**PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA TBK CABANG LUBUKLINGGAU**

**Muhammad Afandi1 Ronal Aprianto2 Suyadi3**

1Pogram Studi Ilmu Manajemen, Universitas Bia Insan, Lubuklinggau, Indonesia

Email : 1217010220@mhs.univbinainsan.co.id, 2ronal.gbs@gmail.com, 3suyadi@univbinainsan.ac.id

**ABSTRAK**

Permasalahan dalam eksplorasi ini adalah pencapaian hasil kerja yang ditetapkan oleh organisasi belum ideal dan belum adanya imajinasi yang representatif dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini berdampak pada pelaksanaan pekerja yang belum terdongkrak sehingga posisi dan kemajuan yang representatif tidak tercapai. ideal. Eksplorasi ini diarahkan untuk mengetahui dampak pengaturan dan kemajuan pekerja terhadap pelaksanaan perwakilan di PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Lubuklinggau. Dengan memanfaatkan strategi kuantitatif yang menarik. Mengenai konsekuensi review, sangat terlihat bahwa nilai Fhitung adalah 104.303 dengan derajat besar 0,000 sedangkan Ftabel dengan =5% dan (n-k-1) atau (47-2-1) = 44. Terlebih lagi , pembilangnya (k-2) adalah 3.209. Fhitung (10,303) > Ftabel (3,209), artinya Ho ditolak dan Ha diakui. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat besar antara Jabatan Pekerja dengan Kemajuan Pelaksanaan Perwakilan. Sehingga dengan pengalaman dalam situasi dan kemajuan yang representatif, eksekusi pekerja akan berjalan dengan ideal.

Kata Kunci : Penempatan Karyawan, Promosi Jabatan dan Kinerja Karyawan

**ABSTRACT**

*The issue in this study is that the administration of work results set by the organization isn't ideal and there is as yet an absence of imagination in finishing work, this affects representative execution that has not been boosted so representative position and advancements are not ideal. This examination was led to decide the impact of representative situation and advancement on worker execution at PT. Bank Negara Indonesia Tbk Lubuklinggau Branch. By utilizing distinct quantitative strategy. Concerning the consequences of the review, it very well may be seen that the worth of Fcount is 104,303 with a huge degree of 0.000 while Ftable with = 5% and (n-k-1) or (47-2-1) = 44. What's more, the numerator (k-2) is 3,209. Fcount (10.303) > Ftable (3.209), implying that Ho is dismissed and Ha is acknowledged. This shows that there is a huge impact between Representative Position and Advancement on Worker Execution. So that with experience in representative situation and advancement, worker execution will run ideally.*

*Keywords: Employee Placement, Promotion and Employee Performance*

1. **PENDAHULUAN**
	1. **Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) mungkin merupakan variabel utama yang tidak dapat dibuat dari suatu perkumpulan, baik yayasan maupun suatu perusahaan dan selanjutnya mempengaruhi suatu organisasi. Pada dasarnya SDM adalah individu yang kemudian menjadi penggerak yang digunakan dalam suatu kekuatan asosiasi untuk mencapai tujuan dari asosiasi yang sebenarnya.

SDM dalam asosiasi menjadi komponen utama yang kontras dengan aset yang berbeda dalam merencanakan dan membentuk setiap tujuan utama. Sebuah organisasi harus memiliki pilihan untuk bekerja pada sifat aset yang ada. Sifat SDM tidak sepenuhnya ditentukan oleh sejauh mana kerangka kerja saat ini dalam organisasi dapat menegakkan dan memenuhi keinginan dua perwakilan dan organisasi.

Pencapaian dan kebesaran organisasi dapat dicapai apabila pekerja dapat melakukan tugasnya dengan baik dalam menyelesaikan teknik organisasi. Para pekerja yang dibutuhkan oleh organisasi lapangan diperlengkapi dan diperlengkapi dengan perwakilan.

Perspektif penting dalam mengawasi SDM di dalam organisasi adalah pengaturan dan pengembangan pekerja. Situasi adalah tugas atau penugasan kembali seorang pekerja untuk beberapa pekerjaan lain. Ini menggabungkan tugas mendasar dari pekerja baru dan kemajuan, pemindahan, dan penurunan peringkat perwakilan saat ini (Silalahi, 2015).

Situasi perwakilan dalam suatu organisasi adalah perkembangan langkah-langkah tindakan yang diselesaikan untuk menyimpulkan apakah seorang pekerja ditempatkan dalam situasi tertentu di dalam organisasi. Situasi yang representatif dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Dengan menempatkan perwakilan dalam kapasitas mereka, mereka dapat membantu mengembangkan eksekusi pekerja lebih lanjut secara ideal.

