

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRANS MUSI PALEMBANG JAYA**

Skripsi



Nama : Indita

NIM : 212018189

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRANS MUSI PALEMBANG JAYA**

**Diajukan untuk Menyusun skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**

SKRIPSI



Nama : Indita

NIM : 212018189

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Indita
Nim : 212018189
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Musi Palembang Jaya

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di PT. Trans Musi Palembang Jaya maupun perguruan tingginya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini

Palembang, Febuari 2022



Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

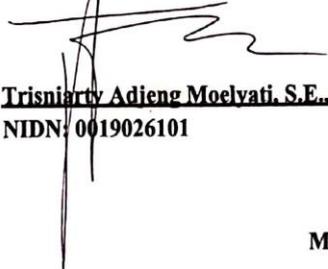
Judul: Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. Trans Musi Palembang Jaya

Nama : Indita
NIM : 212018189
Fakultas : Ekonomi
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal

Pembimbing I


Trisniarty Adieng Moelyati, S.E., M.M., DR
NIDN: 0019026101

Pembimbing II


Mister Candra, S.Pd., M.Si
NIDN: 1005068902

Mengetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dri Zahra Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 022905750

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

”jadilah manusia yang baik dimanapun dan kapanpun, libatkanlah orang tua dan ALLAH niscaya tidak ada yang tidak mungkin, maka jadilah baik bukan lemah, jadilah kuat bukan memperikat,”

(Indita)

“ Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan menguji kekuatan akarnya”

(Ali bin Abi Thalib)

PERSEMBAHAN :

- Kepada kedua orang tuaku sebagai inspirasi dalam hidupku, yang selalu mendukung dari segi moril atau material.
- Saudara-saudaraku yang selalu memberikan semangat dan dukungan serta doa-doanya untukku
- Bapak/ibu dosen universitas muhammadiyah palembang
- Wanita kuat selain ibuku yang selalu mendampingi dan menemaniku
- Sahabat seperjuanganku yang berada di universitas muhammadiyah palembang angkatan 2018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap knerja karyawan PT. Trans Musi Palembang Jaya”** dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku tercinta kepada Ayahanda sahpirin dan ibunda Jumiliarti yang telah merawat, mendidik, mendo'akan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Dr. Trisniarty Adjeng Moelyati, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
5. Bapak Mister candera S.Pd., M.Si selaku dosen pembimbing II sekaligus pembimbing akademik saya yang telah banyak membantu dan membimbing sekaligus memotivasi beserta memberi dukungan dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Keluarga tercinta, terutama kedua orang tua dan kedua kakak beserta adikku yang selalu mendoakan dan terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya dan tak lupa juga untuk keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.

8. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2018 yang telah memberikan do'a serta dukungan.
9. Kepada teman-teman seperjuangan (Azizul, ervan, budi, oki, arif, dimas)
10. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

***Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot
Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.***

Palembang, febuari 2022

Indita

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Plagiat	iii
Halaman Pengesahan	iv
Halaman Persembahan dan Motto	v
Halaman Prakata	vi
Daftar Isi.....	ix

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	8
B. Penelitian Sebelumnya	25
C. Kerangka Pemikiran.....	29
D. Hipotesis	32

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	33
B. Lokasi Penelitian.....	34

C. Operasionalisasi Variabel.....	35
D. Populasi dan Sampling.....	36
E. Data Yang Diperlukan.....	38
F. Metode Pengumpulan Data.....	38
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis	39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian.....	67
B. Pembahasan Hasil Penelitian	67

