

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA KARYAWAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI BALAI PENGELOLA KERETA API RINGAN  
SUMATERA SELATAN**



**Skripsi Oleh :**

**ALIF PUTRA**

**01011381823115**

**MANAJEMEN**

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

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI  
2023**

## LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

Pengaruh Penempatan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Balai Pengelola  
Kereta Api Ringan Sumatera Selatan

Disusun Oleh :

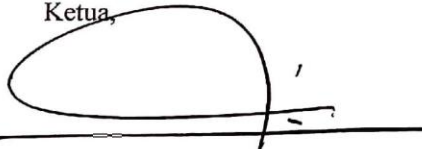
Nama : Alif Putra  
Nomor Induk Mahasiswa : 01011381823115  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Tanggal : 1 November 2022

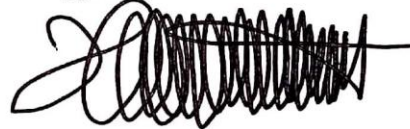
Dosen Pembimbing

Ketua,



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M  
NIP. 1962111019910310069

Anggota,



Tanggal : 29 September 2022

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

16/23 4

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

### PENGARUH PENEMPATAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BALAI PENGELOLA KERETA API RINGAN SUMATERA SELATAN

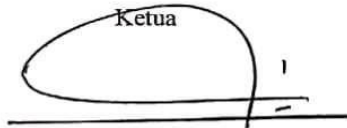
Disusun oleh :

Nama : Alif Putra  
Nim : 01011381823115  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang kajian / konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 23 Desember 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

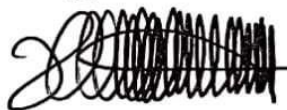
Panitia Ujian Komprehensif  
Palembang, Januari 2023

Ketua



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M  
NIP. 1962111019910310069

Anggota



Dr. M. Ichsan Hadiri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

Anggota



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

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 : Alif Putra  
NIM : 01011381823115  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :  
“Pengaruh Penempatan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Balai Pengelola  
Kereta Api Ringan Sumatera Selatan”

Pembimbing :

Ketua : Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M  
Anggota : Dr. M. Ihsan Hadjri, S.T., M.M  
Tanggal Ujian : 23 Desember 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 ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, Januari 2023

Pembuat Pernyataan



Alif Putra  
NIM 01011381823115

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

“Keberhasilan bukanlah milik orang yang pintar. Keberhasilan adalah kepunyaan mereka yang senantiasa berusaha”

(B.J. Habibie)

### **Skripsi ini saya persembahkan kepada :**

- Civitas Akademika kampus Universitas Sriwijaya
- Keluarga Besar Penulis yang telah senantiasa mendukung penulisan skripsi ini
- Teman-Teman yang telah memberi masukan, dukungan dan arahan sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. dzat yang hanya kepada-Nya lah penulis memohon pertolongan. Alhamdulillah atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi yang berjudul **Pengaruh Penempatan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan**. Yang telah diselesaikan guna memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Banyak hambatan dan tantangan yang dihadapi dalam proses penyusunannya, tetapi berkat kehendak yang maha kuasa hal tersebut dapat diatasi berkat kerja keras, bimbingan, bantuan, serta semangat dari berbagai pihak yang mendukung, sehingga penulis dapat berhasil menyelesaikan skripsi dengan baik. Maka dari itu penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan dijadikan referensi untuk pengembangan yang lebih baik.

Palembang, Januari 2023

Penulis,



Alif Putra

NIM : 01011381823115

## UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena dengan ridho dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi tepat pada waktunya. Penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih sebesar-besarnya untuk semua pihak yang telah terlibat untuk membantu baik secara langsung atau tidak langsung dalam penulisan Skripsi ini. Secara khusus penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak terutama kepada :

1. Allah SWT, karena ridho dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi dengan baik dan lancar.
2. Keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan untuk menyelesaikan perkuliahan ini.
3. Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E, M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
4. Isnri Andriana, S.E., M. Fin., Ph. D, selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Universitas Sriwijaya.
5. Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A, selaku dosen Pembimbing Akademik penulis selama menempuh masa kuliah. Ibu memberikan banyak kemudahan untuk semua yang penulis butuhkan dalam pemberkasan setiap semester. Semoga Allah juga mempermudah segala urusan Ibu. Aamiin.
6. Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M, selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan masukan, dukungan, dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan penulisan Skripsi. Terima kasih atas bimbingan serta ilmu yang bapak berikan



sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Semoga kesehatan serta keberkahan selalu diberikan Allah SWT. Aamiin.

7. Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan masukan dan semangat dalam penulisan skripsi sehingga penulis menjadi pribadi yang berkualitas untuk kedepannya. Semoga Allah juga mempermudah segala urusan Bapak. Aamiin.
8. Parama Santati, S.E., M.Kom, selaku dosen penguji yang selalu membantu, memotivasi, dan memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan Skripsi.
9. Teman-teman se-Manajemen Angkatan 2018. Kesuksesan ada di depan mata, raihlah dengan usaha dan doa. Selamat berjuang kawan
10. Sahabat dari SMA, Redo, Kevin, Zamzari, Iim, Elvan, Safri, Emon, Fadhel, Rizki, Andre, dan Jafar. Semoga sukses semua kita bro. Aamiin
11. Sahabat dari lokak lemak, Koko ricky, Satria, Dandi, Ridho, Ejak, Ryan, Rahmat Thoriq, Aan, Rian, Ucan, Syaifan dan Heldy. Perjuangan kita pasti membuahkan hasil, kawan. Semoga kedepan nya bisa ketemu kembali dengan kesuksesan masing-masing Bro. Aamiin
12. Cindy Fauziah, Terima Kasih telah menemani sampai saat ini. I love you

Palembang, Januari 2023  
Penulis,



Alif Putra  
NIM. 01011381823115



ABSTRAK

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA KARYAWAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BALAI PENGELOLA KERETA API RINGAN  
SUMATERA SELATAN**

Oleh :  
Alif Putra

**Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.; Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh penempatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan Populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan.

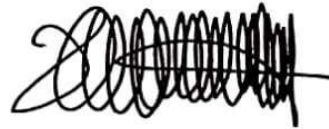
Kata kunci : Penempatan Kerja, Kinerja

Pembimbing Skripsi I



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M  
NIP. 1962111019910310069

Pembimbing Skripsi II



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen,



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

12/1/23

ABSTRACT

**THE EFFECT OF EMPLOYEE WORK PLACEMENT ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE SOUTH SUMATRA LIGHT RAIL MANAGEMENT  
CENTER**

By :

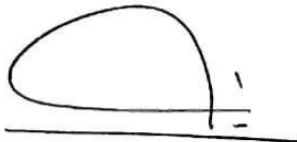
Alif Putra

**Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.; Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.**

*This study aims to determine how the effect of employee work placement on the performance of the employees of the South Sumatra Light Rail Management Center. The population in this study amounted to 70 people. The sampling method used in this study used a saturated sampling technique. Data were collected through a questionnaire. This study uses simple linear regression analysis. The results of this study indicate that the placement of employees has a positive and significant effect on the performance of the employees of the South Sumatra Light Rail Management Center.*

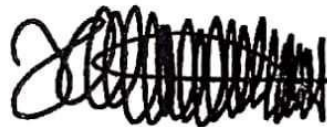
*Keywords : employee job placement, performance*

Advisor I



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M  
NIP. 1962111019910310069

Advisor II



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

Acknowledge by  
Head Of Management Department,



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

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

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

Nama : Alif Putra

NIM : 01011381823115

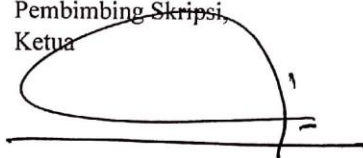
Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tensesnya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,  
Ketua



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M  
**NIP. 1962111019910310069**

Anggota



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
**NIP. 198907112018031001**

## **RIWAYAT HIDUP**

Nama Mahasiswa : Alif Putra  
NIM : 01011381823115  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta/02 Mei 2000  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah (Orang Tua) : Jalan Hbr Motik Perumahan Mutiara Residence  
Blok F4 Kota Palembang  
Alamat Email : alifputraa21@gmail.com  
Pendidikan Formal  
- SD : SD Muhammadiyah 06 Palembang  
- SMP : SMP Bina Warga Palembang  
- SMA : SMA Negeri 13 Palembang  
Riwayat Organisasi :  
- Ikatan Mahasiswa Manajemen  
- Futsal SMA Negeri 13 Palembang  
Prestasi : -