Organisasi benar-benar dapat menempatkan pekerja berdasarkan kapasitas. Sebelum mengadakan latihan-latihan ini, perlu diadakan penataan yang baik dengan mempertimbangkan semua unsur yang terkait dengan situasi dan perkembangan yang representatif sehingga apa yang dilakukan dapat berhasil. Tentunya hal ini harus disesuaikan dengan rencana kapasitas pameran perwakilan dalam menyelesaikan pekerjaan yang nantinya dapat membantu pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Perspektif selain situasi pekerja, apalagi dengan tujuan akhir untuk meningkatkan pelaksanaan perwakilan adalah kemajuan, dengan memajukan situasi untuk setiap perwakilan yang berhasil. Kemajuan adalah titik di mana seorang perwakilan dipindahkan mulai dengan satu pekerjaan kemudian ke pekerjaan berikutnya dengan kewajiban yang lebih menonjol, tingkat yang lebih tinggi dalam sistem progresif dan gaji yang lebih tinggi (Siagian, 2016).

Dengan fokus kemajuan di dalam organisasi, perwakilan akan merasa dihargai, benar-benar fokus, dibutuhkan dan dipersepsikan atas kapasitas kerjanya oleh atasan sehingga menghasilkan hasil yang tinggi. Untuk situasi ini, kemajuan adalah perpindahan dari satu situasi ke posisi yang lebih tinggi, kekuasaan dan kewajiban yang lebih menonjol, status dan gaji yang lebih tinggi. Dengan asumsi ada peluang bagi setiap perwakilan untuk maju dalam standar kesopanan dan objektivitas, pekerja akan didorong untuk bekerja lebih keras, energik, fokus, dan memiliki prestasi kerja yang baik sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara ideal.

Bersamaan dengan itu, organisasi terus-menerus mensurvei sejauh mana ia telah bekerja dan berusaha menyesuaikan diri dengan tujuan normal dengan tujuan agar pelaksanaan pekerja tercapai secara ideal. Dengan asumsi ada peluang bagi setiap perwakilan untuk maju dalam standar kewajaran dan objektivitas, perwakilan akan didorong untuk bekerja lebih keras, bersemangat, fokus, dan tampil di tempat kerja sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara ideal.

Eksekusi merupakan konsekuensi dari perbuatan tanpa henti yang telah dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan dan kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Kasmir, 2018).

PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk merupakan salah satu yayasan bantuan keuangan yang terletak di Kota Lubuklinggau. Dukungan SDM yang diberikan di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Lubuklinggau adalah penataan perwakilan dan memajukan posisi pekerja di berbagai cabang di wilayah Lubuklinggau dan Musi Rawas. Organisasi ini memiliki sekitar 115 pekerja yang terdiri dari perwakilan super tahan lama, perwakilan singkat dan evaluasi ulang.

Mengingat persepsi yang mendasari dibuat oleh spesialis bahwa ada keanehan yang terjadi. Untuk posisi perwakilan sangat terlihat bahwa masih ada pekerja yang membutuhkan wawasan dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini sering terjadi pada pekerja yang berpikir ulang, dan masih ada pekerja yang pengaturannya tidak sesuai dengan bidang pendidikannya, baik untuk non- pekerja yang tahan lama dan dievaluasi kembali.

Kemudian mengenai kenaikan pangkat, dimana kenaikan jabatan yang ditawarkan tidak mempertimbangkan presentasi yang dilakukan oleh pekerja, dan kemajuan yang dititikberatkan pada pengalaman dan kemampuan yang digerakkan oleh perwakilan tersebut. Selain itu, pelaksanaan yang representatif, pencapaian hasil kerja yang ditetapkan organisasi belum ideal dan belum adanya imajinasi pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini berdampak pada pelaksanaan pekerja yang belum meluas sehingga situasi dan kemajuan yang representatif tidak ideal.

Berdasarkan landasan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai judul Pengaruh Penempatan Karyawan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Lubuklinggau.

