

Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indonesia Trans Network

Sintiya Permata Sari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung

Email: sintiya.19011038@student.ubl.ac.id

Iskandar Ali Alam

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung

Email: iskandar.aa@ubl.ac.id

Jl. Z.A Pagar Alam No.26, Labuhan Ratu, Kedaton, 35142, Bandar Lampung

Abstract. *In this investigation, we'll find out whether work placement and work experience affect employee performance at PT. Indonesia Trans Network. In this study employing analytical techniques, namely where the subjects of this study amounted to 31 employees of PT. Indonesia Trans Network. The sample is census sampling or saturated sampling, namely the whole populace is employed as a study example. The method of data analysis employs multiple linear regression using SPSS version 26 software. The results of the research by testing the hypothesis show that work placement and employment history have a favorable and significant impact on employees' performance at PT. Indonesia Trans Network. The proportion of the two variables on employee performance is 57%, while the remaining 43% is influenced by other factors in the regression model.*

Keywords: *Work Placement, Work Experience and Employee Performance*

Abstrak. Dalam penelitian ini Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Trans Network. Pada Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif, yaitu dimana populasi dalam penelitian ini berjumlah 31 karyawan PT. Indonesia Trans Network. Populasi secara keseluruhan digunakan sebagai sampel penelitian, juga dikenal sebagai sampling jenuh atau sampling sensus. Teknik analisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 untuk analisis data regresi linier berganda. Hasil penelitian dengan pengujian hipotesis menunjukkan percaya Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja lainnya secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Indonesia Trans Network. Pengaruh gabungan kedua variabel tersebut terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 57%, dengan variabel lain dalam model regresi memiliki pengaruh sebesar 43% sisanya.

Kata Kunci: Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Menghadapi era sekarang ini membuat persaingan dinilai semakin ketat dilihat melalui adanya perusahaan pesaing yang sejenis, kemajuan teknologi, dan perubahan lingkungan yang diakibatkan dari arus globalisasi yang semakin pesat. Dengan hal tersebut membuat perusahaan tentu dituntut untuk memikirkan berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Karyawan mempunyai peran yang amat penting didalam suatu perusahaan, lalu hal ini membuat perusahaan tentu menyadari bahwa SDM sendiri merupakan sebagai unsur yang memberikan keunggulan bersaing. Untuk mencapai tujuannya maka perusahaan haruslah meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan PT. Indonesia Trans Network PT. Indonesia Trans Network ini bisnis yang menawarkan layanan ISP (Internet Service Provider) untuk koneksi wifi PT. Indonesia Trans Network harus memiliki SDM yang kreatif, rajin, profesional, dan handal untuk melakukan tugasnya. Salah satu fokus yang diutamakan oleh PT. Indonesia Trans Network adalah memberikan pelayanan yang terbaik.

Berikut data penilaian kinerja karyawan PT. Indonesia Trans Network pada tahun 2019-2021 disajikan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan

Tahun	Kinerja	
	Nilai Kinerja	Kategori Penilaian
2019 (%)	85,72	Baik
2020 (%)	79,34	Baik
2021 (%)	71,38	Cukup Baik
Rata-Rata	78,14	Baik

Sumber Data : PT. Indonesia Trans Network, 2022

Dari data Tabel 1 dapat dilihat bahwasanya terjadi kenaikan dan penurunan pada penilaian kinerja setiap tahunnya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis pada tanggal 25 Oktober 2022 dengan Ibu Inayah selaku HRD PT. Indonesia Trans Network menjelaskan bahwa memang terjadi penurunan penilaian kinerja, di tahun 2020 salah satu faktornya yaitu kondisi covid-19 melonjak pada saat itu, dan terdapat juga GPI (*Grow on Performance Indicator*) yang belum terpenuhi. Sehingga menjadi indikasi bahwa terdapat fenomena atau masalah mengenai kinerja karyawan PT. Indonesia Trans Network.

Perusahaan senantiasa mengharapkan kinerja karyawannya baik, dengan mengharapkan adanya peningkatan produktivitas. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: pengalaman kerja, keahlian kerja, program pelatihan, dan penempatan kerja. Salah satu faktor pentingnya yaitu penempatan kerja. Penempatan kerja merupakan salah satu fungsi terpenting dalam sumber daya manusia, karena kualitas harus memenuhi kebutuhan perusahaan.

