



# Pengaruh Penempatan Kerja, Karakteristik Individu dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Sedayuh Denpasar

Gregorious Paulus Tahu<sup>1</sup>, I Gede Agus Tristan<sup>2</sup>, I Gusti Ngurah Bagus Gunadi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Mahasaraswati Denpasar, Indonesia

E-mail: [gregori\\_tahu@unmas.ac.id](mailto:gregori_tahu@unmas.ac.id), [agustristanbracuk@gmail.com](mailto:agustristanbracuk@gmail.com)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2024-03-13 Revised: 2024-04-17 Published: 2024-05-07  <b>Keywords:</b> <i>Job Placement;</i> <i>Individual Characteristics;</i> <i>Career Development;</i> <i>Employee Performance.</i>	Improving employee performance is not an easy thing to do, there are several factors inhibiting employee improvement such as employee work placement, individual characteristics and career development. The theory used in this research is attribution theory. The purpose of this research is to determine the influence of work placement, individual characteristics and career development on employee performance at PT. Citra Sedayuh Denpasar. The population and sample in this research are employees of PT. Citra Sedayuh Denpasar with 39 employees. Data collection was carried out using interview methods, questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The research results show that work placement has a positive and significant effect on employee performance at PT. Citra Sedayuh Denpasar, individual characteristics have a positive and significant effect on employee performance at PT. The image of Sedayuh Denpasar and career development have a positive and significant effect on employee performance at PT. Citra Sedayuh Denpasar.
Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2024-03-13 Direvisi: 2024-04-17 Dipublikasi: 2024-05-07  <b>Kata kunci:</b> <i>Penempatan Kerja;</i> <i>Karakteristik Individu;</i> <i>Pengembangan Karir;</i> <i>Kinerja Karyawan.</i>	Peningkatan kinerja karyawan bukanlah hal yang mudah dilakukan, adanya beberapa faktor penghambat pada peningkatan karyawan seperti halnya penempatan kerja karyawan, karakteristik individu dan pengembangan karir. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori atribusi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja, karakteristik individu dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Sedayuh Denpasar. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Citra Sedayuh Denpasar dengan jumlah 39 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara, kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Sedayuh Denpasar, karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Sedayuh Denpasar dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Sedayuh Denpasar.

## I. PENDAHULUAN

Dunia bisnis kini semakin lama tingkat persaingannya semakin ketat. Sehingga setiap perusahaan akan selalu dituntut untuk mengelola perusahaan sebaik mungkin agar tetap mampu bersaing dengan perusahaan lain. Hal tersebut tidak lepas dengan tuntutan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Suatu perusahaan ditantang untuk mengelola sumber daya manusia dalam mencapai tujuannya, karena keberhasilan suatu perusahaan didukung oleh sumber daya manusia yang mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan sebaik mungkin. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam kontribusi mewujudkan tujuan perusahaan. Selain itu sumber daya manusia diharapkan mampu memberikan fungsi yang bermanfaat positif bagi perusahaan, Sehingga suatu perusahaan perlu mengetahui bagaimana cara

mengelola sumber daya manusia seoptimal mungkin. Dalam tingkat mencapai tujuan perusahaan dan kemampuan bersaing juga tergantung pada baik dan buruknya program pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh perusahaan.

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa perusahaan menilai bahwa karyawan tersebut bekerja dengan maksimal atau tidak, perusahaan membuat suatu target pencapaian yang harus diselesaikan oleh karyawan tersebut. Inilah yang disebut dengan tuntutan kerja. Dari tuntutan kerja ini, perusahaan mengharapkan suatu hasil maksimal dari para karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan baik. Namun, tidak jarang justru tuntutan kerja ini menimbulkan ketegangan bagi karyawan secara fisiologis maupun psikologis dan hal ini memberikan dampak terhadap penurunan

kinerja karyawan. Perusahaan semestinya mengatur dan mengawasi tuntutan kerja tersebut agar perkembangan kinerja setiap karyawan menjadi lebih baik, hal ini akan berdampak pada peningkatan dan perkembangan perusahaan. Menurut Busro (2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum. Sedangkan menurut Yasa (2017) kinerja karyawan adalah suatu hasil, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing.