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH .....	vii
ABSTRAK .....	ix
ABSTRACT .....	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK .....	xi
RIWAYAT HIDUP .....	xii
DAFTAR ISI .....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	10
1.3. Tujuan Penelitian .....	10
1.4. Manfaat Penelitian .....	10
1.4.1. Manfaat Teoritis .....	10
1.4.2. Manfaat Praktis .....	10
BAB II .....	11
TINJAUAN PUSTAKA .....	11
2.1. Pengertian penempatan kerja .....	11
2.1.1. Faktor-faktor penempatan kerja .....	11
2.1.2. Indikator penempatan kerja .....	12
2.1.3. Metode Penempatan Kerja .....	13
2.1.4. Prosedur penempatan karyawan .....	14
2.2. Pengertian kinerja karyawan .....	16
2.2.1. Faktor-faktor kinerja karyawan .....	16
2.2.2. Indikator kinerja karyawan .....	17
2.2.3. Penilaian kinerja .....	18
2.3. Penelitian Terdahulu .....	19
2.4. Kerangka Konseptual .....	24
2.5. Hipotesis .....	24
BAB III .....	25
METODE PENELITIAN .....	25
3.1. Ruang Lingkup Penelitian .....	25
3.2. Rancangan Penelitian .....	25
3.3. Jenis dan Sumber Data .....	25
3.3.1. Jenis data .....	25
3.3.2. Sumber data .....	26
1. Data Primer .....	26
2. Data Sekunder .....	26
3.3. Teknik Pengumpulan Data .....	26
3.4. Populasi dan Sampel .....	27

3.5.	Uji Instrumen.....	27
3.5.1.	Uji validitas.....	27
3.5.2.	Uji reliabilitas .....	28
3.5.3.	Uji Metode Suksesif Interval (MSI).....	28
3.6.	Teknik Analisis Data .....	29
3.6.1.	Analisis Uji deskriptif.....	29
3.6.2.	Analisis Regresi linier sederhana .....	30
3.6.3.	Uji Koefisien Korelasi (r).....	30
3.6.4.	Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	30
3.6.5.	Uji Hipotesis t.....	31
3.7.	Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran .....	31
BAB IV .....		34
HASIL PENELITIAN .....		34
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	34
4.1.1	Profil Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan .....	34
4.1.2.	Visi dan Misi Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan .....	36
4.1.3.	Tujuan dan Sasaran.....	37
4.1.4.	Bagan Struktur Organisasi Lingkungan Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan .....	39
4.2.	Gambaran Umum .....	39
4.2.1.	Identitas Responden.....	39
4.2.2.	Distribusi Jawaban Variabel Penelitian .....	42
4.3.	Hasil Penelitian.....	51
4.3.1.	Uji Validitas .....	51
4.3.2.	Uji Reliabilitas.....	52
4.3.3.	Metode Suksesif Interval .....	53
4.3.4.	Analisis Regresi Linier Sederhana .....	53
4.3.5.	Uji Korelasi .....	55
4.3.6.	Uji Determinasi .....	56
4.3.7.	Uji t.....	56
4.4.	Pembahasan.....	57
BAB V.....		59
KESIMPULAN DAN SARAN .....		59
5.1.	Kesimpulan .....	59
5.2.	Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA .....		61
	Identitas Responden .....	68
	Petunjuk Pengisian .....	68

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Jumlah Karyawan Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan Tahun 2021.....	5
Tabel 1.2. Jabatan dan Pendidikan Akhir Karyawan di Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan.....	6
Tabel 1.3. Data Capaian Kinerja Karyawan Tahun 2018 – Tahun 2021 .....	8
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3.1. Instrument Skala Likert dengan menggunakan Skala Ordinal.....	29
Tabel 3.2. Operasional Variabel .....	32
Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin .....	39
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Lama Bekerja.....	40
Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Pendidikan .....	41
Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Jabatan.....	41
Tabel 4.5. Distribusi Jawaban Variabel Penempatan Kerja .....	42
Tabel 4.6. Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan.....	46
Tabel 4.7. Hasil Pengujian Validitas Variabel Penempatan kerja .....	51
Tabel 4.8. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	52
Tabel 4.9. Hasil Pengujian Reliabilitas.....	53
Tabel 4.10. Hasil Regresi Linier Sederhana.....	54
Tabel 4.11. Interpretasi Koefisien Korelasi (R) .....	55
Tabel 4.12. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	55



