

Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS XXX Serang

Oleh:

Ranthy Pancasasti¹

Aries Pratama Putra²

Fitri Nuraisah³

Risa Pusvitasari⁴

E-mail: ranthyipb@gmail.com¹, ariespratamaputra@gmail.com²

Program Studi Magister Manajemen¹⁾²⁾³⁾⁴⁾

Pascasarjana Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

ABSTRAK

Background: Kinerja karyawan berkontribusi sangat penting untuk keberlangsungan suatu organisasi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam dunia kerja di era globalisasi saat ini. Maka dari itu diperlukan sebuah upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi sebagai bentuk respon terhadap persaingan. Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja dalam penelitian-penelitian sebelumnya dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. **Purpose:** Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis model yang diharapkan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dengan melibatkan Penempatan Kerja dan Disiplin Karyawan. **Originality/value:** Keterbaharuan (*novelty*) dalam penelitian ini adalah belum ditemukan penelitian sebelumnya yang membahas mengenai Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit XXX di Serang. **Research limitations:** Batasan dalam penelitian ini hanya untuk melakukan analisis besarnya pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit XXX di Serang. **Design/methodology/approach:** Metode penelitian adalah kuantitatif dengan menggunakan alat bantuan kuesioner dengan skala ordinal 10 poin dan teknik pengambilan sampel dilakukan secara *simple random sampling*. Jumlah sampel yang dipergunakan sebanyak 30 karyawan dari populasi 352 Karyawan untuk menguji tiga (3) hipotesis yang telah ditetapkan. Model *Structural Equation Model-Partial Least Square* (SEM-PLS) dipergunakan untuk menguji signifikansi statistik koefisien jalur. **Findings:** Temuan hasil penelitian menjelaskan bahwa Penempatan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penempatan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Kata Kunci: *Penempatan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

Background: Employee performance contributes very important to the sustainability of an organization in the face of increasingly fierce competition in the world of work in the current era of globalization. So Therefore, an effort is needed to improve employee performance in an organization as a response to competition. Work Placement and Work Discipline in Research previously can improve Employee Performance. **Purpose:** The purpose of this research is to analyze the model that is expected to improve employee performance by involving Work Placement and Employee Discipline. **Originality/value:** Novelty in This research is that there has been no previous research that discusses Placement Work and Work Discipline on Employee Performance at XXX Hospital in Serang. **Research limitations:** The limitation in this study is only to analyze the magnitude of the effect Work Placement and Work Discipline

on Employee Performance at XXX Hospital in Serang. **Design /methodology/approach:** The research method is quantitative with using a questionnaire with a 10-point Ordinal scale and sampling techniques done by simple random sampling. The number of samples used is 30 employees from a population of 352 Employees to test three (3) predefined hypotheses. Structural Model Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS) was used to test statistical significance path coefficient. **Findings:** The findings of the research explain that Job Placement has a positive and significant influence on employee performance. Work Discipline has no effect on Employee performance. Work Placement has a positive and significant influence on Discipline Work.

Keywords: *Job Placement, Work Discipline, and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi, karena sumber daya manusia adalah sebagai penggerak, pemikir serta perencana dalam kegiatan perusahaan. Setiap organisasi juga akan selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya agar Kinerjanya memuaskan. Peningkatan kualitas tersebut juga merupakan salah satu upaya untuk menjadikan karyawan lebih termotivasi dan jelas arah tujuan yang ingin dicapai. Kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi, karena Kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan Kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan 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). Dari dua pengertian di atas maka dapat disimpulkan, Kinerja individu adalah hasil kerja secara kualitas secara kuantitas yang dilakukan oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya sesuai dengan peran dan fungsi selama periode tertentu yang sesuai dengan standar perusahaan atau organisasi tertentu. Rumah Sakit XXX adalah salah satu RS di bawah naungan XXX Group Hospital yang mulai beroperasi pada tahun 2014. Memiliki Visi menjadikan Rumah Sakit XXX sebagai Rumah Sakit yang tumbuh, sehat dan terkemuka di wilayah Serang, dengan unggulan pelayanan kesehatan Ibu dan Anak dan mampu bersaing di Era Globalisasi. Dengan Misi Melakukan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan mutu pelayanan dan keselamatan pasien dan Menjalankan pengelolaan rumah sakit secara profesional agar tercapai efisiensi dan efektivitas yang tinggi.