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	73
B. Saran.....	73

DAFTAR PUSTAKA	74
----------------------	----

LAMPIRAN.....	76
---------------	----

HALAMAN DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Prakuisisioner	4
Tabel II.1 persamaan da perbedaan penelitian sebelumnya	29
Tabel II.2 kerangka pemikiran	32
Tabel III.1 definisi operasional	35
Tabel III.2 Kerangka sampel PT. TMPJ	37
Tabel III.3 instrumen skala likert	42
Tabel IV.1 uji validitas.....	52
Tabel IV.2 Uji reliabilitas	53
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin	54
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan	55
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman kerja	56
Tabel IV.6 Jawaban Responden Variabel Kinerja	57
Tabel IV.7 Jawaban Responden Variabel kompetensi.....	59
Tabel IV.8 Jawaban Responden Variabel penempatan kerja.....	61
Tabel IV.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berhanda.....	63
Tabel IV.10 Hasil Uji F.....	65
Tabel IV.11 Hasil Uji t.....	65
Tabel IV.12 Koefisien Deteminasi (Uji R^2).....	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian	76
Lampiran 2 Kuisisioner	77
Lampiran 3 Validitas dan Reabilitas	81
Lampiran 4 Analisis Regresi Linier Berganda, uji f dan uji t	84
Lampiran 5 Tabel F	85
Lampiran 6 Tabel t	87
Lampiran 7 Tabel R	89
Lampiran 8 Surat Keterangan Telah Melakukan Riset	90
Lampiran 9 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi	91
Lampiran 10 Sertifikat AIK	92
Lampiran 11 Sertiikat SPPS	93
Lampiran 12 Sertifikat Komputer	94
Lampiran 13 sertifikat IMM	95
Lampiran 14 Plagiarsm Checker	96
Lampiran 15 Biodata Penulis	97

ABSTRAK

Indita /212018189/2022/Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Musi Palembang Jaya/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui adakah pengaruh kompetensi dan penempata kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Musi Palembang Jaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini karyawan PT. Trans Musi Palembangn Jaya berjumlah 188 orang karyawan dengan sampel dalam penelitian ini berjumlah 66 responden dengan teknik pengambilan sampel *proportionate*. Metode analisis yang digunakan kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknil analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan determinasi. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif variabel kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Musi Palembang Jaya. Ada pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Musi Palembang Jaya. Hasil koefisien determinasi, kompetensi dan penempatan kerja hanya mampu berkontribusi terhadap perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dengan besar sumbangan yang dihasilkan sebesar 89,9%.

Kata Kunci : Kompetensi, Penempatan Kerja

ABSTRACT

Indita /212018189/2022/The Influence of Competence and Work Placement on Employee Performance at PT. Trans Musi Palembang Jaya/Human Resource Management.

The purpose of this study is to determine whether there is an effect of competence and work placement on employee performance at PT. Trans Musi Palembang Jaya. The type of research used in this research is associative. The population in this study employees of PT. Trans Musi Palembang Jaya amounted to 188 employees with the sample in this study amounted to 66 respondents with proportionate sampling technique. The analytical method used is quantitative and qualitative. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis technique, t test, f test, and determination. show that there is a positive influence of competence and job placement variables on employee performance at PT. Trans Musi Palembang Jaya. Show that there is an influence of competence and work placement on employee performance at PT. Trans Musi Palembang Jaya. The results of the coefficient of determination, competence and work placement are only able to contribute to changes that occur in employee performance with a large contribution of 89.9%.

Keywords: Competence, Job Placement

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang terjadi secara terus menerus dan persaingan organisasi perusahaan yang semakin nyata seakan menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi perusahaan yang telah ada atau pun yang baru memulai. Perusahaan dituntut untuk bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Dalam menghadapi perkembangan tersebut, perusahaan harus mampu mengoptimalkan kinerjanya sehingga mampu bertahan dengan arus globalisasi yang semakin pesat.

Sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan memiliki peran yang sangat penting agar dapat menopang kinerja perusahaan tersebut. Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat membuat instansi atau perusahaan semakin terpacu untuk dapat terus meningkatkan kinerja. Sehingga, dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat dan memiliki nilai lebih bagi masyarakat. Penempatan kerja juga merupakan proses penting dalam mendapatkan karyawan yang berkompeten dan sesuai dengan kemampuannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Penempatan kerja berhubungan dengan upaya untuk menjamin bahwa kebutuhan jabatan dan karakteristik organisasi sangat cocok dengan keterampilan, pengetahuan serta kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Penempatan ini harus didasarkan job description dan job specification yang telah ditentukan serta berpedoman kepada the right man in the

right place and the right man behind the right job. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, yakni melalui rekrutmen, pendidikan dan pelatihan serta penilaian kinerja karyawan sehingga kompetensi yang dimiliki karyawan lebih baik dari waktu ke waktu. Apabila kompetensi karyawan menjadi lebih baik maka mereka bisa bekerja dengan efisien, kualitas produk atau jasa yang dihasilkannya baik dan kuantitasnya terpenuhi, sehingga perusahaan bisa mencapai tujuan yang lebih baik ke depannya.

