On Employee Performance At Corporation Of Delta Trasindo Utama In Jakarta.*” Humanities, Management and Science Proceedings 1 (1): 472–81.
- Tersiana, Andra. 2018. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyudi. 2018. “*The Influence Of Job Satisfaction And Work Experience On Lecturer Performance Of Pamulang University.*” Jakarta : Journals of Economic, Accounting, Management and Business 1 (2): 1–10.
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja. 5th ed.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Widoyoko, Eko Putro. 2016. *Teknik Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara
- Yudi, Prayoga. 2019. “*Pengaruh Edukasi Dan Sosialisasi Sekolah Pasar Modal Bursa Efek Indonesia Terhadap Motivasi Membeli Saham Di Galeri Investasi*”

Universitas Labuhan Batu, 5–24. Diakses dari <https://doi.org/26203391>.

Yuniarsih, Tjuju, dan Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Zunaidah, dan Ichsan Hajri. 2019. *Pengembangan SDM Dan Penilaian Kinerja: Modul Ajar*. Edited by Okura Jaya Putra. Palembang: UPT. Penerbit dan Percetakan UNSRI.