KERANGKA TEORI

Kinerja Karyawan

Keberhasilan organisasi ditentukan oleh Kinerja yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Dalam organisasi sangat diperlukan untuk meningkatkan efektivitas Kinerja karyawan agar tercipta satuan kerja yang baik dalam organisasi. Menurut Edison *et al.* (2016), Kinerja adalah suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2017: 67) mengemukakan bahwa Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbin (2016: 260) mendefinisikan Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh Karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria

tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sehubungan dengan hal tersebut Robbins (2016: 260) mengemukakan indikator-indikator bisa dipergunakan mengukur tingkat pencapaian Kinerja karyawan yaitu: 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektivitas, 5) Kemandirian.

Penempatan Kerja

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. Penempatan Kerja menurut Suwatno (2003) dalam Patricia Runtuwene, *et al* (2016: 4) adalah pegawai yang telah lulus seleksi kemudian akan ditempatkan oleh manajer dimana manajer perlu memperhatikan beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penempatan kerja pegawai demi kelangsungan perusahaan dan Pengalaman kerja. Indikator - Penempatan Kerja menurut Suwatno (2003) **dalam** Patricia Runtuwene, *et al.* (2016: 4) sebagai berikut: 1) Pendidikan, 2) Pengetahuan kerja, 3) Keterampilan kecakapan atau keahlian, 4) Pengalaman kerja.

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik (Liyas, dan Primadi, 2017: 31). Menurut Hasibuan (2017: 193), Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan atas kesadaran penuh bukan atas paksaan. Menurut Hasibuan (2017: 194), indikator Disiplin Karyawan yaitu: 1) Kehadiran tepat waktu, 2) Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, 3) Mentaati peraturan yang telah disepakati, 4) Melaksanakan prosedur kerja dengan benar, 5) Mempertgunakan peralatan kantor secara baik dan benar.

Kerangka Pemikiran

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penempatan Kerja dengan kualifikasi yang tepat mampu mengakselerasi Karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Penempatan ini tidak hanya untuk Karyawan baru saja, namun berlaku juga bagi Karyawan yang telah lama dan mengalami alih tugas bahkan mutasi. *The Right Man on The Right Place* (Orang yang tepat di posisi yang tepat). Hasil penelitian dari Lambey et al., (2020) dan Dewi Y.A Mahale at al., (2017) menyebutkan Penempatan Kerja yang sudah sesuai dengan harapan Karyawan mampu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, diduga penempatan Karyawan menjadi faktor penentu terhadap Kinerja Karyawan, sehingga dirumuskan Hipotesis: *H₁: Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan*

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017: 193), Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan atas kesadaran penuh bukan atas paksaan. Disiplin kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan Kinerja karena membantu agar pekerjaan akan cepat selesai. Hasil penelitian pangarso *et all.* (2018) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga dirumuskan hipotesis:

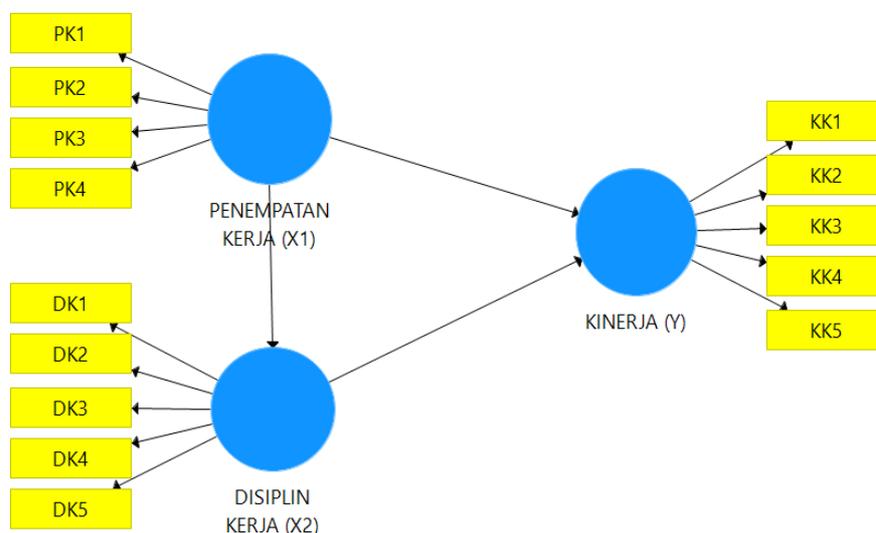
H₂: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Proses penempatan karyawan yang tidak tepat akan berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan sehingga Kinerja kurang optimal. Hasil penelitian dari Riantika (2019) menyebutkan Penempatan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja, sehingga dirumuskan hipotesis:

H₃: Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan uraian sebelumnya dan penelitian terdahulu maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert 10 poin di Rumah Sakit XXX Serang. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit XXX Serang yang berjumlah 352 orang. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan metode *non probability sampling* yaitu dengan teknik *purposive sampling*. Peneliti mengambil jumlah sampel sebanyak 30 Karyawan di Rumah Sakit XXX Serang. Model *Structural Equation Model-Partial Least Square* (SEM-PLS) dipergunakan untuk menguji signifikansi statistik koefisien jalur.