Wibowo (2016:7) menyebutkan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja bukanlah sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, melainkan juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Kinerja adalah kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak tertentu guna mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu perusahaan dihubungkan dengan visi yang dimiliki oleh perusahaan serta dapat mengetahui dampak positif dan negatif dari kebijakan operasional yang diambil

Menurut Wibowo (2012:324) Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional. Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar individu yang memiliki suatu hubungan yang kausal atau hubungan sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan atau

standar, efektif, atau berpenampilan superior di tempat kerja pada situasi tertentu (Nursalam dan Efendi, 2008:11).

Menurut Hasibuan, M. S. (2019) penempatan adalah kegiatan untuk menempatkan orang-orang yang telah lulus seleksi pada jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi-klasifikasi pekerjanya (penulis). Penempatan ini sangat penting, karena aktivitas-aktivitas perusahaan baru dapat dilakukan, jika semua jabatan ada pejabatnya.

PT. Trans Musi Palembang Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang transportasi. PT. Trans Musi Palembang Jaya sendiri mempunyai aturan dalam menerapkan disiplin yang tinggi terhadap karyawannya, bagi karyawan yang sakit harus ada surat keterangan sakit dari dokter, bagi karyawan yang izin harus ada keterangan yang jelas yang diketahui oleh perusahaan. Dan ada sanksi bertingkat yang dilakukan oleh pihak perusahaan bagi karyawan yang tidak ada izin atau tanpa keterangan alias alpa. Sanksi berupa potong gaji, dan pemberhentian dari jabatan/pemecatan.

PT. Trans Musi Palembang Jaya juga mempercayai bahwa kompetensi dan nilai-nilai dukungan yang telah terbentuk merupakan unsur yang sangat penting untuk menunjang keberhasilan organisasinya. Upaya untuk meningkatkan kualitas SDM PT. Trans Musi Palembang Jaya memang telah dilaksanakan. Akan tetapi hal itu menjadi kurang efektif jika tidak disertai dengan tersedianya parameter. Untuk itulah diperlukan adanya suatu sistem dan standar yang jelas yang dapat dijadikan alat ukur untuk mengukur kompetensi karyawan sesuai dengan tingkatan jabatannya masing-masing. Serta didukung oleh nilai-nilai dan sikap yang dijadikan

suatu kebijakan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas sehingga tercapainya tujuan organisasi.

Setelah dilakuka penelitiann, terdapat penempatan karyawan di dalam penerimaan karyawan baru yaitu berdasarkan rekomendasi ikatan persaudaraan. Efektivitas kerja akan baik apabila penempatan pegawai dapat dilakukan dengan tepat, dengan kata lain penempatan harus berpegang kepada prinsip “*The right man on the right place and the right man on the right job*” yang artinya penempatan orang-orang yang tepat pada tempat dan untuk jabatan yang tepat, sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja para pegawai yang ditempatkan atau bertugas disetiap bagian dan instansi yang ada di PT. Trans Musi Palembang Jaya.

