

Pengaruh Kompetensi terhadap Penempatan Kerja Karyawan di PT Gapura Angkasa Bandar Udara Husein Sastranegara Bandung

Desti Nur'amalia Fazrin^{1,2}, Sri Sutarwati²

^{1,2}Program Studi D-IV Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta
destinuramaliafzn@gmail.com¹

ABSTRACT

In work placement, the competence of each employee must be considered with the aim that the quality, quantity and timeliness of work can be maximized. Competence can help an organization in an effort to improve the quality of employees and their work placements and the company is able to develop and survive in a competitive environment as well as the support of employees who are competent in their fields. This study aims to determine the effect of competence on employee placement at PT. Gapura Angkasa Husein Sastranegara Airport Bandung. This study uses a quantitative descriptive research method with data collection techniques using a questionnaire distributed to employees of PT. Gapura Angkasa Husein Sastranegara Airport Bandung and data processing with the SPSS program. Population and sample in this study HR PT. Gapura Angkasa Husein Sastranegara Airport, Bandung, with a total of 37 employees. The results of the study show that competence affects employee job placement as evidenced by the results of data processing, namely t count is greater than t table ($5,862 > 2,753$) with a significance value of probability, namely $0.000 < 0.05$, it can be said that H_a is accepted and H_o is rejected. The amount of influence obtained from the data is 49.5% and the remaining 50.5% is influenced by other factors not discussed in this study.

Keywords: Competence, Employee Work Placement, PT. Gapura Angkasa, Bandung Husein Sastranegara Airport.

ABSTRAK

Dalam penempatan kerja harus memperhatikan kompetensi dari setiap karyawan dengan tujuan agar kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam bekerja dapat tercapai dengan maksimal. Kompetensi dapat membantu untuk sebuah organisasi dalam upaya meningkatkan kualitas karyawan dan penempatan kerjanya serta perusahaan mampu berkembang dan dapat bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif serta adanya dukungan dari karyawan yang memiliki kompeten di bidangnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap penempatan kerja karyawan di PT. Gapura Angkasa Bandara Udara Husein Sastranegara Bandung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Gapura Angkasa Bandar Udara Husein Sastranegara Bandung dan pengolahan data dengan program SPSS. Populasi dan sampel dalam penelitian ini SDM PT. Gapura Angkasa Bandar Udara Husein Sastranegara Bandung yang berjumlah 37 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap penempatan kerja karyawan dengan dibuktikan dari hasil pengolahan data yaitu t hitung lebih besar dari t tabel ($5.862 > 2.753$) dengan nilai signifikansi dari probabilitas yaitu $0.000 < 0.05$,

maka dapat dikatakan H_a diterima dan H_0 ditolak. Besarnya pengaruh yang diperoleh dari data sebesar 49.5% dan sisanya 50.5% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kompetensi, Penempatan Kerja Karyawan, PT. Gapura Angkasa, Bandar Udara Husein Sastranegara Bandung.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan bisnis, terutama yang berkaitan dengan persaingan. Sumber daya manusia, modal dan teknologi merupakan faktor yang sangat penting untuk menciptakan produk yang berkualitas. Ketiga sumber tersebut harus dikelola secara efektif untuk memperoleh hasil yang optimal. Dalam penempatan kerja harus memperhatikan kompetensi dari setiap karyawan dengan tujuan agar kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam bekerja dapat tercapai dengan maksimal.

Penempatan karyawan adalah proses menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan bekerja secara efektif, berdasarkan informasi dari analisis pekerjaan (Bahri, 2019). Pada kenyataannya masih ada penempatan kerja yang kurang sesuai dengan kompetensi karyawan sehingga hasil yang didapatkan kurang optimal. Menempatkan karyawan di tempat yang tepat bukanlah impian perusahaan, melainkan keinginan seorang karyawan. Dengan cara ini, karyawan yang terlibat dapat melihat ruang lingkup pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Ketenagakerjaan sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mewujudkan tujuan dan sasaran perusahaan.

