

The Effect Of Job Placement On Employee Work Effectiveness At The Graha Mekar Sehati Cooperative Belitang East Oku

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Graha Mekar Sehati Belitang, Oku Timur

Ripda Erwin¹, Rini Apriyani², Solikhan³, Wihana⁴, Reka Malinda⁵

Trisna Negara College of Economics, Belitang, East OKU, South Sumatra^{1,2,3}

ripdaerwin@gmail.com¹, apriyanirini978@gmail.com², Solikhan869@gmail.com³,

Wihanastietn@gmail.com⁴, Malinda859@gmail.com⁵

*Corresponding Author

ABSTRACT

The problem faced by the Graha Mekar Sehati Cooperative in Belitang, East OKU, is how placement affects employee work effectiveness. By understanding this relationship, cooperative management can design more effective placement strategies to improve organizational performance and employee well-being. The proposed hypothesis is the effect of placement on employee work effectiveness at the Graha Mekar Sehati Cooperative in Belitang, East OKU. The calculation results show that $r = 0.327$. After consulting conservative standards, 0.078 falls between 0.200 and 0.399, which is considered low correlation. To answer the hypothesis proposed in the previous chapter, a hypothesis test was conducted, yielding $t_0 = 0.979$. So if we connect it with the t table value at a confidence level of 0.95, which means the error level is 0.05, the calculated t is $<$ from the t table, namely ($0.979 < 1.860$), then the hypothesis proposed is to reject the alternative hypothesis (H_a) and accept the null hypothesis (H_0).

Keywords: Placement, Work Effectiveness

ABSTRAK

Permasalahan yang dihadapi oleh Koperasi Graha Mekar Sehati di Belitang, OKU Timur, adalah bagaimana penempatan memengaruhi efektivitas kerja karyawan. Dengan memahami hubungan ini, manajemen koperasi dapat merancang strategi penempatan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi dan kesejahteraan karyawan. Hipotesis yang diajukan berkaitan dengan pengaruh penempatan terhadap efektivitas kerja karyawan di Koperasi Graha Mekar Sehati, Belitang, OKU Timur. Hasil perhitungan menunjukkan nilai $r = 0,327$. Berdasarkan standar interpretasi, nilai tersebut berada di antara 0,200 dan 0,399, yang dikategorikan sebagai korelasi rendah. Untuk menjawab hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya, dilakukan uji hipotesis yang menghasilkan nilai $t_0 = 0,979$. Jika dibandingkan dengan nilai tabel t pada tingkat kepercayaan 0,95 (tingkat kesalahan 0,05), di mana nilai t hitung lebih kecil dari pada nilai tabel t ($0,979 < 1,860$), maka kesimpulannya adalah menolak hipotesis alternatif (H_a) dan menerima hipotesis nol (H_0).

Kata kunci: Penempatan, Efektivitas Kerja

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis dalam setiap organisasi. Kualitas kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, termasuk di sektor keuangan, seperti koperasi simpan pinjam. Efektivitas karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah penempatan kerja, yaitu proses menempatkan individu pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kompetensi, dan minatnya. Penempatan kerja yang tepat diyakini dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, serta kepuasan kerja karyawan (Isnani & Iryanti, 2023).

Penempatan kerja yang tidak tepat dapat menimbulkan berbagai masalah, seperti menurunnya motivasi, kinerja yang kurang optimal, dan bahkan meningkatnya angka turnover. Data dari survei nasional Kementerian Koperasi dan UKM (2024) menunjukkan bahwa sekitar

28% koperasi menghadapi tantangan terkait ketidaksesuaian penempatan karyawan, yang berdampak pada menurunnya efektivitas operasional. Kondisi ini menjadi perhatian serius karena dapat mempengaruhi keberlanjutan koperasi sebagai lembaga keuangan mikro yang melayani masyarakat.