Tujuan perusahaan akan semakin lama tercapai bilamana kinerja karyawan semakin hari semakin menurun, maka dari itu butuh pengawasan yang ekstra dari manajer agar kinerja karyawan tetap stabil bahkan dapat meningkat dari tahun ke tahun. PT. Citra Sedayuh Denpasar merupakan pedagang besar farmasi dan alat-alat kesehatan seperti obat-obatan, termometer, tensimeter, glukometer (alat cek gula darah), tabung oksigen dan alat-alat lain yang terdapat di klinik, apotek, puskesmas, rumah sakit dan Pedagang Besar Farmasi (PBF) lainnya. Banyaknya pesaing PT. Citra Sedayuh Denpasar mengharuskan manajemen perusahaan harus lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan demi peningkatan kinerja karyawan agar perusahaan mampu bertahan dan bersaing di masa depan. Peningkatan kinerja karyawan bukanlah hal yang mudah dilakukan, adanya beberapa faktor penghambat pada peningkatan karyawan seperti halnya penempatan kerja karyawan. Menurut Bahri (2019) mengemukakan bahwa penempatan karyawan adalah proses menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif yang didasari oleh informasi analisis pekerjaan.

Fenomena yang terjadi pada PT. Citra Sedayuh Denpasar berkaitan dengan penempatan kerja yaitu masih adanya penempatan kerja karyawan yang belum sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini menyebabkan karyawan tidak fokus dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Perusahaan harus benar-benar mempertimbang-

kan penempatan kerja yang sesuai berdasarkan tingkat kemampuan setiap karyawan. Bila suatu perusahaan salah menempatkan posisi karyawan maka kinerja dari karyawan tersebut menjadi tidak efektif dan efisien dikarenakan pekerjaan maupun job description yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan serta keahlian karyawan tersebut sehingga tujuan perusahaan pun tidak dapat tercapai secara maksimal. Penempatan kerja harus di dasarkan pada diskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan oleh personalia serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau “the right man in the right place and the right man behind the right job”.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh Arpani (2021), Murtiyoko (2021) dan Siahaan & Bahri (2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian yang berbeda di dapatkan oleh Razak, dkk (2021) dan Yona & Yulita (2019) yang menyatakan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian terdahulu (research gap) yang diperoleh dapat memberikan alasan untuk mengonfirmasi hubungan penempatan kerja dengan kinerja karyawan pada penelitian ini. Selain penempatan kerja, hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik individu. Karakteristik individu ialah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya (Fauziah, 2019). Karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain, dan perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lainnya berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama (Mahayanti, 2017).

Kinerja karyawan memiliki hubungan erat dengan karakteristik karena dengan melihat cara kerjanya tentu saja kita bisa melihat bagaimana cara dia melaksanakan pekerjaannya. Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh Lishandy (2018), Tahir & Ahmad (2020) dan Widari (2017) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun, 5 hasil penelitian yang berbeda di dapatkan oleh Tambingon, dkk (2019) yang menyatakan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Runtulalo, dkk (2018) yang menyatakan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian terdahulu (research gap) yang diperoleh dapat memberikan alasan untuk mengonfirmasi hubungan karakteristik individu dengan kinerja karyawan pada penelitian ini. Selain penempatan kerja dan karakteristik individu yang tepat, salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan seorang karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah pengembangan karir.

Pengembangan Karir adalah suatu upaya yang dilaksanakan setiap pegawai atau organisasi untuk memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan/keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi profit dan non profit serta seluruh pekerjaan (Busro, 2018). Sedangkan menurut Mangkunegara (2018) Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Dengan adanya sistem pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan sebagai suatu strategi dalam peningkatan kinerja karyawan adalah hal yang sangat tepat. Dengan pengembangan karir tersebut, karyawan akan termotivasi untuk lebih mengembangkan diri dan menunjukkan kinerja yang terbaik untuk perusahaan. Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh Damayanti (2017), Ermiami, dkk (2018) dan Sari & Rahyuda (2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian yang berbeda di dapatkan oleh Putri dan Ratnasari (2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Nuriyah, dkk (2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan hasil penelitian terdahulu (research gap) yang diperoleh dapat memberikan alasan untuk mengonfirmasi hubungan pengembangan karir dengan kinerja karyawan pada penelitian ini. Dalam kenyataannya masih