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai standar yang ditetapkan. Karyawan juga harus memiliki kompetensi dan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai prestasi dan keberhasilan pekerjaannya dalam jangka panjang. Kompetensi berkaitan dengan perilaku individu dalam beradaptasi di tempat kerja. Karyawan juga harus memiliki kompetensi dan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai prestasi dan keberhasilan pekerjaannya dalam jangka panjang. Kompetensi berkaitan dengan perilaku individu dalam beradaptasi di tempat kerja. Karyawan yang kompeten biasanya memiliki kepribadian dan sikap yang relatif stabil, atau motivasi kerja dan kemampuan untuk kondisi kerja. Hal ini terbentuk dari kepribadian, konsep diri, motivasi batin, dan pengetahuan kontekstual yang memungkinkan karyawan untuk cepat mengatasi masalah pekerjaan. Hal ini memberi dorongan kuat pada karyawan untuk melakukan tugas yang diberikan secara efisien dan efektif, menanamkan pengalaman kerja yang bermakna secara psikologis dan rasa tanggung jawab penuh atas pekerjaan (Thayanti, 2020).

Dalam manajemen sumber daya manusia, penempatan karyawan merupakan salah satu agenda yang sangat penting. Penempatan karyawan merupakan bagian dari perencanaan manajemen yang bersifat matang. Penempatan karyawan didalam

setiap perusahaan sangat menentukan keberhasilan perusahaan di masa yang akan datang. Penempatan karyawan merupakan langkah pertama bagi pegawai untuk menghadapi tugas dan pekerjaan dalam perusahaan. Apabila penempatan karyawan tidak sesuai, maka akan menghambat kelancaran kegiatan perusahaan dan juga akan menyebabkan terjadinya kebosanan (Satya,2019). Keadaan ini bukan saja mempengaruhi bidang sumber daya manusia, tetapi juga berpengaruh kepada bidang-bidang lainnya dengan segala akibatnya. Seperti terhadap pekerjaan yang salah, kualitas barang yang tidak sesuai dengan standar, dan penyebab lainnya.

Secara umum penempatan kerja karyawan dilihat dari *skill* dan pendidikan yang utama, selain itu terdapat beberapa faktor seperti usia, status perkawinan, kesehatan mental & fisik dan untuk beberapa posisi dibutuhkan lisensi khusus. Hal tersebut menjadi pertimbangan HRD untuk melakukan penempatan karyawan pada posisi yang sesuai, selanjutnya calon karyawan akan dilakukan tes dan pelatihan sesuai dengan penempatan masing – masing

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti pada karyawan PT. Gapura Angkasa Bandar Udara Husein Sastranegara Bandung, mendapatkan permasalahan pada karyawan yang posisi atau penempatannya tidak sesuai dengan kompetensinya. Permasalahan tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ Pengaruh Kompetensi Terhadap Penempatan Kerja Karyawan di PT. Gapura Angkasa Bandara Udara Husein Sastranegara Bandung”.

TINJAUAN LITERATUR

SUMBER DAYA MANUSIA

Sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal (Bintoro & Daryanto 2017). Pendapat lain menurut Nawawi (2015) menyatakan pengertian sumber daya manusia dibagi menjadi 3 pengertian, yang pertama sumber daya manusia sebagai tenaga kerja, pegawai atau karyawan, kedua sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi untuk mewujudkan eksistensinya dan yang terakhir sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset yang berfungsi sebagai modal (non material atau non finansial) didalam sebuah organisasi yang mewujudkan potensi nyata secara fisik dan non fisik. Faktor-faktor sumber daya manusia (SDM) menurut Sedarmayanti dalam Sukma (2019) yaitu aspek fisik (kesehatan) dan non fisik (kecerdasan dan mental).