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....	24
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan Tahun 2022.....	39

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam mencapai visi dan misi, suatu instansi tidak bisa bekerja sendiri, tetapi perlu didukung oleh beberapa indikator yang akan menentukan keberhasilannya dalam meraih visi dan misi tersebut. Salah satu indikator dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut adalah adanya peran aktif dari pegawai atau karyawan sebagai salah satu komponen sistem organisasi. Pegawai mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi. Tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai apabila pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Tetapi kompetensi dan kemampuan saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai, dibutuhkan juga ketepatan dalam menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi dan kemampuannya.

Secara teoritis Mangkunegara (2017) menjelaskan, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk aksesibilitas penempatan kerja yang andal untuk melibatkan posisi dan pada kesempatan yang ideal untuk mencapai tujuan dan target yang berbeda yang ditetapkan. Penempatan kerja menurut Trisnawati (2019) Penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan instalansi atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu

posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu.

Seperti yang disampaikan oleh Bahri (2019) bahwa penempatan karyawan adalah proses menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif yang didasari oleh informasi analisis pekerjaan. Menurut Badriyah (2015) Penempatan kerja adalah kebijaksanaan terhadap sumber daya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk karyawan baru yang akan direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (transfer), dan penurunan jabatan (demosi) atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

Bagaimanapun, untuk kemajuan sebenarnya tidak tergantung pada penempatan kerja itu sendiri. Meningkatnya persaingan dalam dunia kerja telah mendorong organisasi untuk melanjutkan peningkatan kinerja karyawan untuk berfungsi dengan baik dan dapat berguna baik bagi organisasi maupun daerah.

Penempatan kerja karyawan diandalkan untuk menyampaikan komitmen yang memuaskan kepada perusahaan hanya sebagai karyawan untuk menumbuhkan kemampuan SDM. Kesesuaian penempatan kerja karyawan memiliki pengaruh yang besar terhadap hasil kerja karyawan tersebut (Gunawan, 2017).

Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan pegawai yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu harus diperoleh pegawai yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang

diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien. Penempatan juga harus di dasarkan job description dan job specification yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau “*the right man in the right place and the right man behind the right job*” (Mangkunegara, 2017).

Penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, kesesuaian orang dan pekerjaan berarti mencocokkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan orang dengan karakteristik pekerjaan (Sedarmayanti,2015). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Dalam pandangan lain, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Umam, 2018). Melakukan pekerjaan dan hasil yang `dicapai dari pekerjaan tersebut dan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya disebut dengan kinerja (Wibowo, 2017).

Pada dasarnya Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis & Jackson, 2018). dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah gambaran kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan apa yang dikerjakan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pemberi kerja. Penempatan kerja karyawan harus didasarkan pada serangkaian

tanggung jawab dan penentuan karyawan yang tidak benar-benar ditetapkan, seperti yang diarahkan oleh standar pengaturan individu yang sempurna dan menempatkan individu yang ideal untuk posisi bertugas.

Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan merupakan unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Perhubungan yang secara struktur organisasi bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perkeretaapian. Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan dibentuk mulai tahun 2018 sesuai dengan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 119 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan.

Dengan berubahnya pola kerja Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan menjadi Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PPK-BLU) maka perlu dilakukan penyesuaian kembali terhadap organisasi dan tata kerja mengenai struktur organisasi baru. Pada tanggal 1 April 2021 telah diundangkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 11 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan (Berita Acara Tahun 2021 Nomor 315). Untuk menetapkan karyawan membutuhkan penempatan kerja yang sesuai keahlian.