banyak perusahaan yang belum dapat mencapai tujuannya dikarenakan menurunnya kinerja dalam suatu perusahaan yang disebabkan oleh banyak faktor, seperti ketidaksesuaian penempatan kerja dengan kemampuan maupun latar belakang pendidikan karyawan, menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh pekerjaan yang diulang secara terus menerus karena tidak adanya pengembangan karir dalam suatu perusahaan, dan adanya pengaruh karakteristik individu yang menyebabkan perbedaan pemikiran dan pendapat antar karyawan yang menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Berdasarkan fenomena yang terjadi di perusahaan maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul pengaruh penempatan kerja, karakteristik individu dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Sedayuh Denpasar.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Citra Sedayuh Denpasar yang beralamat di Jl. Belimbing No. 59, Dangin Puri Kaja, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali 80231. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu 39 responden yang merupakan PT Citra Sedayuh Denpasar. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda yang menggunakan program *Statistical Program for Social Science* (SPSS).

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas dinyatakan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini adalah valid, karena seluruh indikator nilai pearson correlations lebih besar dari 0,30 dan hasil uji reliabilitas dinyatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah handal, karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Berdasarkan uji asumsi klasik diketahui pada uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov adalah sebesar 0,173. Hasil tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai alpha sebesar 0,05, yang artinya penelitian ini terdistribusi normal. Pada uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa nilai signifikan semua variabel bebas memiliki nilai signifikansi  $> \alpha = 0,05$ . Dapat disimpulkan model dalam regresi tidak menunjukkan gejala heterokedastitas.

Pada uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai tolerance diatas 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10, yang

artinya penelitian ini dikatakan bebas dari gejala multikolinearitas. Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1.** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficientsa			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,728	4,419		2,201	0,034
X1	0,280	0,185	0,232	1,512	0,004
X2	0,422	0,204	0,399	2,067	0,006
X3	0,390	0,302	0,256	2,299	0,007

R : 0,782  
R<sup>2</sup>: 0,732  
Adjusted R<sup>2</sup>: 0,766

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  $Y = 9,728 + 0,280X1 + 0,422 X2 + 0,390 X3$

$b_1 = 0,280$  artinya apabila karakteristik individu ( $X_2$ ) dan pengembangan karir ( $X_3$ ) dianggap konstan maka meningkatnya penempatan kerja ( $X_1$ ) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan ( $Y$ ).

$b_2 = 0,422$  artinya apabila penempatan kerja ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_3$ ) dianggap konstan maka meningkatnya karakteristik individu ( $X_2$ ) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan ( $Y$ ).

$b_3 = 0,390$  artinya apabila penempatan kerja ( $X_1$ ) dan karakteristik individu ( $X_2$ ) dianggap konstan maka meningkatnya pengembangan karir ( $X_3$ ) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan ( $Y$ ).

Analisis Korelasi Berganda (R) menunjukkan nilai R sebesar 0,782, yang terletak antara 0,60-0,799, hal ini berarti penempatan kerja, karakteristik individu dan pengembangan karir memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Analisis Determinasi besarnya nilai adjusted R Square sebesar 0,766. Nilai 0,766 memiliki arti 76,6 persen variasi kinerja karyawan yang mampu dijelaskan oleh penempatan kerja, karakteristik individu dan pengembangan karir sedangkan sisanya

sebesar 23,4 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Hasil uji t berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa:

1. Konstanta (constant) bernilai 9,728 yang berarti jika variabel penempatan kerja, karakteristik individu dan pengembangan karir sama dengan nol (tidak mengalami perubahan), maka variabel kinerja karyawan bernilai sebesar 9,728.
2. Berdasarkan hasil uji t nilai signifikansi 0,004 lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,004 < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji t nilai signifikansi 0,006 lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,006 < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji t nilai signifikansi 0,007 lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,007 < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda diperoleh nilai  $b_1$  sebesar 0,280 dan uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,004 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin baik penempatan kerja akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Citra Sedayuh Denpasar. Penempatan karyawan adalah proses menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif yang didasari oleh informasi analisis pekerjaan (Bahri, 2019). Karyawan dihadapi dengan kondisi penempatan kerja yang tidak sesuai dengan harapannya, maka yang menjadi fokus PT. Citra Sedayuh Denpasar adalah melakukan analisis terhadap penempatan karyawan berdasarkan indikator-indikator penempatan kerja agar karyawan dapat maksimal dan efektif dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Arpani