Kompetensi

Kompetensi adalah karakter dasar seseorang yang mengungkapkan cara berperilaku atau cara berfikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama. Kompetensi mengacu pada karakteristik yang mendasari perilaku, yang menggambarkan motivasi dari karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keterampilan yang dibawa seseorang

yang berkinerja unggul di tempat kerja (Nursangadah & Cahyaningsih, 2017). Menurut Wibowo dalam Farmila (2014) indikator kompetensi terdiri dari pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seorang karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidang yang dikuasainya, keahlian atau keterampilan yaitu keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani, dan sikap merupakan pola tingkah laku seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan perusahaan.

Penempatan Kerja

Menurut Suwatno (2013) Penempatan kerja adalah mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai untuk menempatkan para pegawai pada pekerjaan atau posisi yang sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan agar mereka dapat bekerja secara efektif. Pendapat Surianti (2021) penempatan merupakan suatu kebijakan yang diambil oleh kepala suatu badan atau departemen kepegawaian untuk menentukan apakah seorang pegawai tetap atau tidak diangkat pada suatu jabatan atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan beberapa pengalaman, keterampilan atau kualifikasi. Indikator penempatan kerja menurut Yuniarsih dan Suwatno dalam pratma (2021) terdiri dari pendidikan yang terbagi menjadi dua bagian yaitu pendidikan yang seharusnya dan pendidikan alternatif, pengetahuan kerja dasar seperti peralatan kerja, prosedur dan metode kerja. Selain itu, ada keterampilan kerja meliputi keterampilan mental, keterampilan fisik dan keterampilan sosial dan indikator yang terakhir pengalaman kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Gapura Angkasa Cabang Bandar Udara Husein Sastranegara Bandung. Kegiatan penelitian dilakukan pada bulan Januari 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Gapura Angkasa cabang Bandar Udara Husein Sastranegara Husein Sastranegara Bandung yang berjumlah 37 karyawan. Sampel yang diambil keseluruhan jumlah karyawan yaitu 37 karyawan. Teknik yang digunakan teknik probability sampling dan menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dan studi pustaka. Uji instrument penelitian yang digunakan untuk mengetahui kualitas data yang digunakan dengan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data merupakan kegiatan mengolah data setelah data dari seluruh responden terkumpul, diantaranya mengelompokkan dan mentabulasi data berdasarkan jenis responden, menyajikan data dari setiap variabel, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan pengujian hipotesis. Pengujian yang dilakukan yaitu uji normalitas data, analisis regresi linier sederhana, uji T dan uji koefisien determinasi. Berikut adalah hipotesis penelitian

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap penempatan kerja karyawan di PT. Gapura Angkasa Bandar Udara Husein Sastranegara Bandung.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap penempatan kerja karyawan di PT. Gapura Angkasa Bandar Udara Husein Sastranegara Bandung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel X (Kompetensi)

Item pertanyaan	Person correlation	R tabel	Keterangan
X1	0.756	0.325	Valid
X2	0.828		Valid
X3	0.687		Valid
X4	0.525		Valid
X5	0.776		Valid

Sumber: Data primer diloah (2023)

Hasil uji validitas variabel X (Kompetensi). Dari hasil output spss memperoleh hasil bahwa seluruh hasil nilai output *pearson correlation* (r hitung) terhadap nilai signifikansi (r tabel) pada variabel (X) yaitu secara keseluruhan menghasilkan data yang valid, masing-masing pertanyaan terkait kompetensi yang berjumlah 5 pertanyaan menghasilkan nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yaitu 0.325.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Y (Penempatan Kerja)

Item pertanyaan	Person correlation	R tabel	Keterangan
Y1	0.513	0.325	Valid
Y2	0.573		Valid
Y3	0.501		Valid
Y4	0.615		Valid
Y5	0.645		Valid
Y6	0.520		Valid

Sumber: Data primer diloah (2023)

Hasil uji validitas variabel Y (Penempatan Kerja). Dari data output spss memperoleh hasil bahwa seluruh hasil nilai output *pearson correlation* (r hitung) terhadap nilai signifikansi (r tabel) pada variabel (X) yaitu secara keseluruhan menghasilkan data yang valid, masing-masing pertanyaan terkait kompetensi yang berjumlah 6 pertanyaan menghasilkan nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yaitu 0.325.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X & Y (Kompetensi & Penempatan Kerja)