Praktik perekrutan terbaik saja tidak dapat mendukung kesuksesan karyawan; pengalaman diperlukan untuk mendukung posisi. Karyawan dengan pengalaman luas dapat mendorong kolaborasi selama proses pembelajaran, yang dapat berdampak pada kinerja karyawan lainnya. Karena menurut Sadilic dalam (Paais, 2020) sebagai karyawan dengan Banyak keahlian akan memungkinkan seseorang untuk berfungsi dengan baik dan menyelesaikan tugas-tugasnya dalam waktu yang ditentukan oleh pemberi kerja.

Pada saat penelitian peneliti juga melakukan *survey* langsung masih terdapat beberapa yang belum memiliki masa kerja lebih dari satu tahun, demikian terdapat juga karyawan dengan masa kerja kurang dari 3 tahun. terdapat fenomena terkait penempatan kerja dan masa kerja terdapat karyawan tidak semangat untuk mempercepat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan karena penempatan yang tidak sesuai, karyawan yang belum menguasai pekerjaan yang diberikan karena karyawan belum berpengalaman dalam bekerja. dan terdapat karyawan yang ditempatkan diposisi yang tidak sesuai dengan pendidikan terakhir. Hal tersebut dapat berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan. Kinerja karyawan mungkin saja dapat mengalami penurunan apabila karyawan ditempatkan yang tidak sesuai dengan keterampilan, kemampuan, dan pengalamannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Rajagukguk dalam (Masturi et al., 2021) kinerja *performance* merupakan produksi komoditas atau penyampaian jasa terkait erat dengan perilaku organisasi yang dikenal sebagai kinerja. Menurut Ali Alam dalam (Purnasiwi and Alam, 2022) kinerja karyawan diharapkan bahwa seorang karyawan akan bekerja dengan baik dan memberikan hasil kerja yang yang berkualitas tinggi dan beban kerja yang memenuhi standar.

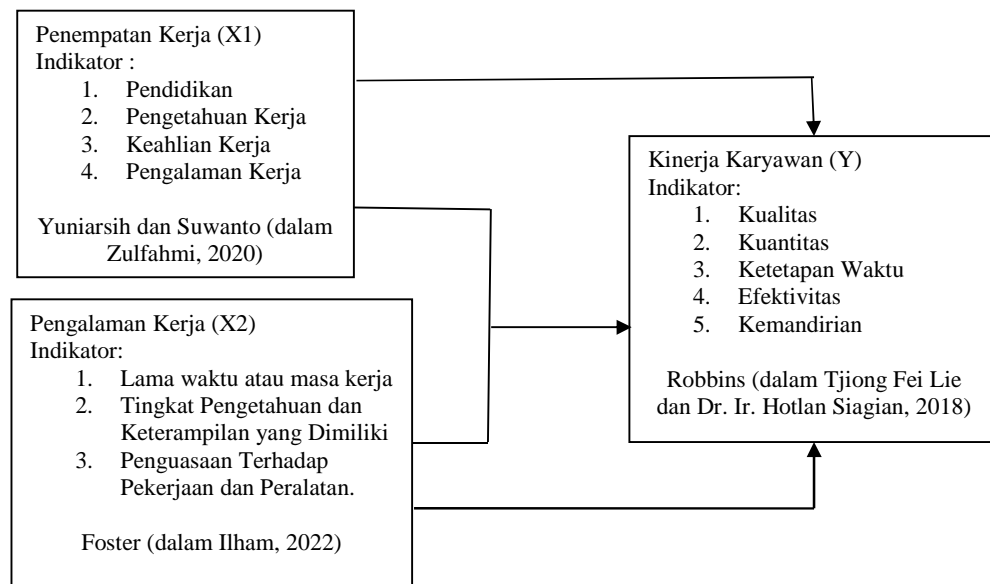
Penempatan Kerja

Bahri (2019) mengemukakannya penempatan karyawan menurut data analisis pekerjaan adalah proses menempatkan orang pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya sehingga mereka dapat bekerja secara produktif. Menurut (Susanto, 2021), penempatan kerja adalah menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan pengetahuannya.