(2021) dan Murtiyoko (2021) yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda diperoleh nilai  $b_1$  sebesar 0,422 dan uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,006 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin baik karakteristik individu akan semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. Citra Sedayuh Denpasar. Karakteristik individu ialah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya (Fauziah, 2019). Karakteristik individu memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan, jika terdapat kesamaan antara nilai maupun keinginan seorang karyawan dengan dimensi karakteristik pekerjaan yang ada dalam instansi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang dilihat dari rasa memiliki dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Lishandy (2018), Tahir & Ahmad (2020) dan Widari (2017) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda diperoleh nilai  $b_1$  sebesar 0,390 dan uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,007 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin baik pengembangan karir akan semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. Citra Sedayuh Denpasar. Pengembangan karir adalah suatu upaya yang dilaksanakan setiap pegawai atau organisasi untuk

memacu dirinya agar berbuat yang optimal dalam mengabdikan dan meningkatkan kemampuan/keterampilan pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi profit dan non profit serta seluruh pekerjaan (Busro, 2018). Pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana jika PT. Citra Sedayuh Denpasar melakukan pengembangan karir sesuai bakat dan prestasi kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2017), Ermiami, dkk (2018) dan Sari & Rahyuda (2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## IV. SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin baik penempatan kerja akan semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. Citra Sedayuh Denpasar.
2. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin baik karakteristik individu akan semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. Citra Sedayuh Denpasar.
3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin baik pengembangan karir akan semakin meningkat kinerja karyawan pada PT. Citra Sedayuh Denpasar.

### B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Pengaruh Penempatan Kerja, Karakteristik Individu dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Arpani, M. Ricad. 2021. Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir, Dan Penempatan

- Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang  
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
- A. Rivai Palembang. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang  
Lishandy, Nabilla Putri. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Three "A" Technic Candi- Sidoarjo). Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya
- Bahri, S. 2019. Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1)  
Mahayanti, I Gusti Ayo Komang. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 4
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.  
Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Damayanti, Irma. 2017. Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Van Titipan Kilat (Tiki) Di Samarinda. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Mulawarman Samarinda*  
Mangkunegara, Anwar Prabu. 2018. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Ermiaati, Amanah, Harahap & Tanjung. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *MBIA Vol. 17 No. 3*  
Nasution, David., Zamora, Ramon & Arifin, Ahmad. 2021. Pengaruh Rekrutmen, Penempatan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *JMOB Vol. 1 No.1*
- Fauziah, Nur Hanifah. 2019. Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting Pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi. *Prosiding Manajemen Volume 5, No. 1*  
Rahani, Astin Nafa (2019) Pengaruh Pengalaman Kerja, Penempatan Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Skripsi Universitas Muhammadiyah Ponorogo
- Fauziah, Nur Hanifah. 2019. Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting Pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi. *Prosiding Manajemen Volume 5, No. 1*  
Rivai, Veithzal, dkk. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek. Depok: PT RajaGrafindo Persada
- Fred, Luthans. 2016. Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh. Yogyakarta: PT. Andi.  
Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro  
Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Kurniawati, Aulia Zelda Setya. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi ( Studi Empiris pada Nasmoco, Magelang Jawa Tengah ). Skripsi. Progam Studi  
Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Tahir, M & Ahmad, Aisyah. 2020. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam)

- Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *Tijarah*, Volume 1 No. 19
- Widari, Ni Luh Suma. 2017. Hubungan Karakteristik Individu, Penilaian Kinerja Dan Karakteristik Organisasi Dengan Pengembangan Karier Pada Pt Sun Life Finansial Cabang Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* Volume 9 No.2
- Yasa. 2017. Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Pegawai melalui Mediasi Stres Kerja pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 4(1),38-57.