Koperasi simpan pinjam memiliki peran penting dalam perekonomian, khususnya dalam menyediakan layanan kredit dan simpanan untuk anggota masyarakat. Keberhasilan koperasi sangat tergantung pada kinerja karyawan yang mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, penempatan karyawan yang tepat sangat diperlukan untuk menyelaraskan kompetensi individu dengan kebutuhan organisasi (Juliasari & Irfani, 2025).

Fenomena yang sering terjadi di koperasi adalah ketidaksesuaian antara kompetensi karyawan dan posisi yang ditempatinya. Hal ini dapat muncul karena beberapa faktor, termasuk kurangnya sistem rekrutmen dan seleksi yang terintegrasi dengan proses penempatan, serta keterbatasan data kompetensi karyawan yang tersedia. Akibatnya, koperasi menghadapi risiko rendahnya produktivitas dan meningkatnya potensi kesalahan operasional (Wulandari & Winarningsih, 2016).

Secara global, konsep penempatan kerja telah banyak diteliti, termasuk dalam konteks meningkatkan potensi dan pengembangan SDM (Jamilus & Basri, 2024). Penelitian ini menekankan pentingnya kesesuaian antara keterampilan individu dan tanggung jawab pekerjaan untuk memastikan akuntabilitas, efisiensi, dan efektivitas karyawan.

Tren terkini menunjukkan bahwa koperasi yang menerapkan manajemen SDM berbasis kompetensi, termasuk sistem penempatan kerja yang efektif, mampu meningkatkan produktivitas karyawan hingga 20-30% dibanding koperasi yang tidak menerapkan praktik tersebut (Isnani & Iryanti, 2023; Juliasari & Irfani, 2025). Hal ini menunjukkan urgensi penelitian lebih lanjut untuk memberikan bukti empiris di sektor koperasi.

Berdasarkan fenomena dan data di atas, dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja merupakan faktor kritis dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Karyawan yang ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan minat cenderung lebih termotivasi, kreatif, dan mampu mencapai target pekerjaan dengan lebih akurat (Wulandari & Winarningsih, 2016; Wibowo et al., 2025).

Kesenjangan penelitian sebelumnya menunjukkan perlunya studi yang lebih fokus pada koperasi simpan pinjam sebagai objek penelitian. Penelitian ini akan mengeksplorasi hubungan antara penempatan kerja dan efektivitas kerja karyawan secara kuantitatif, menggunakan data dari koperasi simpan pinjam yang nyata untuk menghasilkan temuan yang lebih relevan dan aplikatif bagi praktik manajemen SDM pada koperasi Graha Mekar Sehati Belitang OKU Timur.

Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait penempatan kerja dan efektivitas kerja di sektor koperasi. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen koperasi untuk meningkatkan praktik penempatan kerja, mengoptimalkan produktivitas karyawan, serta meningkatkan kualitas layanan terhadap anggota, sehingga mendukung keberlanjutan koperasi secara keseluruhan.

Permasalahan

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh penempatan terhadap efektivitas kerja Karyawan Pada Koperasi Graha Mekar Sehati Belitang OKU Timur.

2. Metode Penelitian

Sumber Data

1. Data Primer

Yaitu suatu data yang diperoleh secara langsung dari kegiatan penelitian. Data dikumpulkan dari responden dengan wawancara atau mengisi daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan.

2. Data Sekunder

Yaitu suatu data yang diperoleh dari luar penelitian yang berasal dari buku-buku kuliah yang ada hubungannya dengan penelitian.

Pengumpulan Dan Pengolahan Data

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Yaitu pengumpulan data dengan mempelajari berbagai macam literatur, buku-buku ilmiah yang berkaitan dengan penelitian.

2. Penelitian Lapangan (Field Research)

Yaitu penelitian yang langsung datang ke objek penelitian untuk melihat dan meneliti secara langsung. Dilakukan dengan cara:

1. Observasi

Yaitu pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung dilokasi penelitian yaitu pada Koperasi Graha Mekar Sehati Belitang OKU Timur .

2. Quisioner

Pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada pimpinan atau karyawan pada Koperasi Graha Mekar Sehati Belitang OKU Timur.

