

**PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI PUSDIKMIN LEMDIKLAT POLRI
GEDEBAGE BANDUNG**

SKRIPSI

diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan Program Studi Administrasi Pendidikan



Oleh

**Tessa Nur Alifah
NIM 2000526**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2024**

**PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI PUSDIKMIN LEMDIKLAT POLRI
GEDEBAGE BANDUNG**

Oleh

Tessa Nur Alifah

NIM 200526

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Pada Fakultas Ilmu Pendidikan

©Tessa Nur Alifah

Universitas Pendidikan Indonesia

Juli 2024

Hak cipta dilindungi undang-undang

Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan dicetak
ulang, di fotocopy, atau cara lainnya tanpa izin saya.

HALAMAN PENGESAHAN

Tessa Nur Alifah
2000526

**PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI PUSDIKMIN LEMDIKLAT POLRI
GEDEBAGE BANDUNG**

Disetujui dan disahkan oleh pembimbing:

Pembimbing I



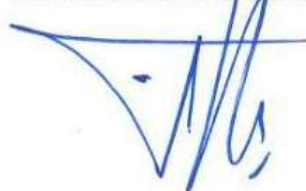
Prof. H. Udin Syaefudin Sa'ud, Ph. D.
NIP. 19530612 198103 1 003

Pembimbing II



Dr. Yayah Rahyasih, M.Pd.
NIP. 19601231 198603 2 001

**Mengetahui,
Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan
Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Pendidikan Indonesia**



Dr. Sururi, M.Pd
NIP. 19701109 199802 1 001

ABSTRAK

Penelitian ini mengacu pada penempatan pegawai pada posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan akan memerlukan waktu lebih lama untuk memahami tugas-tugas di tempat kerja yang akan berdampak pada kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran dan pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pusdikmin Lemdiklat Polri. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh atau sensus dengan 34 responden dan pengumpulan data melalui kuesioner. Berdasarkan perhitungan *Weight Means Score* (WMS), penempatan pegawai memperoleh nilai sebesar 3,39 yang berada pada kategori sangat baik dan kinerja pegawai memperoleh nilai 3,48 yang juga masuk dalam kategori sangat baik. Uji normalitas memastikan bahwa variabel penempatan dan kinerja mempunyai distribusi normal. Koefisien korelasi antara penempatan pegawai dan kinerja pegawai ditemukan sebesar 0,565 yang menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antar variabel. Selanjutnya uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar 3,877 lebih besar dari 1,694 yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara penempatan pegawai dengan kinerja pegawai. Penempatan pegawai memberikan kontribusi sebesar 32% terhadap kinerja pegawai, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Kesimpulan dari penelitian ini adalah hubungan antara penempatan pegawai terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pusdikmin Lemdiklat Polri tergolong cukup kuat. Penempatan pegawai yang mencakup indikator pendidikan, pengetahuan kerja dan pengalaman kerja akan berdampak pada kinerja pegawai. Maka dari itu penting bagi lembaga untuk melakukan analisis jabatan, mempertimbangkan kualifikasi dan kompetensi dalam penempatan pegawai.

Kata kunci: Penempatan Pegawai, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research refers to the placement of employees in positions that are not in accordance with their educational background will take longer to understand the tasks at work which will have an impact on employee performance. This study was conducted to determine the description and effect of employee placement on the performance of Civil Servants at Pusdikmin Lemdiklat Polri. The research method used is descriptive with a quantitative approach, using a sampling technique, namely saturated sampling or census with 34 respondents and data collection through a questionnaire. Based on the Weight Means Score (WMS) calculation, employee placement obtained a value of 3.39 which was in the very good category and employee performance obtained a value of 3.48 which was also in the very good category. The normality test ensures that the placement and performance variables have a normal distribution. The correlation coefficient between employee placement and employee performance was found to be 0.565, indicating a fairly strong relationship between the variables. Furthermore, the t test resulted in a significance value of 3.877 greater than 1.694, which means that there is a significant relationship between employee placement and employee performance. Employee placement contributes 32% to employee performance, and the rest is influenced by other factors. The conclusion of this study is that the relationship between employee placement and the performance of Civil Servants at Pusdikmin Lemdiklat Polri is quite strong. Employee placement which includes indicators of education, work knowledge and work experience will have an impact on employee performance. Therefore, it is important for institutions to conduct position analysis, consider qualifications and competencies in employee placement.