Pengalaman Kerja

Menurut pendapat Martoyo dalam (Wirawan et al., 2018), pangalaman kerja adalah jumlah total jam yang telah dihabiskan seorang karyawan sejak dipekerjakan hingga saat ini. Kemudian Pengalaman Kerja menurut Foster dalam (Sasongko, 2018) adalah sebagai indikator berapa lama seseorang mempelajari tanggung jawab pekerjaan mereka dan seberapa baik mereka melakukannya selama jam kerja mereka.

KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODOLOI PENELITIAN

Jenis Penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono dalam (Imron, 2019) disebut penelitian kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka-angka dan menganalisis menggunakan statistik.

Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan PT. Indonesia Trans Network berjumlah 31 karyawan dan sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh atau sampel sensus. Menurut Sugiyono dalam (Putri dan Udayana, 2017) menyatakan teknik pengambilan sampel disebut sampling jenuh yaitu menggunakan sampel yang diambil dari seluruh populasi.

Teknik Pengumpulan Data dilakukan dengan cara wawancara, observasi, dan kuesioner (angket). Pengukuran kuesioner skala Likert dengan 5 tingkat jawaban dengan skor yaitu khusus Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1).

Diuji dengan uji validitas dan uji reabilitas menggunakan bantuan software SPSS versi 26,2022.

Teknik Analisis Data menggunakan analisis data regresi linier berganda dengan rumus persamaan analisis linier berganda yaitu $Y = + {}_1X_1 + {}_2X_2 + e$ bersama dengan Uji Hipotesis yang terdiri dari uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

PT. Indonesia Trans Network merupakan bisnis yang menawarkan layanan Internet Service Provider (ISP) asal Lampung dengan jumlah karyawan 31 karyawan. Didirikan pada tanggal 23 April 2018 dengan nama PT. Indonesia Trans Network. Unit bisnis utama dari perusahaan ini ada perdagangan jasa internet.

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada 31 karyawan PT. Indonesia Trans Network sebagai responden, maka dapat diketahui karakteristik setiap karyawan. Jenis kelamin yaitu laki-laki sebanyak 19 orang dan perempuan sebanyak 12 orang, yang memiliki umur 21-29 tahun sebanyak 23 orang, 30-39 sebanyak 5 orang dan 40-49 sebanyak 3 orang. Pendidikan terakhirnya yaitu SMA/SMK berjumlah 15 orang, D3 sebanyak 4 orang dan S1 sebanyak 12 orang. Dan mempunyai masa kerja <1 tahun sebanyak 7 orang, 1 tahun 9 orang, 2 tahun 7 orang, dan 3 tahun 8 orang.

Uji Validitas

Uji Validitas kuesioner dievaluasi dengan menggunakan uji validitas. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 26. Berdasarkan pengujian dari masing-masing variabel Penempatan Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) setiap pernyataan disetiap variabel dinyatakan valid karena nilai r hitung > r tabel (0,355).

Uji Reabilitas

Hasil uji reabilitas masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	Koefisien <i>Chonbach's Alpha</i>	Simpulan
Penempatan Kerja	0,679	Realiabel
Pengalaman Kerja	0,729	Realiabel
Kinerja Karyawan	0,748	Realiabel

Sumber: Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 6 Cronbach's Alpha sebesar 0,679 untuk variabel Penempatan Kerja(X1), tingkat reliabel 0,729 untuk variabel Pengalaman Kerja (X2), dan tingkat reliabel 0,748 untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji reliabilitas membuktikan bahwa *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hasil ini bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
		B	Std. Error	
1	(Constant)	11.722	5.839	
	PENEMPATAN KERJA	.433	.185	.415
	PENGALAMAN KERJA	.326	.145	.400

a. Dependent Variable: KIINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Diolah SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel 3 dengan menggunakan hasil uji regresi linier berganda yang disebutkan di atas, persamaan regresi berikut ini :