Tabell.1 Kuisisioner Pra-Riset

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Setiap karyawan harus berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisinya	30%	70%
2	Kemampuan karyawan beradaptasi dengan jabatan perlu ditingkatkan	40%	60%
3	Pendidikan seseorang mempunyai peran penting dalam suatu jabatam	20%	80%
4	Kerjasama antar karyawan sudah terjalin sangat baik	45%	55%
5	Saya dapat memahami setiap tugas yang harus saya kerjakan di perusahaan ini	35%	65%
6	Adanya orientasi ataupun training kerja sekurang-kurangnya 3 bulan sebelum penempatan kerja	27%	73%

Sumber; kuisisioner Pra-Riset, 2021

Berdasarkan hasil pra-riset yang dilakukan terhadap 25 responden ditemukan rendahnya kinerja yang terjadi di PT. Trans Musi Palembang Jaya, yang diakibatkan berbagai macam seperti :

- tugas yang tidak sesuai bidangnya,

pada PT. tmpj ini ada beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai bidang keahliannya sehingga butuh adaptasi untuk menyesuaikan bidang pekerjaannya yang baru
- sulit beradaptasi dengan lingkungan atau jabatan baru,

sulitnya beradaptasi dengan lingkungan baru ini membuat kinerja karyawan belum baik, karena membutuhkan waktu cukup lama untuk beradaptasi pada lingkungan maupun jabatan baru
- latar belakang pendidikan yang berbeda

latar belakang pendidikan berbeda yang membuat karyawan sulit untuk menyesuaikan pekerjaan yang bukan bidangnya, perlu adanya pelatihan terlebih dahulu .
- hubungan kerja yang kurang baik,

hubungan kerja karyawan yang kurang baik, karena masih adanya sifat-sifat karyawan yang berbeda setiap individu, ada yang bersifat mau menang sendiri, ada yang tertutup.
- karyawan tidak memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugasnya.

karyawan tidak memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugasnya dikarenakan penempatan kerja yang tidak sesuai bidangnya,

sehingga mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya tidak memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugasnya.

Dan penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat bukan hanya menjadi keinginan perusahaan melainkan keinginan tenaga kerja itu sendiri agar yang bersangkutan dapat memahami tanggung jawab dan tugas-tugas yang diberikan serta menjalankan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menduga bahwa kompetensi dan penempatan kerja yang tidak sesuai latar belakang pendidikan sebagai penyebabnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh kompetensi dan penempatann kerja terhadap kinerja karyawan”**.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawab PT. Trans Musi Palembang Jaya
2. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Trans Musi Palembang Jaya.
3. Adakah pengaruh Penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trans Musi Palembang Jaya.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Trans Musi Palembang Jaya.

2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Trans Musi Palembang Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Trans Musi Palembang Jaya.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat menambah wawasan dan memberikan gambaran berupa praktek dari teori yang selama ini diperoleh semasa perkuliahan, khususnya pada konsentrasi sumber daya manusia

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan atau informasi guna menambah bahan perpustakaan atau diklat yang digunakan bagi pihak-pihak berkepentingan

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Liansyah (2021) Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di UPT UNTAN. . Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 20.0.

AL Madiena, Birdha (2021) Pengaruh Kompetensi Terhadap Penempatan Karyawan PT. Gapura Angkasa di Bandara Soekarno-Hatta. Skripsi thesis, STTKD Sekolah Tinggi Teknologi kedirgantaraan pengolahan data menggunakan program aplikasi SPSS versi 23.0.

Asiati, D. I., & Dkk. (2019). Metodologi Penelitian Bisnis. Palembang:

NoerFikri. Bintoro, Daryanto (2017) manajemen penilaian kinerja karyawan.

GAVA MEDIA

H. Malayu S.P. Hasibuan (2017). Manajemen dasar, pengertian, dan masalah

Hasibuan, M. S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.

Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik. Depok: PT RajaGrafindo Persada.

Manullang (2020) melakukan penelitian pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil variabel Kompetensi (X1) dan Penempatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) maka dapat dibuat persamaan $Y =$

$10.069 + 0,166 X1 + 0,595 X2$. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil dipengaruhi oleh, Kompetensi dan Penempatan Kerja secara simultan atau bersama sebesar 66,2% Sedangkan selisihnya 33,8% dipengaruhi atau dijelaskan lain diluar model penelitian ini

Nugroho, Fendy Ernawan Setyo (2021) Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Study Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bondowoso). Masters thesis, Universitas Muhammadiyah Jember

Safitri, E. (2017). Statistik 1. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif. Bandung: Alfabeta.

Sedarmayanti (2017) manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Bandung : PT. Refika Aditima

Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.