Keywords: Employee Placement, Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
UCAPAN TERIMAKASIH	iii
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Batasan Dan Rumusan Masalah.....	8
1.2.1 Batasan Masalah.....	8
1.2.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.3.1 Tujuan Umum	9
1.3.2 Tujuan Khusus.....	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.4.1 Manfaat Teoritis	10
1.4.2 Manfaat Praktis	10
1.5 Hipotesis Penelitian	11
1.6 Struktur Organisasi Skripsi	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2 Konsep Penempatan Pegawai.....	16
2.1.3 Konsep Kinerja Pegawai	25
2.2 Penelitian Terdahulu	32
2.3 Kerangka Pikir Peneliti	35
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Desain Penelitian	37

3.2	Partisipan dan Lokasi Penelitian	39
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	39
3.4	Prosedur Penelitian	40
3.5	Intrumen Penelitian	41
3.6	Analisis Data	51
3.7	Teknik Pengolahan Data	54
3.7.1	Menghitung Kecenderungan Umum Skor Responden Berdasarkan Perhitungan Rata-rata (<i>Weight Means Score</i>)	54
3.7.2	Mengubah Skor Mentah Menjadi Skor Baku.....	55
3.7.3	Uji Normalitas Distribusi Data.....	56
3.7.4	Uji Linearitas.....	57
3.7.5	Uji Hipotesis Penelitian.....	57
BAB IV TEMUAN DAN HASIL		62
4.1	Temuan	62
4.1.1	Hasil Kecenderungan Umum Sor Responden Berdasarkan Perhitungan Rata-rata (<i>Weight Means Score</i>)	62
4.1.2	Uji Prasyarat Analisis Penelitian.....	74
4.1.2.1	Uji Normalitas.....	74
4.1.2.2	Uji Linearitas.....	75
4.1.3	Uji Hipotesis Penelitian.....	76
4.1.3.1	Analisis Koefisien Korelasi	76
4.1.3.2	Uji Koefisien Determinasi	78
4.1.3.3	Uji Tingkat Signifikansi.....	79
4.1.3.4	Uji Regresi Linear Sederhana	79
4.2	Pembahasan.....	81
4.2.1	Gambaran Kinerja Pegawai di Pusdikmin Lemdiklat Polri	81
4.2.2	Gambaran Penempatan Pegawai di Pusdikmin Lemdiklat Polri.....	89
4.2.3	Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Pusdikmin Lemdiklat Polri.....	94
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI		97
5.1	Simpulan	97
5.2	Implikasi	98

5.3 Rekomendasi	99
5.3.1 Bagi Lembaga	99
5.3.2 Bagi Pegawai	100
5.3.3 Bagi Peneliti Selanjutnya	100
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN.....	107

