



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 3 Tahun 2025 Page 3902-3914

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh penempatan, pengalaman dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Unity Nickel Alloy indonesia Dikabupaten Bantaeng

Nursanti Dwi oktavia<sup>1✉</sup>, Mansyur Ramly<sup>2</sup>, St. Sukmawati<sup>3</sup>

Universitas Muslim Indonesia

Email: [nursantidwioktavia@gmail.com](mailto:nursantidwioktavia@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan saat ini di karyawan PT.Unity Nickel Alloy indonesia Dikabupaten Bantaeng. untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penempatan (X1), pengalaman (X2), motivasi kerja (X3) dan kinerja karyawan(Y). Untuk sampel dalam penelitian ini 75 responden. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer. Untuk teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling Sedangkan untuk metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yakni uji validitas data, uji reliabilitas data, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji pengaruh simultan (uji F), uji pengaruh parsial (t) dan uji determinasi simultan R<sup>2</sup>. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) penempatan Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja karyawan PT.Unity Nickel Alloy indonesia Dikabupaten Bantaeng (2) pengalaman Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja karyawan PT.Unity Nickel Alloy indonesia Dikabupaten Bantaeng (3) Motivasi kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja karyawan PT.Unity Nickel Alloy indonesia Dikabupaten Bantaeng

Kata kunci: *penempatan, pengalaman, Motivasi Kerja, Kinerja karyawan*

## Abstract

This study aims to examine the current employee performance at PT. Unity Nickel Alloy Indonesia in Bantaeng Regency. The variables used in this research include Placement (X1), Experience (X2), Work Motivation (X3), and Employee Performance (Y). The sample for this study consists of 75 respondents. This study employs a quantitative research design using primary data. The sampling technique used is purposive sampling. The analysis methods applied in this research include data validity testing, reliability testing, normality testing, multicollinearity testing, heteroscedasticity testing, multiple linear regression analysis, simultaneous effect testing (F test), partial effect testing (t test), and simultaneous determination test (R<sup>2</sup>). The results of the study show that: (1) Placement has a positive and significant effect on employee performance at PT. Unity Nickel Alloy Indonesia in Bantaeng Regency; (2) Experience has a positive and significant effect on employee performance at PT. Unity Nickel Alloy Indonesia in Bantaeng Regency; (3) Work Motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Unity Nickel Alloy Indonesia in Bantaeng Regency.

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

## PENDAHULUAN

### A. Pendahuluan

Pada era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci yang membedakan organisasi yang sukses dari yang tidak. Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) yang juga merupakan konsep dan praktik penting dalam dunia bisnis dan organisasi yang bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien pastinya melibatkan sejumlah aspek penting seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, manajemen kinerja, hubungan industrial, serta aspek hukum dan etika yang terkait dengan tenaga kerja. Olehnya itu, sangat diperlukan uraian definisi dan komponen-komponen utama dari manajemen sumber daya manusia yang lebih mendalam guna mewujudkan tujuan utama pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Pada era revolusi industri saat ini yang notabene semakin banyak Perusahaan besar yang bergerak di sektor ekonomi seperti perdagangan, pertambangan, dan manufaktur. Perkembangan yang signifikan ini sangat mempengaruhi kepemimpinan suatu organisasi pada umumnya dan Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) pada khususnya yang kemudian berbagai fungsi dari Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) perlu pengimplementasian yang efektif dan efisien

PT. Unity Nickel Alloy Indonesia merupakan salah satu Perusahaan yang lahir dari revolusi industri yang bergerak pada sektor manufaktur yang berlokasi di Kawasan Industri Bantaeng (KIBA) Dan merupakan Perusahaan yang berokus pada proses hilirisasi bahan

mineral khususnya biji nikel, sesuai amanat UU No. 4 Tahun 2009 tentang pertambangan mineral dan Batubara. PT. Unity Nickel Alloy Indonesia juga merupakan bagian dari Grup Huadi Indonesia yang pada tahun 2022 memulai tahapan proses konstruksinya dan pada awal tahun 2024 memulai tahapan produksinya.

## B. Tinjauan Pustaka

### 1. Pengertian Penempatan

Menurut Hasibuan (2009) mengemukakan bahwa penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut.

### 2. Pengertian Pengalaman

Pengalaman Kerja Merupakan cerminan dari karyawan yang mempunyai kemampuan bekerja ditempat sebelumnya selain itu dapat menggambarkan seberapa lama karyawan tersebut telah bekerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan oleh karyawan akan membuat karyawan tersebut semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan segala pekerjaan yang dilaksanakannya. Berdasarkan pengertian dalam kamus besar Bahasa Indonesia, pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah dialami, sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu.