3. Interview

Yaitu pengumpulan data dengan mengadakan wawancara langsung peneliti dengan pimpinan dan karyawan yang dianggap memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

4. Dokumentasi

Yaitu data yang diperoleh dengan melihat dokumen atau catatan – catatan yang berhubungan dengan penelitian.

ANALISIS DATA

1. Analisis Kualitatif

Analisis yang digunakan untuk memecahkan permasalahan-permasalahan yang ada dengan tidak menggunakan angka-angka sebagai dasar pertimbangan, tetapi dengan menggunakan kalimat-kalimat yang menjelaskan tentang keadaan Koperasi Graha Mekar Sehati Belitang OKU Timur .

2. Analisis Kuantitatif

Yaitu suatu analisis yang menggunakan angka-angka yang bertujuan untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh penempatan terhadap efektivitas kerja Karyawan Pada Koperasi Graha Mekar Sehati Belitang OKU Timur .

PEMBAHASAN

Alat analisis yang digunakan dalam analisis kuantitatif adalah menggunakan rumus Korelasi Product Moment yang rumusnya sebagai berikut yaitu :

$$r = \frac{n \sum xi.yi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n.\sum Xi^2 - (\sum X)^2\}} \sqrt{\{n.\sum Yi^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Anto Dajan, 2008 : hlm 376)

Keterangan :

\sum = Jumlah

r = Koefisien korelasi antara x dan y

- X = Variabel penempatan (variabel bebas)
 Y = Variabel efektivitas Kerja (variabel terikat)
 n = Banyaknya sample
 X^2 = Hasil kuadrat variabel bebas
 Y^2 = Hasil kuadrat variabel terikat
 Xy = Hasil perkalian antara variabel bebas dan terikat

Untuk mengetahui besar kecilnya korelasi yang timbul antara penempatan (x) dan efektivitas kerja karyawan (y), untuk itu penulis menggunakan pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi yang dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 -1,000	Sangat kuat

(Sugiyono, 2009 : hlm. 183)

Untuk mengetahui besar kecilnya korelasi yang timbul antara penempatan (x) dengan efektivitas kerja (Y) maka harus mengetahui kadar persentase (%) dengan menggunakan rumus :

$$KP = r^2 \times 100\%.$$

Setelah diketahui kadar persentase yang dipengaruhi maka ada faktor lain yang mempengaruhi dengan menggunakan rumus :

$$100\% - KP$$

Untuk menguji hipotesis yang telah diuraikan dapat atau tidaknya diterima, maka penulis menggunakan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Riduwan, 2010 hlm : 229)

Keterangan :

t = Pengujian koefisien korelasi

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sample

" t " dapat dicari dengan melihat tabel " t " dengan derajat kebebasan 0,05 untuk (n - 2), apabila $t > t (n - 2)$ maka H_a di terima dan H_o di tolak tetapi apabila $t < t (n - 2)$ maka H_a di tolak dan H_o di terima.

Sebelum dimasukkan ke dalam rumus yang telah ditentukan sebelumnya, maka hasil penelitian dari angket yang telah disebarkan kepada responden, ditabulasikan ke dalam bentuk tabel dengan penilaian dari setiap jawaban yang diberikan oleh responden sebagai berikut :

- Alternatif jawaban A di beri score 3
- Alternatif jawaban B di beri score 2
- Alternatif jawaban C di beri score 1

Landasan Teori

Penempatan Kerja

Penempatan kerja adalah proses menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kompetensi, dan keahlian yang dimilikinya agar kinerja individu dan

organisasi dapat optimal. Menurut Hasibuan (2016), penempatan kerja yang tepat dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas. Robbins & Judge (2017) menambahkan bahwa penempatan kerja yang sesuai dapat memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Sementara itu Mathis & Jackson (2011) juga menekankan bahwa kesalahan dalam penempatan kerja dapat menurunkan kinerja dan meningkatkan turnover karyawan. Dari beberapa penelitian tersebut menunjukkan bahwa penempatan kerja yang tepat menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Efektivitas Kerja Karyawan