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Nilai Rata-rata SKP.....	3
Tabel 1. 2 Jumlah Pegawai PNS Pusat Pendidikan Administrasi Lemdiklat Polri Menurut Penempatannya.....	6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3. 1 Rekapitulasi Jumlah PNS (Pegawai Negeri Sipil)	40
Tabel 3. 2 Skala Pengukuran Variabel	43
Tabel 3. 3 Kisi-Kisi Penelitian	44
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel X (Penempatan Pegawai)	47
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai).....	48
Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (Penempatan Pegawai)	50
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)	51
Tabel 3. 8 Rekapitulasi Seleksi Data.....	52
Tabel 3. 9 Kriteria Penskoran Alternatif Jawaban (kalimat positif)	53
Tabel 3. 10 Kriteria Penskoran Alternatif Jawaban (kalimat negatif)	53
Tabel 3. 11 Skor Mentah Variabel X (Penempatan Pegawai)	53
Tabel 3. 12 Skor Mentah Variabel Y (Kinerja Pegawai).....	54
Tabel 3. 13 Konsultasi Hasil Perhitungan WMS	55
Tabel 3. 14 Skor Baku Variabel X (Penempatan Pegawai)	56
Tabel 3. 15 Skor Baku Variabel Y (Kinerja Pegawai).....	56
Tabel 3. 16 Tabel Nilai Interpretasi R.....	58
Tabel 4. 1 Konsultasi Hasil Perhitungan WMS	62
Tabel 4. 2 Kecenderungan Umum Variabel X (Penempatan Pegawai)	63
Tabel 4. 3 Hasil Kecenderungan Umum Variabel Y (Kinerja Pegawai)	67
Tabel 4. 4 Hasil Perhitungan Uji Normalitas Variabel X dan Y.....	75
Tabel 4. 5 Hasil Perhitungan Uji Normalitas Variabel X dan Y.....	76
Tabel 4. 6 Kriteria Interpretasi Koefisien Korelasi	77
Tabel 4. 7 Hasil Perhitungan Analisis Koefisien Korelasi.....	77
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	78
Tabel 4. 9 Hasil Uji Signifikansi Korelasi	79
Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Sederhana	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	36
Gambar 4. 1 Diagram Kecenderungan umum Setiap Indikator Variabel X	64
Gambar 4. 2 Diagram Kecenderungan umum Sub Indikator Pendidikan.....	65
Gambar 4. 3 Diagram Kecenderungan umum Sub Indikator Pengetahuan Kerja	66
Gambar 4. 4 Diagram Kecenderungan umum Sub Indikator Pengalaman Kerja .	67
Gambar 4. 5 Hasil Kecenderungan Umum Variabel Y (Kinerja Pegawai)	69
Gambar 4. 6 Diagram Kecenderungan umum Sub Indikator Kualitas	70
Gambar 4. 7 Diagram Kecenderungan umum Sub Indikator Kuantitas	71
Gambar 4. 8 Diagram Kecenderungan umum Sub Indikator Ketepatan Waktu...	72
Gambar 4. 9 Diagram Kecenderungan umum Sub Indikator Efektivitas	72
Gambar 4. 10 Diagram Kecenderungan umum Sub Indikator Kemandirian.....	73
Gambar 4. 11 Diagram Kecenderungan umum Sub Indikator Komitmen Kerja..	74
Gambar 4. 12 Grafik Normalitas P-P Plot	81

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Administrasi Penelitian.....	107
Lampiran 2 Instrumen Penelitian	113
Lampiran 3 Uji Instrumen Penelitian.....	120
Lampiran 4 Pengolahan Data Penelitian	121
Lampiran 5 Tabel Distribusi	124
Lampiran 6 Catatan Bimbingan dan Daftar Riwayat Hidup.....	133