### 3. Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2009:111) motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan

### 4. Pengertian Kinerja karyawan

Sementara menurut Wibowo (2007:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Sedangkan menurut Khaerul Umam (2010:189) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

## METODE PENELITIAN

### A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan penekanan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Peneliti menggunakan analisis statistik deskriptif untuk menguji dan memberikan gambaran pengaruh penempatan, pengalaman motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Unity Nickel Alloy Indonesia Dikabupaten Bantaeng.

### B. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan data kuantitatif sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder

### C. Populasi dan Sampel

Sampel yang digunakan 75 karyawan PT.Unity Nickel Alloy Indonesia Dikabupaten Bantaeng.

### D. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan program komputer yaitu program SPSS (*Statistikal Product and Service Solutions*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Analisis Instrumen Uji Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i>	<i>r-tabel</i>	Ket.
X1	X1.1	0,871	0,227	Valid
	X1.2	0,912	0,227	Valid
	X1.3	0,896	0,227	Valid
	X1.4	0,925	0,227	Valid
	X1.5	0,872	0,227	Valid
X2	X2.1	0,720	0,227	Valid
	X2.2	0,704	0,227	Valid
	X2.3	0,644	0,227	Valid
	X2.4	0,735	0,227	Valid
	X2.5	0,730	0,227	Valid

Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i>	<i>r-tabel</i>	Ket.
	X2.6	0,362	0,227	Valid
X3	X3.1	0,667	0,227	Valid
	X3.2	0,671	0,227	Valid
	X3.3	0,759	0,227	Valid
	X3.4	0, 654	0,227	Valid
	X3.5	0,506	0,227	Valid
	X3.6	0,386	0,227	Valid
Y	Y.1	0, 817	0,227	Valid
	Y.2	0,877	0,227	Valid
	Y.3	0, 733	0,227	Valid
	Y.4	0,850	0,227	Valid
	Y.5	0,806	0,227	Valid
	Y.6	0,354	0,227	Valid

## 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	>0,60	Keterangan
Penempatan	0,825	0,60	Reliabel
Pengalaman	0,732	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,655	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,825	0,60	Reliabel

Berdasarkan Tabel diatas hasil pengujian reliabilitas dalam Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien alpha yang cukup besar >0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari koesioner dalam penelitian ini adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

## B. Pengujian Asumsi Klasik

### 1. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.98508069
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.043
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan tabel 14 diatas Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov di atas, yang memiliki nilai p sebesar 0.200, kita dapat menyimpulkan bahwa data residual yang dihasilkan oleh model regresi ini terdistribusi normal. Hal ini penting karena asumsi normalitas residual adalah salah satu syarat untuk validitas model regresi, terutama untuk uji signifikansi koefisien regresi dan prediksi model.

### 2. Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	PENEMPATAN	.828	1.208
	PENGALAMAN KERJA	.576	1.737
	MOTIVASI KERJA	.672	1.489

Dari hasil ini, bisa disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas yang serius antara variabel-variabel independen dalam model ini, karena nilai tolerance lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Artinya, tidak ada kekhawatiran besar terkait hubungan antar variabel independen yang bisa mempengaruhi hasil regresi.

## C. Hasil Uji hipotesis

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda adalah sebuah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel dependen (dalam hal ini, kepuasan kerja) dengan

beberapa variabel independen (dalam hal ini, kerjasama tim, budaya organisasi, dan pengembangan karir). Sederhananya, uji ini memahami bagaimana perubahan pada variabel independen akan mempengaruhi variabel dependen.

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.293	2.267		.129	.897
	PENEMPATAN	.243	.073	.275	3.321	.001
	PENGALAMAN KERJA	.403	.101	.396	3.993	.000
	MOTIVASI KERJA	.368	.105	.322	3.499	.001

$$Y: 0,293 + 0,243X_1 + 0,403X_2 + 0,368X_3$$

1) Konstanta ( $\alpha$ )

B = 0,293: Nilai konstanta ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen (Penempatan, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja) bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) diprediksi sebesar 0,293.

2) Penempatan

B = 0,243: Setiap kenaikan satu unit pada variabel penempatan, kinerja karyawan diperkirakan akan meningkat sebesar 0,243, dengan asumsi variabel lain (pengalaman kerja dan motivasi kerja) tetap konstan.

3) Pengalaman Kerja

B = 0,403: Setiap kenaikan satu unit pada pengalaman kerja, kinerja karyawan diperkirakan akan meningkat sebesar 0,403, dengan asumsi variabel lain (penempatan dan motivasi kerja) tetap konstan.