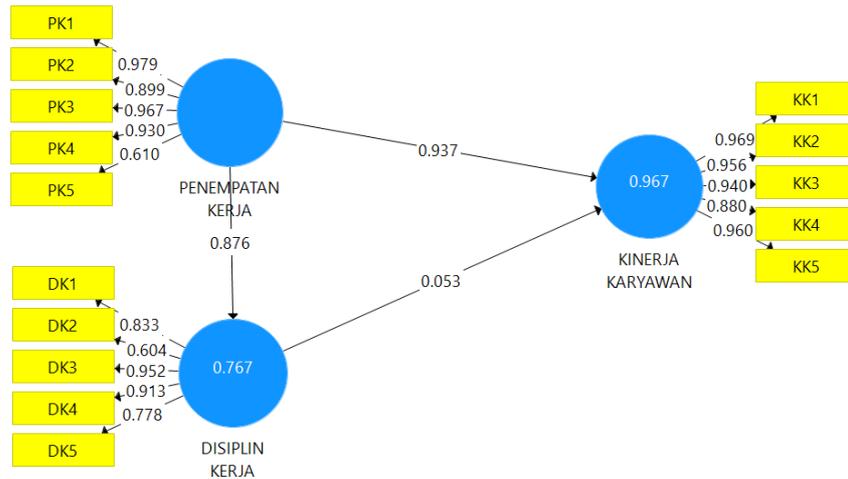
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 4 pernyataan untuk variabel penempatan kerja (X_1), 5 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X_2), 5 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 30 orang karyawan Rumah Sakit XXX Serang sebagai responden pada sampel penelitian dengan menggunakan skala likert 1-10 berbentuk tabel checklist.

Persyaratan Analisis

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS)*. Sebagai alternatif *covariance based SEM*, pendekatan *variance based* atau *component based* dengan PLS berorientasi analisis bergeser dari menguji model kausalitas/teori ke *component based predictive model*. Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. Berikut adalah hasil model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:



Gambar 2. Uji Validitas Outer Model
 Sumber: Diolah dalam penelitian, 2022.

Menurut Ghazali dan Latan (2015: 74) indikator dinyatakan valid jika memiliki nilai *loading factor* > 0.60. Dari gambar 2 dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* untuk variabel Penempatan Kerja, PK1, PK2, PK3, PK4, PK5 mempunyai nilai *loading factor* semua > 0.60 dan dinyatakan valid. Selanjutnya Untuk Variabel Disiplin Kerja, DK1, DK2, DK3, DK4, DK5 mempunyai nilai *loading factor* semua > 0.60 dan dinyatakan valid. Dan untuk Variabel kinerja karyawan, KK1, KK2, KK3, KK4, KK5 mempunyai nilai *loading factor* semua > 0.60 dan dinyatakan valid. Ketika semua nilai loading faktor sudah memenuhi syarat dimana diharuskan nilainya > 0.60 sehingga pengujian bisa selanjutnya ketahap selanjutnya.

Uji Validitas (Nilai Average Variance Extracted (AVE) Construct Reliability and Validity)

Tabel 1. Construct Reliability

	Cronbach...	rho_A	Composi...	Average ...
DISIPLIN KERJA	0.877	0.908	0.913	0.681
KINERJA KARYAWAN	0.968	0.971	0.975	0.886
PENEMPATAN KERJA	0.926	0.954	0.948	0.788

Pada model ini nilai AVE masing-masing variabel berada di atas 0.50 dan memenuhi kriteria *convergent validity* (validitas). Simpulannya bahwa seluruh variabel penelitian ini adalah valid karena telah memenuhi *discriminant validity*.

Uji Reliabilitas (Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*)

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur variabel masih pada Tabel 1. Untuk mengukur reliabilitas variabel dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *cronbach's alpha* dan *composite reliability* atau yang sering disebut *Dillon Goldstein's* di atas 0.60 (Ghozali & Latan, 2015: 75-77). Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada gambar di atas, terlihat bahwa *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dari seluruh variabel memiliki nilai di atas 0.60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliabel atau memenuhi uji reliabilitas.