Dalam hal penempatan kerja sesuai dengan keterampilannya, maka penempatan kerja akan dipacu sehingga tujuan ideal pada Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan dapat tercapai dengan baik. Pada dasarnya seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu *performance* yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut, selain itu *performance* yang ditunjukkan oleh seorang pegawai

tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa dalam penempatan jabatan pekerjaan seseorang hendaklah berdasarkan prestasinya, kemampuannya sehingga hasil pekerjaan akan sesuai dengan harapan dan rencana. Berikut data jumlah karyawan di Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan 2021, sebagai berikut:

**Tabel 1.1. Jumlah Karyawan Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan Tahun 2021**

<b>No</b>	<b>Jabatan Struktural/Fungsional Umum/Fungsional Tertentu</b>	<b>Jumlah</b>
<b>Jabatan Struktural</b>		
1	Kepala Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumsel	1 Orang
2	Kepala Sub Bagian Keuangan dan Umum	1 Orang
3	Kepala Seksi Pemanfaatan Sarana dan Prasarana	1 Orang
4	Kepala Seksi Perawatan dan Peningkatan Sarana dan Prasarana	1 Orang
<b>Fungsional Umum</b>		
5	Pengelola Ketatausahaan	4 Orang
6	Pengelola Kepegawaian	2 Orang
7	Pengelola Keuangan	2 Orang
8	Penelaah Kehumasan dan Publikasi	3 Orang
9	Penyusunan Program dan Evaluasi	3 Orang
10	Pemroses data dan laporan	4 Orang
11	Penyusun Bahan Kemitraan	5 Orang
12	Pengevaluasi Sistem Operasi Perjalanan Kereta Api	2 Orang
13	Penganalisa dan Pemantau Tarif Kereta Api	3 Orang
14	Penyusunan Bahan Kebijakan	2 Orang
15	Penyusunan Rencana Pemeliharaan dan Perbaikan Sarana dan Prasarana	1 Orang
16	Pemeriksa Persyaratan dan Laik Jalan	2 Orang
17	Penyusun Evaluasi dan Pelaporan Perawatan Sarana Milik Negara	1 Orang
18	Pemroses Data Perawatan	1 Orang

No	Fungsional Tertentu	Jumlah
19	Arsiparis Pelaksana	3 Orang
20	Pranata Komputer Pelaksana Lanjutan	3 Orang
21	Perencana Pertama	3 Orang
22	Pranata Humas Pelaksana Lanjutan	2 Orang
23	Penguji Mutu Barang Pelaksana	3 Orang
24	Statistisi Pelaksana Lanjutan	1 Orang
25	Pengadministrasi Umum	1 Orang
26	Statistisi Pelaksana	3 Orang
27	Asisten Penguji Perangkat	1 Orang
28	Telekomunikasi Pelaksana Lanjutan	1 Orang
29	Pengendali Dampak Lingkungan Pelaksana Lanjutan	1 Orang
30	Satpam	3 Orang
31	Pengemudi	2 Orang
32	Petugas Kebersihan	4 Orang
<b>Total Karyawan</b>		<b>70 Orang</b>

Sumber: Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan, 2021.

Tabel 1.1. menggambarkan jumlah karyawan serta unit organisasi yang diduduki dari karyawan Balai pengelola kereta api ringan sumatera selatan. Adapun jumlah karyawan sebanyak 70 orang dengan pembagian divisi masing-masing. Berikut data jabatan dan pendidikan akhir di Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan:

**Tabel 1.2. Jabatan dan Pendidikan Akhir Karyawan di Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan**

No	Jabatan	Syarat Pendidikan	Pendidikan Akhir	Jumlah
1	Pengelola Ketatausahaan	S.Hum	A.Md.Ak	1 Orang
2	Pranata Komputer Pelaksana Lanjutan	S.Kom	S.Tr.Ak	1 Orang
3	Pengevaluasi Sistem Operasi Perjalanan Kereta Api	A.Md.KA	A.Md.T	1 Orang
4	Pemeriksa Persyaratan dan Laik Jalan	A.Md.KA	A.Md.T	1 Orang

Sumber: Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan, 2021.

Tabel 1.2. tersebut menggambarkan jabatan dan pendidikan akhir. Masih ditemukannya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang



dimiliki seperti pengelola ketatausahaan, pranata komputer pelaksana lanjutan, pengevaluasi sistem operasi perjalanan kereta api, dan pemeriksa persyaratan dan laik jalan . Sehingga akan menghambat kemampuan yang dimiliki oleh karyawan kurang maksimal, ataupun kinerja yang diberikan oleh karyawan untuk organisasi tidak tercapai.