$$Y = 11,722 + 0,433X1 + 0,326X2 + e$$

Hasil persamaan diatas, dapat dibaca dengan cara berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 11,722 menandakan jika variabel Penempatan Kerja(X1) dan Pengalaman Kerj (X2) dianggap 0 atau tanpa adanya variabel independen, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap konstan sebesar 11,722.
2. Nilai koefisien regresi Penempatan Kerja (X1) adalah 0,433 berarti pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,433 point, ini berarti apabila Penempatan Kerja meningkat 1 point dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, maka diprediksi Penempatan Kerja akan meningkat 0,433 point pada konstanta 11,722.
3. Nilai koefisien regresi Pengalaman Kerja (X2) adalah 0,326 berarti pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,326 point, ini berarti apabila Pengalaman Kerja meningkat 1 point dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, maka diprediksi Penempatan Kerja akan meningkat 0,326 point pada konstanta 11,722.
4. Dapat dilihat nilai koefisien regresi terdapat pada variabel Penempatan Kerja (X1) sebesar 0,433, sehingga Variabel X1 memiliki terbesar dibanding Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinarja Karyawan.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11.722	5.839		2.008	.054
	PENEMPATAN KERJA	.433	.185	.415	2.344	.026
	PENGALAMAN KERJA	.326	.145	.400	2.255	.032

a. Dependent Variable: KIINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Diolah SPSS 26, 2022

Tabel 4 hasil uji koefisien di atas memberikan penjelasan penelitian sebagai berikut:

1. Variabel Penempatan Kerja(X1) dihasilkan nilai t hitung sebesar 2,344 lebih besar dari t tabel (2,048) atau lain thitung (2,738) > ttabel (2,048) sedangkan hasil sign. sebesar 0,028 lebih kecil dari 0,05 (0,028 < 0,05) yang berarti signifikan, sehingga hipotesis teruji (Ho ditolak dan Ha diterima). Kesimpulannya maka Penempatan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Trans Network.
2. Untuk variabel Pengalaman Kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,255 lebih kecil dari t tabel (2,048) atau lain thitung (2,255) > ttabel (2,048) sedangkan hasil sign. sebesar 0,032 lebih besar dari 0,05 (0,032 < 0,05) yang berarti signifikan, sehingga hipotesis teruji (Ho ditolak dan Ha diterima). Kesimpulannya maka Pengalaman Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Trans Network.

Uji F (Uji Silmutan)

Tabel 5. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	152.596	2	76.298	18.522	.000 ^b
	Residual	115.339	28	4.119		
	Total	267.935	30			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, PENEMPATAN KERJA

Sumber: Data Diolah SPSS 26, 2022

Pada tabel di atas hasil uji F hitung diperoleh F hitung sebesar 18,522 dan nilai Sig. 0,000. Nilai Ftabel dengan taraf sign. 0,05 dengan df (N1) = k-1 = 3-1 = 2 dan df (N2) = n-k = 31-3 = 28, diperoleh sebesar 3,34. Jadi F hitung lebih besar dari F tabel (18,522 > 3,34) dan nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Maka Ho ditolak dan Ha diterima. Kesimpulannya maka Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indonesia Trans Network.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi R² Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.570	.539	2.02960

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, PENEMPATAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Diolah SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel 6 hasil uji di atas dipengaruhi nilai R Square sebesar 0,570. Hal ini bahwa 57% dijelaskan oleh variabel independen dalam model tersebut, sedangkan sisanya sebesar 43% dijelaskan oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat jelas dengan hasil thitung (2,738) > ttabel (2,048) dengan nilai signifikan 0,028 < 0,05 menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha disetujui /diterima atau dengan kata lain Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Trans Network. Temuan penelitian tersebut di atas konsisten dengan penelitian atau pendapat sebelumnya oleh Sunaryo (2016) yang menunjukkan Penempatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III Medan. Jadi penempatan yang tepat dengan keahliannya dapat meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja karyawan dengan keterampilan karyawan, sehingga memiliki dampak positif otomatis kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Indonesia Trans Network Hal ini ditunjukkan dengan temuan thitung (2,255) > ttabel (2,048), dimana nilai signifikan 0,032 < 0,05 menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha disetujui/diterima. Temuan penelitian tersebut di atas konsisten dengan penelitian atau pendapat sebelumnya oleh (Muaja et al.,

2017) yang menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. Pengaruh positif ini menunjukkan adanya pengaruh searah antara pengalaman kerja yang baik, maka hal ini berarti produktivitas kinerja karyawan akan tinggi, kerangka waktu yang dipertimbangkan adalah masa kerja karyawan menduduki jabatan pekerjaannya.

Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara silmutan dengan mempertimbangkan fakta maka Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja secara sign. dan positif mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Indonesia Trans Network. Hal ini dikarenakan penempatan kerja dan pengalaman kerja sama-sama berpengaruh positif dan sign. terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan hasil F hitung (18,522) > F tabel (3,34) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a disetujui/diterima. Adanya penempatan kerja dan pengalaman kerja salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan terpengaruh jika kedua elemen tersebut digabungkan di tempat kerja. Pelajaran ini selaras dengan pendapat atau penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja memiliki dampak positif terhadap Kinerja Karyawan (Yunita, et al., 2016).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas tentang Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Trans Network, dapat disimpulkan berikut ini:

1. Penempatan Kerja berpengaruh positif dan sign. terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Trans Network.
2. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan sign. terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Trans Network.
3. Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja secara bersama atau silmutan memiliki pengaruh yang positif dan sign. terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Trans Network.

Saran

Rekomendasi yang dapat dibuat dalam penelitian ini didasarkan pada kesimpulan di atas dan meliputi :

1. Dilihat dari hasil perhitungan analisis deskriptif pada variabel Penempatan Kerja nilai sub variabel yang menyatakan bahwa "Saya memiliki kemampuan menyelesaikan kerjaan sesuai dengan keahlian tanpa bantuan orang lain" menghasilkan nilai persentase terendah yang menunjukkan bahwa para karyawan merasa kurang memiliki keahlian diposisi kerja yang dijalankan. Dengan adanya penelitian ini diharapkan PT. Indonesia Trans Network untuk dapat merencanakan kegiatan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan keahlian para karyawan. Dan harus ditingkatkan tentang Penempatan kerja bagi karyawan yang nyatanya sejalan dengan pelatihan, keahlian, dan keterampilan terkini yang dimiliki karyawan guna mencapai kinerja karyawan yang lebih baik lagi.
2. Diharapkan karyawan dapat mempertahankan kinerjanya dan terus meningkatkan keahlian, pengetahuan, serta dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.
3. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya dengan dibuatnya penelitian ini dan berkeinginan untuk melakukan penelitian yang sama. Sebaiknya mengembangkan lagi penelitian dengan menambah variabel lainnya yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ilham, M. (2022) 'Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris', *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 11(1), pp. 13–20. Available at: <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.695>.
- Imron, I. (2019) 'Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang', *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), pp. 19–28. Available at: <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>.
- Masturi, H., Hasanawi, Asyrafinafilah and Hasanawi, Adib (2021) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Melzer Global Sejahtera Jakarta', *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), pp. 1–208.
- Muaja, K.O., Adolfini and Lucky.O.H.Dotulong (2017) 'Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), pp. 2211–2220..
- Paais, M. (2020) 'Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan', *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), pp. 247–260. Available at: <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p247-260>.
- Purnasiwi, R.A. and Alam, I.A. (2022) 'PENGARUH EFEKTIVITAS KERJA DAN WORK FROM HOME TERHADAP KINERJA PEGAWAI SELAMA MASA PANDEMI COVID-19', 1(9), pp. 1669–1680.
- Putri, C.C. and Udayana, I. (2017) 'Pengaruh Desain Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Melalui Kepuasan Pembelian Laptop Asus', *Manajemen Dewantara*, 1(1), pp. 110–122. Available at: <https://doi.org/10.26460/md.v1i1.52>.
- Sasongko, A. Y. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Dong Young Tress Indonesia). <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2010v5n1.2536>.
- Sunaryo, (2016). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENEMPATAKN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN III MEDAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 88-100.
- Susanto, Y. (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), pp. 133–144. Available at: <https://doi.org/10.29259/jmbs.v18i3.12627>.
- Syalimono Siahaan dan Syaiful Bahri. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1*, 16-30.
- Tjong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M.S. (2018) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner', *Agora*, 6(1).
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Image : Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 38– 44. <https://doi.org/10.17509/image.v7i1.23137>.
- Yunita, K. E., Yulianthini, N. N., & Bagia, I. W. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Management* Volume 4. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJM/article/download/6714/4575>
- Zulfahmi (2020) 'Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPKAD Provinsi Riau Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening', *Jurnal Akuntansi dan Ekonomika*, 10(2), pp. 159–167. Available at: <https://doi.org/10.37859/jae.v10i2.2027>.