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K. dkk. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif.
- Abdullah, M. (2015). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Aswaja Pressindo.
- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktik, Dan Penelitian). Unimal Press.
- Agustin, P., & Permatasari, R. I. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Divisi New Product Development (NPD) Pada PT. Mayora Indah Tbk. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(2).
- Amalia, R. (2017). Penempatan dan Pengembangan Pegawai.
- Ananda, S., & Aslami, N. (2023). Analisis Kualitas Kerja Dan Kuantitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara (Studi Kasus Bidang Perdagangan Dalam Negeri). *Musyteri: Neraca Manajemen, Ekonomi*, 2(11).
- Anwar, Sudirman. (2015). *Management Of Student Development*. Riau: Yayasan Indra Giri
- Azis, R. (2016). Pengantar Administrasi Pendidikan. Sibuku.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja.
- Daulay, M. R. (2021). Efektivitas Pelaksanaan Mutasi Pegawai Dalam Rangka Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal. *Jap: Jurnal Administrasi Publik Dan Kebijakan*, 1(1), 1–19.
- Darwis, Sjarlis, S., & Hari. (2023). Pengaruh Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja, dan dukungan organisasi terhadap Kinerja Kinerja Pengurus Barang SKPD di Kabupaten Majene. *SJM: Sparkling Journal Of Manageent*, 1(2), 224-238
- Fadilah, A. N., Hakim, A., & Siswidiyanto. (2013). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik). *Jap : Jurnal Administrasi Publik*, 1(5), 847–852.
- Febrianti, I. dkk. (2023). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dalam Manajemen Perencanaan Pendidikan Untuk Meningkatkan Efisiensi Pendidikan. *Academy of Education Journal*, 14(2), 506-522.
- Fikri, S. L., & Begawati, N. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Sapta Jaya Cabang Padang. *Jurnal Matua*, 2.
- Franata, J. (2022). Identifikasi Faktor-Faktor Pendukung Untuk Mencapai Ke Efektifan Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada Bank Bri Kantor Cabang Manado.
- Gunawan, A., Erwin, & Andriani, T. (2023). Konsep Penempatan : Promosi Demosi Mutasi. *3(1)*, 169–180.
- Gunawan, W., Musadieg, M. Al, & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Penempatan Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Wilayah Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *52(1)*, 183–189.
- Hadijaya, Y. (2012). *Administrasi Pendidikan*. Perdana *Publishing*.
- Hardani, Andriani, H. dkk. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Jogja: CV. Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendri, E. (2013). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, *10(3)*, 23–42.
- Hendrianto, S., & Laura, W. S. (2021). Pengaruh Kualitas Pekerja Terhadap Budaya Organisasi Melalui Karakteristik Individu Pada Pt. Hendri Kediri Valasindo. *Agora*, 9.
- Hermawansyah, Firdaus, M. A., & Bimo, W. A. (2019). Promosi Kerja Dan Demosi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, *2(1)*, 39.
- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jurnal Magister Manajemen*, *11(1)*, 13–20.
- Irawan, E. (2023). Model Perencanaan Sumber Daya Manusia Serta Repositioning Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia: Suatu Kajian Literatur. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, *2(2)*.
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas dengan Menggunakan SPSS. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Juniarti, A. T., & Putri, darra G. (2021). Faktor faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja. CV. Pena Persada.

- Karim, S. R. Do, Supriatna, T., & Pitono, A. (2020). Efektivitas Penempatan Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (Bkpsmd) Kota Ternate Provinsi Maluku Utara. *VISIONER : Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, 12(2), 321–339.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok : PT Raja Grafindo Persada
- Khaeruman, Marsinah, L. dkk. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus). *In Bookchapter*. CV.AA. RIZKY.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku
- Kurniawan, A., & Fitriyani. (2021). Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi*, 7(2), 1–18.
- Lestari D.M. & Ratnawati, K. (2023) Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Anggota. 2(1), 149-163
- Mahmud, H. (2015). *Administrasi Pendidikan (Menuju Sekolah Efektif)*. Aksara Timur.
- Marlina, G. E. dkk.. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Nuryadi, Astuti, T. D. dkk. (2017). *Dasar-dasar Statistik Penelitian*. Sibuku Media.
- Paais, M. (2020). Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 247–260.
- Parman. (2022). Pengaruh Kemandirian dan Work Schedule Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Pegawai Pada dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5, 163–168.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
- Pitri, T. (2020). Pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ria Busana. *Jurnal Ekonomedia*, 9(2), 37–56.
- Pratiwi, N. & Bagia, I.W. (2021) Motivasi dan Kemampuan Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 22-28

- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.
- Priyono & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher
- Puspita, R. (2018). Pengaruh pengetahuan kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. *Management and Business Review*, 2(1), 62–70.
- Putri, D. S., Ali, S., & Marlina. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kerja Karyawan pada Sub Bagian Keamanan & Transportasi Kementerian Pertanian RI. *Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 2, 29–36.
- Rahman, A., Mangkuluhur, B., Delta, D., Hakim, F. R. T., & Arianto, N. (2022). Analisis Penempatan Karyawan pada SMP Binadidaktika. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2), 102-105.
- Ramadhan, D., & Wahyuni, D. U. (2024). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan X Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 13(2).
- Ridhahani. (2020). *Metodologi Penelitian Dasar Bagi Mahasiswa Dan Peneliti Pemula*. Pascasarjana Universitas Islam Negeri Antasari.
- Risnawati. (2014). *Administrasi dan supervisi pendidikan*. Aswaja Pressindo.
- Rosalina, L. dkk. (2023). *Buku Ajar Statistika*. CV Muharika Rumah Ilmiah.
- Rumawas, W. (2021). *Manajemen Kinerja*. Unsrat Pressa.
- Rusman. (2016). Penempatan Sumber Daya Manusia Profesional Di Lembaga Pendidikan Islam. *Tadarus Jurnal Pendidikan Islam*, 5(1), 123–138.
- Santoso, E. A. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso). *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 1–10.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Vol. 1)*. umsu press.
- Setiawati, I. E., & Andayani, F. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah “Neo Politea” Fisip Universitas Al-Ghifari*, 1(2), 35–41.

- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Dalam Pencapaian Tujuan. *Jurnal Publik Reform UNDHAR medan*, 6, 1–16.
- Silaen, N. R. dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Windia Bhakti Persada Bandung.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). Dasar Metodologi Penelitian. In *Literasi Media*.
- Suhirman, & Yusuf. (2019). *Penelitian Kuantitatif: Sebuah Panduan Praktis*. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Mataram.
- Sumanti, I. C., Rumawas, W., & Mukuan, D. D. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Fifgroup Cab. Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 1–7.
- Suparman D. R., dkk (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang. *Bisma: Jurnal Manajemen* 9(1), 47-53
- Supriadi, A. dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Supriadi. (2022). Pengaruh Pengetahuan Kerja Terhadap Aktualisasi diri. In *CV. Eureka Media Aksara*.
- Susanto, Y., & Pramono, S. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura Dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 18(3), 133–144.
- Suwindia, G., & Kurnia Wati, N. N. (2021). *Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, Dan Kemampuan Kerjasama*. Mpu Kuturan Press.
- Suyanto, A. A. dkk. (2018). Analisis Data Penelitian Petunjuk Praktis Bagi Mahasiswa Kesehatan Menggunakan SPSS.
- Syafruddin, S. E. dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Syahrums, & Salim. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Cipustaka Media.

- Tsauri, S. (2013). MSDM - Manajemen Sumber Daya Manusia. In STAIN Jember Press (Cetakan 1).
- Wardhani, D. P., Annisa, N. N., & Dwi Elfarina, D. (2023). Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. *Ej International Eyelashes*. *Valid Jurnal Ilmiah*, 20(2), 133–140.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif Dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910.
- Widayati, C. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Tingkat Pendidikan Dan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Sales Marketing PT Astra International Daihatsu Cabang Tangerang). *Jurnal Ekonomi*, 21(2), 213-231.
- Widodo, S. dkk. (2023). Buku Ajar Metode Penelitian. CV Science Techno Direct Perum Korpri.
- Widyaningrum, M. E., & Siswati, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Ubhara Manajemen Press.
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102.
- Yuliana, I., Djumadi, & Paranoan, D. (2015). Penempatan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Di Lingkungan Kerja Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Samarinda. *Jurnal Administrative Reform*, 3(4), 428–440.
- Yuliani, I. (2023). Manajemen Sumber Daya. PT Raja Grafindo Persada.