Variabel	Cronbach's alpha	N of items	Keterangan
Kompetensi (X)	0.781	6	Reliabel
Penempatan (Y)	0.772	7	Reliabel

Sumber: Data primer diloah (2023)

Berdasarkan dari tabel output diatas diketahui *N of items* (banyaknya item butir pertanyaan) berjumlah 5 item pertanyaan untuk variabel (X) yaitu kompetensi dengan nilai *cronbach's alpha* 0.781 dan 6 item pertanyaan untuk variabel Y yaitu penempatan dengan nilai *cronbach's alpha* 0.772 lebih besar dari 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel kompetensi terhadap penempatan kerja adalah reliabel atau konsisten, sehingga item pertanyaan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Normalitas Data

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Kompetensi	Penempatan
N		37	37
Normal Parameters ^a	Mean	20.95	25.51
	Std. Deviation	2.172	2.864
Most Extreme Differences	Absolute	.193	.193
	Positive	.193	.193
	Negative	-.136	-.104
Kolmogorov-Smirnov Z		1.173	1.173
Asymp. Sig. (2-tailed)		.128	.128
a. Test distribution is Normal.			

Sumber: Data primer diloah (2023)

Berdasarkan hasil data dari output, taraf signifikansi yang diperoleh dari penelitian yaitu nilai variabel X 0.128 dan nilai variabel Y 0.128, maka dapat dinyatakan terdistribusi dengan normal dikarenakan nilai signifikansinya lebih besar dar 0.05.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.005	3.120		2.245	.031
X	.859	.147	.704	5.862	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diloah (2023)

Berdasarkan data output, diperoleh persamaan analisis regresi linier sederhana :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 7.005 + 0.859 X$$

Diketahui nilai signifikansi (Sig) sebesar 0.000 lebih kecil dari probabilitas 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a artinya terdapat pengaruh kompetensi terhadap penempatan kerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji T

Tabel 6. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.005	3.120		2.245	.031
X	.859	.147	.704	5.862	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diloah (2023)

Hasil pengujian hipotesis dengan uji T menunjukkan bahwa koefisien variabel kompetensi terhadap penempatan kerja dengan nilai signifikansi $0.00 < 0.05$ dan nilai t-hitung yaitu 5.862 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 2.753, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap penempatan kerja karyawan di PT. Gapura Angkasa Bandar Udara Husein Sastranegara Bandung.

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.495	.481	2.036
a. Predictors: (Constant), X				

Sumber: Data primer diloah (2023)

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan koefisien R sebesar 0.704 dan R Square 0.495, disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap penempatan kerja karyawan sebesar 0.495 (49.5%) dan sisanya 50.5% dipengaruhi faktor lain atau variabel lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Dari penelitian memperoleh hasil Terdapat pengaruh kompetensi terhadap penempatan kerja karyawan di PT. Gapura Angkasa Bandar Udara Husein Sastranegara Bandung. Dibuktikan dengan uji regresi linier sederhana data yang diperoleh t-hitung lebih besar dari t-tabel ($5.862 > 2.753$) dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat diartikan variabel kompetensi berpengaruh terhadap penempatan kerja karyawan di PT. Gapura Angkasa Bandar Udara Husein Sastranegara Bandung. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Madiena (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penempatan kerja karyawan. Menurut UU No 13 tentang Ketenagakerjaan kompetensi adalah kemampuan seseorang yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan yang didasari oleh sikap kerja, pengetahuan dan keterampilan yang telah ditetapkan perusahaan. Nursangadah & Cahyaningsih (2017) berpendapat bahwa Kompetensi mengacu pada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motivasi, karakteristik pribadi atau ciri khas, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau ketampilan yang dibawa seseorang dalam berkinerja unggul di tempat kerja.