Efektivitas kerja karyawan adalah kemampuan individu untuk mencapai target dan tujuan organisasi secara efisien dan tepat waktu. Sutrisno (2014) menyatakan bahwa efektivitas kerja merupakan ukuran keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai standar organisasi. Gibson et al. (2012) menambahkan bahwa efektivitas kerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan dukungan organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) menyebut bahwa efektivitas kerja dapat dilihat dari pencapaian target, kualitas pekerjaan, dan disiplin karyawan. Dapat ditarik Kesimpulan bahwa Efektivitas kerja merupakan indikator utama kinerja karyawan dalam mendukung tujuan organisasi.

Hubungan Penempatan Kerja Dan Efektivitas Kerja

Penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan efektivitas kerja karena karyawan bekerja sesuai keahlian dan minatnya. Siagian (2017) menyatakan bahwa penempatan kerja yang tepat meningkatkan produktivitas dan motivasi. Menurut Rivai & Sagala (2011) menambahkan bahwa ketidaksesuaian penempatan kerja dapat menimbulkan stres dan menurunkan efektivitas karyawan. Dapat diambil kesimpulan bahwa Penempatan kerja yang tepat berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan.

ANALISIS DATA

Untuk analisa ini dipergunakan alat bantu tabel dan rumus koefisien korelasi, dengan langkah awalnya yaitu tabel yang diperoleh dari jawaban angket penelitian mengenai pengaruh antara penempatan terhadap efektivitas kerja Karyawan Pada Koperasi Graha Mekar Sehati Belitang OKU Timur . Dengan demikian langkah kerjanya dapat dilihat pada tabel-tabel berikut :

Responden	Variabel (X) Penempatan					Jumlah
	Nomor Pertanyaan					
	1	2	3	4	5	
1	3	3	3	3	3	15
2	2	2	3	3	2	12
3	3	3	2	3	3	14
4	3	3	3	2	3	14
5	1	3	2	3	3	12
6	1	3	2	3	3	12
7	2	2	3	3	3	13
8	3	3	3	2	3	14
9	2	2	3	3	3	13
10	3	3	2	3	2	13
	Jumlah					132

Sumber : Data Diolah

Variabel (Y) Efektivitas Kerja Karyawan						
Responden	Nomor Pertanyaan					Jumlah
	1	2	3	4	5	
1	2	3	3	3	2	13
2	3	2	2	2	2	11
3	2	2	3	3	3	13
4	3	2	2	3	3	13
5	3	3	2	2	3	13
6	2	3	3	2	3	13
7	3	3	2	2	2	12
8	2	3	3	2	3	13
9	3	2	2	3	3	13
10	2	3	3	3	3	14
Jumlah						128

Sumber : Data Diolah

Korelasi Variabel X (penempatan) dan Variabel Y (efektivitas Kerja)					
No.	X	Y	X ²	Y ²	X.Y
1	15	13	225	169	195
2	12	11	144	121	132
3	14	13	196	169	182
4	14	13	196	169	182
5	12	13	144	169	156
6	12	13	144	169	156
7	13	12	169	144	156
8	14	13	196	169	182
9	13	13	169	169	169
10	13	14	169	196	182
Jumlah	132	128	1752	1644	1692

Sumber : Data Diolah

Dari tabel diatas diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 n &= 10 \\
 \sum X &= 132 \\
 \sum X^2 &= 1.752 \\
 \sum Y &= 128 \\
 \sum Y^2 &= 1.644 \\
 \sum XY &= 1.692
 \end{aligned}$$

Kemudian nilai – nilai diatas dimasukkan kedalam rumus koefisien Korelasi sebagai berikut :