2. Uji ( $R^2$ ) (Koefisien Determinasi)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773a	.597	.580	2.027

Tabel di atas menunjukkan nilai R Square dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,597 Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh penempatan, pengalaman kerja dan

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Unity Nickel Alloy Indonesia dikabupaten Bantaeng sebesar 59,7%, sedangkan sisanya sebesar 40,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti oleh peneliti.

### 3. Hasil Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	432.080	3	144.027	35.068	.000b
	Residual	291.600	71	4.107		
	Total	723.680	74			

Tabel 18 diatas menunjukkan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 75 - 3 - 1 = 71$  maka f tabel didapat = 35,068 Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh f hitung sebesar  $35,068 > 2,73$  nilai f tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen

### 4. Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.293	2.267		.129	.897
	PENEMPATAN	.243	.073	.275	3.321	.001
	PENGALAMAN KERJA	.403	.101	.396	3.993	.000
	MOTIVASI KERJA	.368	.105	.322	3.499	.001

Berikut akan dijelaskan secara parsial penempatan (X1), pengalaman kerja (X2), motivasi kerja (X3):

#### 1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Tabel 15, menunjukkan bahwa variabel penempatan tingkat signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung untuk variabel penempatan sebesar  $3,321 > 1,993$

Hasil ini menunjukkan bahwa secara statistik penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Hipotesis pertama diterima)

2) Pengujian Hipotesis kedua (H2)

Tabel 15, menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung untuk variabel penempatan sebesar 3,993 > 1,993 Hasil ini menunjukkan bahwa secara statistik pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Hipotesis pertama diterima)

3) Pengujian Hipotesis ketiga (H3)

Tabel 15, menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja tingkat signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung untuk variabel penempatan sebesar 3,499 > 1,993 Hasil ini menunjukkan bahwa secara statistik penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Hipotesis pertama diterima)

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh penempatan, pengalaman, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Unity Nickel Alloy Indonesia di Kabupaten Bantaeng, dapat disimpulkan bahwa:

1. Penempatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dengan 1 indikator yang memiliki nilai tertinggi dengan pernyataan Saya adalah karyawan yang memiliki pengetahuan cenderung bekerja profesional dari pada karyawan yang belum memiliki pengetahuan sama sekali. Ada 40 responden yang memberikan jawaban sangat setuju dengan nilai Mean 4,3. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Penempatan yang tepat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal sesuai dengan kompetensi mereka dan indikator
2. Pengalaman juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan berperan penting dalam meningkatkan kualitas pekerjaan dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kemampuan mereka dalam menghadapi tantangan pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.
3. Motivasi Kerja turut memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, lebih produktif, dan berkomitmen dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang

merasa termotivasi akan lebih proaktif dan memiliki dedikasi yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka.

Secara keseluruhan, penempatan yang tepat, pengalaman kerja yang memadai, dan motivasi kerja yang tinggi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Unity Nickel Alloy Indonesia. Ketiganya berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan efektivitas kinerja individu.

#### SIMPULAN

1. penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unity Nickel Alloy Indonesia Kabupaten Bantaeng.
2. pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unity Nickel Alloy Indonesia Kabupaten Bantaeng.
3. motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Unity Nickel Alloy Indonesia Kabupaten Bantaeng.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2005), h. 13.
- Abdullah, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Yogyakarta, Aswaja Pressindo, 2002), h. 115-116.
- Alexander Thian, Pengantar Manajemen, (Cet.I; Yogyakarta, Penerbit ANDI, 2022),
- Annita Sari, dkk, (2023) "Dasar-Dasar Metodologi Penelitian", (Cet. I, Jayapura, Angkasa Pelangi,)
- aptika.kominfo.go.id
- Baron dan Greenberg. 2003. Behavior in Organization: Understanding and Managing The Human Side of Work. Boston: Allyn and Bacon
- Dale Timple, "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia", (Bandung, Aditama, 1992), h. 31.
- Endang Muryani, Emma Budi Sulistiarini, Titi Savitri Prihatiningsih, Karwanto, Maulana Rezi, Marselinus Heriteluna, Ifdlolul Maghfur, Puji Hastuti, Sofwan, Madya Ahdiyati, Eva Desembrianita, Agung Purnomo, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Cet.I; Malang, Unisma Press, 2022), h.2.
- Fadhil, Muhammad. "Pengaruh Cyberloafing, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD)." Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi 9.1 (2022): 106-118. <https://repository.umi.ac.id/6211/1/garuda3454021.pdf>