Hasil Uji Struktural Model (Inner Model) R square

Tabel 2. R square

	R Square	R Square ...
DISIPLIN KERJA	0.767	0.759
KINERJA KARYAWAN	0.967	0.964

Inner model berguna untuk mengetahui besarnya hubungan (keterikatan) antar variabel yang dinyatakan dalam hipotesis. Pengujian inner model atau model struktural yang pertama dilakukan yaitu dengan melihat nilai *R-Square*. Menurut Hair et al. (2011) dalam Ghozali & Latan (2015: 81) menyebutkan bahwa dalam pengukuran R-Square terdapat tiga kategori yaitu kuat (0.76 - 1.0), sedang (0.26 - 0.75), dan lemah (0 - 0.25). Variabel kinerja, memiliki nilai R-Square sebesar Hasil ini berarti Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh, Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja sebesar 96.7 %, sedangkan sisanya 3.3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Hipotesis diterima apabila nilai $T_{statistic} > T_{table}$ (1.960) atau $P_{values} < 0.05$.

Path Coefisients

Tabel 3. Uji Hipotesis Path Coefficients

	Original ...	Sample ...	Standard ...	T Statistic...	P Values
DISIPLIN KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0.053	0.026	0.115	0.456	0.649
PENEMPATAN KERJA -> DISIPLIN KERJA	0.876	0.836	0.175	5.015	0.000
PENEMPATAN KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0.937	0.954	0.114	8.196	0.000

Tabel 4. Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	P_{value}^*	t_{hitung}^*	Keputusan
1	Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	0.000	8.196	Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	0.649	0.456	Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

3	Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja	0.000	5.015	Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja
---	---	-------	-------	---

PEMBAHASAN

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama yakni, Penempatan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai P_{value} sebesar $0.000 \leq 0.05$, Variabel Penempatan Kerja secara parsial dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit XXX Serang. Hal ini menunjukkan bahwa selama ini ketidaksesuaian latar belakang pendidikan karyawan pada suatu bidang tidak mengganggu karyawan dalam bekerja, justru karyawan membutuhkan pengalaman kerja. Berada dalam suatu bidang dalam waktu yang lama mampu membuat mereka menguasai pekerjaan meskipun tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan akademis. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Juwita (2018) menyatakan bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bosawa Utama Corporation Di Makasar. Dan hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Runtuuwu (2015) yang menyatakan bahwa penempatan karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua bahwa Disiplin Kerja (X_2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai P_{value} sebesar $0.649 \geq 0.05$. Variabel Disiplin Kerja secara parsial tidak dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit XXX Serang. Berdasarkan fenomena yang ada di latar belakang bahwa masih banyak karyawan yang tidak masuk bekerja dan alasan terbesarnya karena alfa/tidak hadir tanpa keterangan. Serta kurangnya sanksi atau hukuman yang diterapkan. Dengan begitu dapat dimungkinkan bahwa karyawan sering melakukan alfa atau tidak hadir tanpa keterangan dengan alasan kondisi lingkungan kerja sesama karyawannya ataupun pimpinannya kurang baik sehingga menimbulkan banyak karyawan malas masuk bekerja dan menurunkan kinerja dari karyawan tersebut. Hasil penelitian ini didukung oleh Arianto (2013) yang menyatakan bahwa disiplin tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Sari (2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga menyatakan Penempatan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (X_2) dengan nilai P_{value} sebesar $0.000 \leq 0.05$. Variabel Penempatan Kerja secara parsial dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan Rumah Sakit XXX Serang. Hal ini menunjukkan bahwa Penempatan Kerja yang tepat terbukti mempengaruhi Disiplin Kerja. Fenomena yang ada karyawan yang bekerja ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikannya cenderung akan menerapkan sikap Disiplin Kerja yang baik sehingga diperoleh ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai jobdesknya. Hasil Penelitian ini juga didukung oleh Azhari (2021) yang menyatakan penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

KESIMPULAN

Dengan memperhatikan analisis dan pembahasan dalam bab sebelumnya mengenai pengaruh Penempatan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit XXX Serang, dapat disimpulkan bahwa Penempatan Kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Disiplin Kerja (X_2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Penempatan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (X_2). Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut: 1) Direkomendasikan kepada pimpinan Rumah Sakit dalam menempatkan karyawan pada suatu bidang tugas/pekerjaan tertentu memperhatikan faktor kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, kesesuaian sikap yang dimiliki oleh karyawan tersebut. (*the right man on the right place*), sehingga karyawan dapat lebih mudah melaksanakan tugas/pekerjaannya guna mencapai kinerja yang lebih baik, 2) Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel – variabel lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seperti Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan variabel – variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Alwi, M., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2).
- Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Donni Juni. 2016. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Evisiani, I. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Wijaya Karya Beton Binjai.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat*. Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.nanoen.2012.08.008>
- Mulyadi, D. (2015). Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung: Alfabeta.
- Patricia Runtuwene, Bernhard Tewal dan Christoffel Mintardjo. (2016). *Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Volume 16 No. 01.
- Priansa. (2016). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Penerbit: Alfabeta Bandung.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.