* 1. **Rumusan Masalah**

Dari identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Tbk Lubuklinggau ?
2. Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Tbk Lubuklinggau ?
3. Bagaimana pengaruh penempatan karyawan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Tbk Lubuklinggau ?
4. **METODOLOGI PENELITIAN**
	1. **Rancangan Penelitian**

Pakar disertai dengan menyebutkan fakta yang dapat diamati atau mengunjungi tujuan penelitian di PT. Bank Negara Indonesia Tbk Lubuklinggau sepenuhnya bermaksud untuk mengetahui daerah dan membuat metodologi. Sejak saat itu, spesialis merencanakan masalah pemeriksaan dan menyiapkan eksplorasi. Kemudian, pada saat itu, buatlah struktur yang memuat faktor-faktor bebas dan subordinat. Terlebih lagi, para analis membuat spekulasi yang tidak tetap untuk menjawab perincian isu yang telah dibuat.

Kemudian selanjutnya, ilmuwan mendefinisikan tujuan yang ingin dicapai dari pemeriksaan yang akan diselesaikan. Serta melanjutkan dan mengatur jadwal dan waktu untuk eksplorasi selesai. Selanjutnya, ketika tahapan-tahapan ini banyak ilmuwan melakukan pengarahan dengan atasan untuk mendapatkan pedoman atau heading sehingga sangat baik dapat dilakukan penataan.

Selain itu, untuk menyelesaikan kursus dan mengubah eksplorasi ini, spesialis memisahkan Bagian I, II, III dan membuat instrumen, di mana ilmuwan menyusun daftar pertanyaan yang akan digunakan dalam pengumpulan informasi yang kemudian dilanjutkan dengan pendahuluan dan pengumpulan informasi. di tempat pemeriksaan.

Setelah informasi diperoleh, ilmuwan melakukan penanganan informasi, untuk mendapatkan atau mendemonstrasikan konsekuensi eksplorasi yang diarahkan, dan menjelang akhir setelah penanganan informasi selesai dan hasil diperoleh, sangat baik dapat dilihat apakah tanggapan sementara atau yang ada. spekulasi telah didapat. Semua tahapan eksplorasi ini diselesaikan untuk menyempurnakan ujian, dengan tujuan agar mendapat dukungan untuk mengikuti ujian atau penilaian postulasi

* 1. **Populasi dan Sampel**

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Lubuklinggau sebanyak 154 orang.

Demgam menggunakan resep dari Issac Michael sehingga ukuran contoh adalah 47,22 yang dikumpulkan kepada 47 responden pekerja PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Lubuklinggau. Dengan memanfaatkan cara pemeriksaan yang tidak beraturan atau dilakukan secara sembarangan.

* 1. **Kerangka Pemikiran**

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagaimana dijelaskan pada gambar berikut ini :

Penempatan Karyawan

(X1)

H1

Kinerja Karyawan

(Y)

H3

Promosi Jabatan

(X2)

H2

**Gambar 2.1:** Dari gambar di atas dapat dijelaskan bahwa variabel penempatan karyawan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja, variabel promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja, variabel penempatan karyawan dan variabel promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja.

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**
	1. **Hasil Penelitian**
2. **Analisis Regresi Linier Sederhana**

Tabel

Hasil Analisis Regresi Sederhana

Penempatan Karyawan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

|  |
| --- |
| Coefficientsa |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 4.641 | 2.389 |   | 1.943 | 0.058 |
| Penempatan Karyawan (X1) | 0.886 | 0.064 | 0.901 | 13.898 | 0.000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y) |
| Sumber : Hasil Olah Data SPSS 18, Tahun 2021 |

Mengingat konsekuensi dari perhitungan langsung kekambuhan, nilai b1 = 0,886, sedangkan nilai a = 4,641 diperoleh. Kemudian nilai ditempatkan ke dalam kondisi langsung langsung kambuh sebagai berikut :

Ŷ = a + bX1

Ŷ = 4,641 + 0,886 X1

Tabel

Hasil Analisis Regresi Sederhana

Promosi Jabatan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

|  |
| --- |
| Coefficientsa |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 5.940 | 4.383 |   | 1.355 | 0.182 |
| Promosi Jabatan (X2) | 0.863 | 0.119 | 0.735 | 7.270 | 0.000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y) |
| Sumber : Hasil Olah Data SPSS 18, Tahun 2021 |

Berdasarkan estimasi kekambuhan langsung dasar, diperoleh nilai b2 = 0,863 sedangkan nilai a = 5,940. Kemudian kualitas-kualitas ini ditempatkan ke dalam kondisi kekambuhan langsung dasar sebagai berikut :

Ŷ = a + bX2

Ŷ = 5,940 + 0,863 X2

1. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Tabel

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Penempatan Karyawan (X1) dan Promosi Jabatan (X2)

Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

|  |
| --- |
| Coefficientsa |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 1.706 | 2.773 |   | 0.615 | 0.542 |
| Penempatan Karyawan (X1) | 0.761 | 0.090 | 0.773 | 8.495 | 0.000 |
| Promosi Jabatan (X2) | 0.206 | 0.107 | 0.176 | 1.931 | 0.060 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y) |
| Sumber : Hasil Olah Data SPSS 18, Tahun 2021 |

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, maka diperoleh nilai b1 = 0,761 dan b2 = 0,206 sedangkan nilai a = 1,706. Kemudian nilai tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

Ŷ = a + b1X1 + b2X2

Ŷ = 1,706 + 0,761 X1 + 0,206 X2

1. **Analisis Uji F**

Tabel

Penempatan Karyawan (X1) dan Promosi Jabatan (X2)

Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

|  |
| --- |
| ANOVAb |
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 381.035 | 2 | 190.518 | 104.303 | .000a |
| Residual | 80.369 | 44 | 1.827 |   |   |
| Total | 461.404 | 46 |   |   |   |
| a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan (X2), Penempatan Karyawan (X1) |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y) |
| Sumber : Hasil Olah Data SPSS 18, Tahun 2021 |

Menggunakan tingkat kepastian 95%, a = 5%, df1 (jumlah faktor - 1) = 2 dan df2 (n - k - 1) atau (47 - 2 - 1) = 44. Nilai Fhitung adalah 104.303 dengan kepentingan tingkat 0,000. Dimana jika Fhitung > Ftabel, Ho ditolak dan Ha diakui. Kemudian lagi, jika Fhitung < Ftabel, Ho diakui dan Ha ditolak.

Dalam tinjauan ini diketahui bahwa Fhitung (104.303 > Ftabel (3.209), yang menyiratkan bahwa Ho diberhentikan dan Ha diakui, hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kritis antara faktor Situasi Pekerja (X1) dan Peningkatan Pekerjaan (X2) pada Pelaksanaan Perwakilan (Y).

* 1. **Pembahasan**
1. **Analisis Regresi Linier Sederhana, Analisis Koefisien Korelasi dan Analisis Uji t Variabel Penempatan Karyawan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Mengingat konsekuensi penanganan informasi di atas, dapat ditunjukkan dengan sangat baik bahwa H1 = Situasi Pekerja (X1) sangat mempengaruhi Pelaksanaan Perwakilan (Y).

Spekulasi utama menyatakan bahwa sampai batas tertentu terdapat pengaruh yang sangat besar antara variabel Jabatan Pekerja (X1) terhadap Pelaksanaan Perwakilan (Y).

Pengaturan pekerja adalah menetapkan perwakilan segera yang diakui ke dalam posisi atau pekerjaan yang membutuhkannya dan secara bersamaan memberikan kekuasaan kepada individu tersebut (Yuniarsih, 2016). Hal ini cenderung beralasan bahwa posisi yang sempurna sangat berguna bagi perwakilan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

1. **Analisis Regresi Linier Sederhana, Analisis Koefisien Korelasi dan Uji t Variabel Promosi Jabatan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Mengingat konsekuensi dari penanganan informasi di atas, dapat ditunjukkan dengan sangat baik bahwa H2 = Kemajuan (X2) secara tegas mempengaruhi variabel Presentasi Representatif (Y).

Spekulasi selanjutnya mengungkap kan bahwa sampai taraf tertentu terdapat pengaruh yang sangat besar antara faktor Peningkatan Jabatan (X2) terhadap Pelaksanaan Pekerja (Y).

Kemajuan adalah titik di mana seorang pekerja dipindahkan mulai dari satu pekerjaan kemudian ke pekerjaan berikutnya yang didelegasikan ke posisi yang lebih besar, memiliki tingkat jabatan yang lebih signifikan dan memiliki gaji yang lebih tinggi (Siagian, 2016). Bisa dikatakan bahwa dengan kenaikan jabatan yang diselesaikan ke semua perwakilan, ini mempengaruhi presentasi pekerja yang berjalan ideal.

1. **Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Determinasi (R2), dan Uji F Variabel Penempatan Karyawan (X1) dan Promosi Jabatan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Mengingat konsekuensi penanganan informasi di atas, dapat ditunjukkan dengan sangat baik bahwa H3 = Situasi Pekerja (X1) dan Peningkatan Jabatan (X2) sangat mempengaruhi Pelaksanaan Perwakilan (Y).