- Ghozali, Imam, 2009, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Vol.100-125
- Hasan.Iqbal,2004, Analisis Data Penelitian Dengan Statistik,Jakarta: Bumi Aksara
- Hasyim, N. (2024, March). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir. In FORBISWIRA FORUM BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN (Vol. 13, No. 2, pp. 585-602).
- Henry Simamora, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Yogyakarta, Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, 1995), h. 13.
- [https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/19730/5/BOOK\\_Tritjahjo%20Danny\\_Ragam%20dan%20Prosedur%20Penelitian%20Tindakan\\_Bab%205.pdf](https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/19730/5/BOOK_Tritjahjo%20Danny_Ragam%20dan%20Prosedur%20Penelitian%20Tindakan_Bab%205.pdf)
- huadi.co.id.
- Ilyas, H., Mas'ud, M., & Hamzah, M. F. (2024). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi Dan Maluku. SEIKO: Journal of Management & Business, 7(2), 357-370. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v7i2.7082>
- Juliansyah Noor, (2024) Dasar-Dasar Manajemen Sumber daya manusia Praktik dan Strategi (Cet.I; Jakarta, Prenadamedia Group,)), h.1.
- Khairul Umam, "Perilaku Organisasi", (Bandung, Pustaka Setia, 2010), h. 189.
- Kurdi, M., & Abrar, U. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 8(1), 115-120.
- Kurniasih, N. (2024). Kontribusi kedisiplinan, pengalaman kerja, dan motivasi berprestasi terhadap efektivitas kinerja guru MTs Negeri di Kabupaten Purworejo. Journal of Education Policy and Management Studies, 1(2), 78-93.
- Lijan Poltak Sinambela, dkk, "Manajemen Kinerja (Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja", (Ed.1, Cet.1; Jakarta, Rajawali Pers, 2019), h. 136.
- M. Shoffa Saifillah Al-Faruq, Sukatin, Amrizal, (2023), Konsep dan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet.I; Yogyakarta, Deepublish), h.4-5.
- Malayu S.P Hasibuan, Op.cit, hal. 2
- Malka, A. E. I., Mus, A. R., & Lamo, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. CESJ: Center Of Economic Students Journal, 3(1), 73-89. <https://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/index>
- Mangkunegara, "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia", (Bandung, Aditama, 2000), h. 67.
- Mangkunegara, "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia", (Bandung, Aditama, 2000), h. 67.

- Moehariono, "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi", (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2012), h. 95.
- Ni Wayan Dian Irmayani, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Cet.I; Yogyakarta, deepublish, 2021), h.1.
- Puji Lastri T. Sihombing, Maria Ulfa Batoebara, "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di CV Multi Baja Medan", Jurnal public reform UNDHAR Medan, (Edisi 6 Juni-Desember 2019
- Puji Lastri T. Sihombing, Maria Ulfa Batoebara, "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di CV Multi Baja Medan", Jurnal public reform UNDHAR Medan, (Edisi 6 Juni-Desember 2019), h. 6.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 370-386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Rinto Adrian, "Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sektor Produksi di PT Bengkalis Dockindo Perkasa", (Skripsi Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau, 2021), h. 23-24.
- Robbin dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat
- Robertson, "Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi", (Surabaya, Media Sahabat Cindekia), h. 115.
- Sari, A. R., Ubaidillah, H., & Firdaus, V. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Penempatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Fajar Putra Plasindo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 4633-4647.
- Siagian, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Jakarta, Bumi Aksara, 2008), h. 223-224.
- Sufren. 2013. *Mahir Menggunakan SPSS Secara Otodidak*. Jakarta: Kompas Gramedia
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- Sujarweni. 2016. *Kupas Tuntas, Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sunyoto. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Jakarta: CAPS.
- Syafruddin, S., Intang, S. N., & Selvia, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Salewangang Maros. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 1-12.
- Syahrinullah, S., Basalamah, S., Semmaila, B., Hasbi, H., & Gani, A. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Tunjangan Kinerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Majene. *Jurnal Sosio Sains*, 7(2), 116-130. <https://dx.doi.org/10.37541/sosiosains.v7i2.631>

- Utami, D. N., Andriana, I., Farla, W., & Santati, P. (2024). Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 1166-1175.
- Wibowo, "Manajemen Kinerja", (Ed.3; Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2007), h. 7.
- Winda sari, "Penerapan Fungsi Manajemen Dalam Pengelolaan Pepustakaan" *Jurnal Ilmu Informasi Kepustakaan dan Kearsipan*", (Volume 1 Nomor 1, edisi September 2012), hal. 41
- Yunus, Y., Razak, M., & Alam, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Aparat Terhadap Efektivitas Kerja Aparat Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Barru. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 11(3), 223-230.