Koefisien Korelasi

$$r = \frac{n \cdot \sum X \cdot Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

$$r = \frac{10.1692 - (132)(128)}{\sqrt{10.1752 - (132)^2} \sqrt{10 \times 1644 - (128)^2}}$$

$$r = \frac{16.920 - 16.896}{\sqrt{17.520 - 17.424} \cdot \sqrt{16.440 - 16.384}}$$

$$r = \frac{24}{\sqrt{96} \cdot \sqrt{56}}$$

$$r = \frac{24}{(9,80)(7,48)}$$

$$r = \frac{24}{73,304}$$

$$r = 0,327$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan diatas maka diperoleh hasil $r = 0,327$, Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif, maka untuk mengetahui erat atau tidaknya pengaruh tersebut ternyata $r = 0,078$ terletak pada jarak antara $0,200 - 0,399$, Maka termasuk di korelasi rendah.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang rendah antara penempatan kerja terhadap efektivitas kerja Karyawan Pada Koperasi Graha Mekar Sehati Belitang OKU Timur .

KADAR PERSENTASE

Untuk mengetahui kadar prosentase pengaruh Penempatan kerja terhadap Efektivitas kerja maka penulis menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Kp = r^2 \times 100\%$$

$$Kp = (0,327)^2 \times 100\%$$

$$Kp = 0,107 \times 100\%$$

$$Kp = 11 \%$$

Dari hasil perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa Efektivitas kerja karyawan dipengaruhi penempatan kerja 11%, sedangkan 89% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Setelah diketahui korelasi atau pengaruh penempatan kerja terhadap efektivitas pekerjaan yaitu diperoleh angka $r = 0,327$ dan kadar prosentase 11 %, maka berikut ini penulis akan menjawab Hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya dengan menggunakan Rumus sebagai berikut :

$$t_0 = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$\alpha = 0,05$$

$$t = (n - 2) = t_{0,05} (n - 2)$$

$$= t_{0,05} (10 - 2)$$

$$= t_{0,05} (8)$$

= 1,860 Dari t tabel terlampir

$$r = 0,327$$

$$r^2 = 0,107$$

$$t_0 = \frac{0,327 \cdot \sqrt{10-2}}{\sqrt{1-0,107}}$$

$$t_0 = \frac{0,327 \cdot \sqrt{8}}{\sqrt{0,893}}$$

$$t_0 = \frac{0,925}{0,945}$$

$$t_0 = 0,979$$

Dari hasil perhitungan tersebut di atas ternyata diperoleh $t_0 = 0,979$. Maka apabila kita hubungkan dengan nilai t tabel pada tingkat kepercayaan 0,95 yang berarti tingkat kesalahannya 0,05 adalah t hitung < dari t tabel yaitu ($0,979 < 1,860$), maka hipotesis yang diajukan adalah menolak hipotesis alternatif (H_a) dan menerima hipotesis nol (H_0).

Dengan demikian berdasarkan perhitungan dengan melalui uji hipotesis yang telah dirumuskan pada bab-bab terdahulu ternyata adanya pengaruh yang sangat rendah antara penempatan kerja terhadap Efektivitas kerja, dengan demikian berarti hipotesis yang telah diajukan yaitu :

“ Pengaruh Penempatan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Graha Mekar Sehati Belintang OKU Timur ” terbukti hal tersebut dikarenakan bahwa (t) hitung lebih kecil daripada (t) tabel dengan kata lain (H_a ditolak dan H_0 diterima).

5. Penutup

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Korelasi antara Pengaruh penempatan kerja terhadap Efektivitas kerja Karyawan Pada Koperasi Graha Mekar Sehati Belintang OKU Timur yang diperoleh angka $r = 0,327$, setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif ternyata 0,327 terletak antara 0,200 - 0,399 yang termasuk pada korelasi rendah. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang rendah antara penempatan kerja terhadap efektivitas kerja Karyawan Pada Koperasi Graha Mekar Sehati Belintang OKU Timur . Untuk menjawab hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dengan menggunakan rumus uji hipotesa, diperoleh (t) tabel = 1,860, sedangkan (t) hitung = 0,979 yang dapat disimpulkan bahwa (t) hitung < (t) tabel atau (t hitung lebih kecil dari t tabel), sehingga hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya belum dapat diterima dan terbukti, karena korelasi yang ada adalah lemah atau rendah.