Spekulasi ketiga yang menyatakan adanya pengaruh yang saling besar antara faktor Situasi Pekerja (X1) dan Peningkatan Jabatan (X2) jelas mempengaruhi Pelaksanaan Perwakilan (Y).

Pelaksanaan adalah akibat kerja yang dapat diselesaikan oleh wakil, dua orang dan perkumpulan dalam suatu perkumpulan, sesuai dengan kekuasaan dan diberikan oleh perkumpulan dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan, sasaran perkumpulan yang bersangkutan dengan menyertakan kapasitas, ketangguhan , otonomi, kapasitas untuk mengurus masalah sejauh mungkin diberikan secara konsisten. sah, tidak menyalahgunakan hukum dan sesuai etika dan moral (Busro, 2018).

Konsekuensi dari eksplorasi yang telah dilakukan para ilmuwan menemukan bahwa Situasi dan Kemajuan Pekerja mempengaruhi pelaksanaan di PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Lubuklinggau.

Jadi bisa dikatakan bahwa pemeriksaan ini sesuai dengan penelitian yang dipimpin oleh pemeriksaan sebelumnya. Perbedaan dari penelitian ini terletak pada artikel yang digunakan. Perumpamaannya adalah bahwa Jabatan dan Kemajuan Pekerja sama-sama mempengaruhi pelaksanaan yang representatif.

Gambaran di atas sebenarnya dapat diungkapkan bahwa terdapat dampak positif antara Situasi Representatif dan Kemajuan Pekerja dalam Upaya Pengembangan Lebih Lanjut Eksekusi Pekerja di PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Lubuklinggau. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi skor Situasi dan Kemajuan Pekerja, maka semakin tinggi pula derajat Eksekusi Perwakilan.

1. **Simpulan dan Saran**
	1. **Simpulan**

Berdasarkan penelitian dari hasil analisis sesuai dengan rumusan masalah penelitian, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa :

1. Variabel Penempatan Karyawan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal ini dapat dilihat dari hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel Penempatan Karyawan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel Promosi Jabatan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal ini dapat dilihat dari hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel Promosi Jabatan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Variabel Penempatan Karyawan (X1) dan Promosi Jabatan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) hal ini dapat dilihat dari hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel Penempatan Karyawan (X1) dan Promosi Jabatan (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
	1. **Saran**

Dari hasil tinjauan ini, beberapa gagasan diberikan, antara lain:

* + - * 1. Penempatan Karyawan

Perwakilan harus berbakat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan harus memiliki wawasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

* + - * 1. Promosi Jabatan

Dalam menyelesaikan kemajuan, organisasi harus fokus pada presentasi yang dilakukan oleh pekerja dan pengalaman serta keterampilan yang digerakkan oleh perwakilan.

* + - * 1. Kinerja

Dengan pengalaman dalam pengaturan dan pengembangan pekerja, eksekusi representatif akan berjalan ideal.

**DAFTAR PUSTAKA**

Aldilaningsari, Y. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, *9*(1), 80861.

Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.

Badriyah, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). CV. Pustaka Setia.

Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.

Dkk, H. (2017). *Pengaruh Penempatan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Makassar.* 1–14.

Edison, E. dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta.

Fahmi, I. (2014). *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*. Alfabeta.

Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya.

Muhidin, S. A. (2017). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*. CV. Pustaka Setia.

Priyatno, D. (2014). *SPSS Pengolahan Data Terpaktis*. Andi.

Ronal Aprianto, Fitria, Suyadi, Suwarno, & Yulpa Rabeta. (2020). Influence Competence And Placement of Employee On Employee Performance At PT. Xylo Indah Pratama in Musi Rawas Regency of Muara Beliti. *Journal of Sosial Science*, *1*(3), 83–87. https://doi.org/10.46799/jsss.v1i3.33

Rosidah, A. T. S. dan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritik dan Praktik Untuk Organisasi Publik* (1st, 2018th ed.). Gava Media.

Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Silalahi, U. (2015). *Asas-asas Manajemen*. PT. Refika Aditama.

Simanjuntak, W. Y. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Trehadap Kineraja Karyawan Pada PT. Riau Media Grafika/ Tribun Pekanbaru. *Jurnal Mahasiswa*, *2*(2), 1–12.

Sugiyono. (2016a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2016b). *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.

Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2018). *Manajemen Sumbeer Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.

Tim. (2021). Pedoman Penulisan Skripsi. In *Pedoman Penulisan Skripsi* (p. 60). Universitas Bina Insan.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.

Yuniarsih, T. dan S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Alfabeta.