Dari penjelasan tabel di atas dapat kita ketahui akibat dari fenomena tersebut dimana apabila sebuah organisasi tersebut tidak berpacu pada uraian jabatan dan spesifikasi jabatan maka organisasi akan mengalami kerugian, antara lain: Pekerjaan yang dilaksanakan akan lamban dikerjakan sehingga akhirnya akan menambah masalah setiap penyelesaian tugas pekerjaan, Akibatnya rendahnya produktivitas kinerja pegawai melihat begitu krusialnya masalah kepegawaian ini, maka diharapkan organisasi mampu dalam mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat bekerja secara optimal dan membuahkan hasil yang diharapkan oleh organisasi.

Jika dilihat dari pendapat beberapa ahli kepegawaian, dapat dilihat bahwa penempatan pegawai secara tepat akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, berdaya guna, dan berhasil guna. Berikut data capaian kinerja karyawan di Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan.

**Tabel 1.3. Data Capaian Kinerja Karyawan Tahun 2018 – Tahun 2021**

Tahun	Indikator					
	Jumlah Angkutan Perintis (Orang)		Jumlah persentase kedatangan LRT tepat waktu (%)		Indeks Kepuasan Masyarakat (Skala 1 – 4)	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
2018	1.010.748	1.053.640	98%	88%	3,5	3,3
2019	1.015.000	1.015.321	97%	90%	3,5	3,2
2020	1.458.832	717.333	95%	85%	3,4	3,0
2021	1.256.320	766.573	98%	82%	3,4	3,0

Sumber: Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan, 2021.

Pada Tabel 1.3. tersebut menggambarkan data capaian kinerja karyawan pada Balai Pengelola Kereta Api Ringan. Salah satu terjadinya penurunan kinerja yaitu terdapat beberapa karyawan tidak mengetahui secara detail area kerjanya dan kurang maksimal menyelesaikan tugasnya sehingga ketelitian karyawan tidak maksimal. Selain itu juga dikarenakan wabah Covid-19 melanda sehingga terjadi penurunan jumlah penumpang LRT. Terdapat beberapa gangguan seperti keterlambatan pemberangkatan disebabkan gangguan pada teknisi daya listrik, lampu stasiun di bagian *concorse mati*, air toilet mampet dan lain-lain. Sehingga gangguan tersebut berdampak pada kepuasan masyarakat. Untuk dapat membuat karyawan yang berkualitas maka kita harus bisa menentukan kualifikasi mengenai karyawan yang dibutuhkan dan dapat menempatkan karyawan pada bidang yang tepat dan sesuai dengan keahlian dan kemampuannya, sehingga tujuan suatu organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, apabila penempatan kerja belum tepat akan mengakibatkan adanya kinerja karyawan yang kurang baik.

Kinerja yang tinggi menunjukkan kepuasan yang paling nyata dirasakan oleh seorang yang mempunyai suatu motif keberhasilan yang tinggi. kepuasan biasanya terletak pada cara kinerja seorang karyawan yang tinggi yang mampu untuk menggapai dan mencapai tujuan dalam suatu organisasi, dan bukan pula pada suatu imbalan yang sudah diterima yang dapat berupa bentuk seperti upah dan gaji (Gunawan, 2017).

Berdasarkan latar belakang di atas tersebut penulis mengemukakan judul yaitu “Pengaruh Penempatan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan deskripsi latar belakang di atas, dapat dinyatakan bahwa rumusan masalah tersebut ialah Bagaimana pengaruh penempatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang diatas, penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan di Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat menambah informasi pengetahuan mengenai penempatan kerja dan pengaruhnya pada kinerja karyawan serta menjadi bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya.

### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Diharapkan untuk memberikan tambahan data dan kontribusi sebagai bahan pemikiran dalam penempatan kerja yang bertujuan untuk lebih mengembangkan kinerja karyawan pada Balai Pengelola Kereta Api Ringan Sumatera Selatan dan dapat dimanfaatkan untuk menambah referensi tentang penempatan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Serta, masyarakat dapat menilai sendiri kinerja dari karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afif, 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. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/2332/1657>
- Agustin, S. (2013). Pengaruh Penempatan Kerja Disiplin Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Direktorat Jendral Perkeretaapian Kementerian Perhubungan RI) (Vol. 53).
- Agustin, S. (2015). *Pengaruh Penempatan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Agustriyana, D. (2015). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Entrepreneurship*, 9(2), 158–178.
- Aldilaningsari, Y. (2014). PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya* (Vol. 9, Issue 1).
- Aldy, H. L. N. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Hanifa Islamic School. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2). <https://doi.org/10.32493/jee.v2i2.4157>
- Alwi, M., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2), 98–112.
- Ariani, D. (2018). *Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asam Jawa Medan*.
- Badriyah, Mila. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustak Setia, 2015.
- Badriyah, Mila. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustak Setia, 2015. Devi, C. R. (2016). PENGARUH PENEMPATAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PG Tjoekir Jombang). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 129–141.
- Bahri Syaiful dan Syalimono Siahaan. 2019. Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Unit Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 2, No.1.

- Bone, Y., Aneta, Y., & Bokingo, A. H. (2018). Pengaruh Penempatan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah ...*, 1(1), 19–27.
- Donni Priansa. 2017. Manajemen Pelayanan Prima. Bandung: Alfabeta
- Efrizal, H., & Suharti, S. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Valanta Banyuasin. *Jurnal Kompetitif*, 9(2). <https://doi.org/10.52333/kompetitif.v9i2.705>
- Febrianti, R., & Amanda, M. (2020). Pengaruh Penempatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Primavera International Jakarta. In *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan ...* (Vol. 1, Issue 1). <http://journal.thamrin.ac.id/index.php/ileka/article/view/291>
- Gians Sawelu, E., Ch Pandowo, M. H., Manajemen, J., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja, Pengawasan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Mutiara Basaan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 3369–3378. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24268>
- Gunawan, W. (2017). Pengaruh Penempatan Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Wilayah Malang). 52(1), 183–189. <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/7524>
- Hartatik. (2014). Mengembangkan SDM (I). Jogjakarta: Laksana
- Husain, B. A. (2021). Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Amil Zakat Nasional Baznas (BAZIS) Provinsi DKI Jakarta. In *Jurnal Ilmiah PERKUSI* (Vol. 1, Issue 4).
- Lambey, B., Lengkong, V. P. K., & (2020) Penempatan Pegawai Serta Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Di Pt Pln *JAMBI UNSRAT (Jurnal* 7(3), 394–406. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/30341>
- Lomban, M., Taroreh, R., & Pandowo, M. (2017). Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Manado Effect of Workplace Placements and Styles of Leadership on Employee Performance At the Office of Popular Demand and Civil Administration Manado. In *Jurnal EMBA* (Vol. 5, Issue 3).
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Kesebelas ). 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. In *Jurnal Mirai Management* (Vol. 2, Issue 2).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyani, S. R., & Saputri, M. A. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Psyche 165 Journal*, 12(1), 51–63. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v12i1.51>
- Murtiyoko, H. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Putra Jaya Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2). <https://doi.org/10.32493/jee.v3i2.8742>
- Ogi, I., Mekel, P., & Rori, W. (2014). Pendidikan, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kota Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(2), 1284–1295. <https://doi.org/10.35794/emba.v2i2.4714>
- Paratama, P., & Utama, I. W. (2013). Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(4), 253952. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/4769/3874>
- Pengaruh Penempatan Kerja, Lohd., Octavia Muaja, K., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (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), 2211–2220. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16520>
- Permatasari, R. J., & Supiyan, D. (2020). Jurnal Ekonomi Balance Jurnal Ekonomi Balance. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3), 423.
- Pongoh, A. M., Mananeke, L., Sendow, G. M., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik Tvri Stasiun Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21006>
- Rizqullah, M. (2016). Pengaruh Penempatan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di Dinas Pendidikan Kota Bandung. *Repository.Upi.Edu*, 5(3), 2.
- Rohim, N., & 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*, 1(3), 229–241.  
<https://doi.org/10.35719/jieman.v1i3.21>

Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin. (2011). *Metodologi Penelitian*. Bandung : Mandar Maju

Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.

Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.

Tanjung, A. S. (2014). *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Eco Green Park, Kota Wisata Batu)*.

Tijow, G., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. *Productivity*, 2(1), 26–30.

Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi (Edisi II ed.)*. Bandung: Pustaka Setia.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Yohanes Susanto, S. P. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja , Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis & Sriwijaya*, 18(2), 133–144.