Dari hasil koefisien determinasi pada penelitian ini memperoleh data bahwa kompetensi terhadap penempatan kerja karyawan memiliki pengaruh sebesar 49.5% dan sisanya 50.5% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Pengaruh antara variabel kompetensi terhadap penempatan kerja karyawan memiliki pengaruh positif. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi penempatan kerja karyawan yaitu kompetensi yang dimiliki seorang karyawan seperti kemampuan (skill), pengetahuan, keterampilan dan sikap. Selain itu ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi penempatan kerja karyawan menurut Yuniarsih & Suwatno (2013) yaitu faktor tingkat pendidikan, faktor pengalaman, faktor fisik dan mental, dan faktor usia. Menurut Suwatno (2013) Penempatan kerja adalah mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai untuk menempatkan para pegawai pada pekerjaan atau posisi yang sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan agar mereka dapat bekerja secara efektif. Hasil dari penelitian terdahulu menurut Madiena (2021) menyatakan bahwa kompetensi yang bersifat intelektual berpengaruh dalam penempatan karyawan. Dikutip dari Spencer

dalam Madiena (2021) karyawan yang terbentuk dari sinergi meliputi motif, watak, konsep diri, pengetahuan, keterampilan, memiliki karakter sikap dan kemampuan kerja yang relatif stabil ketika menghadapi lingkungan atau situasi ditempat kerja, sehingga karyawan dapat cepat mengatasi permasalahan yang dihadapi ditempat kerja. Oleh karena itu, pekerjaan merupakan tanggung jawab atau kewajiban yang perlu dijalankan dengan hati yang ikhlas, maka dari itu kompetensi memiliki pengaruh terhadap penempatan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Adanya pengaruh kompetensi terhadap penempatan kerja karyawan di PT. Gapura Angkasa Bandar Udara Husein Sastranegra Bandung. Hal ini ditunjukkan dari data yang diperoleh yaitu t hitung lebih besar dari t tabel ($5.862 > 2.753$) dengan nilai signifikansi dari probabilitas yaitu $0.00 < 0.05$, maka dapat dikatakan H_a diterima dan H_0 ditolak atau dengan pengertian lain variabel independen pengaruh kompetensi berpengaruh terhadap variabel dependen penempatan kerja karyawan. Besarnya pengaruh dari variabel kompetensi adalah sebesar 49.5% dan sisanya 50.5% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Pengaruh antara kedua variabel memiliki hubungan positif, yang artinya jika variabel kompetensi (X) nilainya mengalami kenaikan maka variabel penempatan kerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan juga nilainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, Syaiful. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2, No 1.
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Farmila, Riza Adillah. (2014). *Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Penerimaan Pajak Restoran Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Pekanbaru*. Skripsi UIN Suska
- Madiena, Birdha Al. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Penempatan Tanggerang. Skripsi. STTKD Yogyakarta Karyawan PT Gapura Angkasa di Bandar Udara Soekarno Hatta.
- Nawawi, H Hadari. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UGM PRESS.
- Nursangadah & Cahyaningsih. (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Balai Diklat Keagamaan Semarang)*. Prosiding Seminar Nasional.
- Peraturan Menteri Perindustrian.. (2003). *Undang Undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan*.
- Pratama, Risky Suwandi. (2021). *Pengaruh Antara Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Mitra Cahaya Abadi Metalindo Di Surabaya*. Skripsi. Universitas 17 Agustus 1945.

- Priyatno, Dwi.(2016). *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- PT Satya, Nirmala. (2017). Penempatan Karyawan Sesuai Dengan Kompetensi. <https://www.psychologymania.com/2012/08/penempatan-karyawan.html>.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. ISBN 978-602-6948-11-3
- Sukma, Doddy. (2019). *Pengaruh Fakotr Faktor Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau*. Tesis. Universitas Islam Riau.
- Surianti. (2021). *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bantaeng*. Thesis. STIE Nobel Indonesia.
- Tjahyanti, Setia. (2020). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Human Resources And Facility Management Directorate*. *Jurnal Media Bisnis*. Vol 12, No 02.