Saran

1. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen koperasi untuk membuat kebijakan penempatan kerja yang lebih tepat serta hal-hal yang dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan, sehingga kinerja organisasi meningkat dan pelayanan kepada anggota lebih optimal.
2. Bagi koperasi Graha Mekar sehati Belintang OKU Timur agar meningkatkan kualitas layanan terhadap anggota, sehingga mendukung keberlanjutan koperasi secara keseluruhan dengan memperhatikan kualitas kerja karyawan.
3. Perlu diadakannya langkah-langkah atau cara-cara baru agar efektivitas kerja karyawan dapat lebih meningkat.

Daftar Pustaka

1. Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
2. Haryanto, D. (2018). *Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 45–56.
3. Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
4. Isnani, A. C., & Iryanti, E. (2023, 15 Oktober). *The influence of recruitment and job placement on employee performance at the Koperasi Konsumen Karyawan Keluarga Besar Petrokimia Gresik (K3PG)*. *Indonesian Journal of Business Analytics*. Diakses dari <https://doi.org/10.55927/ijba.v3i5.5519>
5. Jamilus, J., & Basri, H. H. (2024, 13 Mei). *Pengaruh penempatan tenaga kerja pegawai terhadap kinerja pegawai*. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*. Diakses dari <https://doi.org/10.54373/imeij.v5i2.1007>
6. Juliasari, S., & Irfani, A. (2025, 30 Juli). *Pengaruh kompensasi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada bank bjb kantor cabang suci*. *Bandung Conference Series Business and Management*. Diakses dari <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v5i2.19111>
7. Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
8. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management*. Mason: South-Western Cengage Learning.
9. Putri, R., & Santoso, B. (2020). *Penempatan Kerja dan Efektivitas Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam*. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 15(1), 77–88.
10. Rahman, F. (2019). *Dampak Penempatan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(3), 23–32.
11. Ridhotama, F. A., Sulaksono, H., & Hidayah, T. (2022, 25 Mei). *The effect of work placement and work discipline on employee performance through job satisfaction: Case study of the Surya Kencana Lumajang Savings and Loan Cooperative*. *International Journal of Administration, Business and Management*. Diakses dari <https://doi.org/10.31967/abm.v4i1.579>
12. Rivai, V., & Sagala, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
13. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. New York: Pearson.
14. Siagian, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
15. Suh, E., Byun, D.-H., & An, Y.-S. (1993, 1 Januari). *An approach to effective job placement in an organization: A case study*. *Human Systems Management*. Diakses dari <https://doi.org/10.3233/HSM-1993-12206>
16. Supriyati, S., Darham, & Roni, K. A. (2020, 13 Juni). *Analisis pengaruh sistem rekrutmen dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Muara Bungo*. Diakses dari <https://doi.org/10.5281/zenodo.3892268>
17. Supriyati, S., Darham, & Roni, K. A. (n.d.). *Analisis pengaruh sistem rekrutmen dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Muara Bungo*. Diakses dari <https://doi.org/10.56957/jsr.v3i4.120>
18. Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
19. Wibowo, A., Sundjoto, S., & Rahayu, S. (2025, 26 Desember). *Work ability, job placement, and organizational commitment as determinants of employee performance: Evidence from KPP Madya Dua Surabaya*. Diakses dari <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.4766>

20. Wulandari, R., & Winarningsih, W. (2016, 11 Agustus). *Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan*. Diakses dari <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v5i2.19111>
21. Zhuravleva, L. E., Kostina, E. V., & Levochkina, T. A. (2025, 1 Januari). *Selection and placement of staff as a key aspect of realizing labor potential. Èkonomika i upravlenie: problemy, rešeniâ*. Diakses dari <https://doi.org/10.36871/ek.up.p.r.2025.05.04.002>