

The Effect Of Job Placement On Performance With The Mediating Variable Of Education Level In Village Employees In The Bonai Darusalam Sub-District

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Variabel Mediasi Tingkat Pendidikan Pada Pegawai Desa Di Kecamatan Bonai Darusalam

Hamsal^{1*}, Deswarta², Imam Hanafi³, Bowo⁴

hamsal@eco.uir.ac.id¹, Deswarta@eco.uir.ac.id², imamhanafi@eco.uir.ac.id³,
bowoasmoro@student.uir.ac.id⁴

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study was conducted with the aim of knowing the placement of performance through the level of education in village office employees in the Bonai Darusalam sub-district. The sampling technique in this study was to use saturated or census sampling techniques. In this case the researcher took a sample of all Village Office employees in Bonai Darusalam District by distributing questionnaires to employees totaling 120. The method used is descriptive analysis and Structural Equation Modeling (SEM) Analysis. The results obtained based on the analysis that the effect of placement on performance shows that the better the placement process is carried out, it will improve performance, placement on education shows that the better the placement is done, the better education will also be and education on performance where these results show that the better education, the better performance. so it can be concluded that education plays a role in mediating placement on performance.

Keywords: Education Level, Placement, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui penempatan terhadap kinerja melalui Tingkat Pendidikan pada pegawai kantor desa di kecamatan Bonai Darusalam. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini ialah menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Dalam hal ini peneliti mengambil sampel seluruh pegawai Kantor Desa yang ada di Kecamatan Bonai Darusalam dengan menyebarkan kuesioner kepada para pegawai yang berjumlah 120. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dan Analisis Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian diperoleh berdasarkan analisis bahwa Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja menunjukkan bahwa semakin baik proses penempatan yang dilakukan maka akan meningkatkan kinerja, Penempatan terhadap Pendidikan menunjukkan bahwa semakin baik penempatan yang dilakukan maka pendidikan juga akan semakin baik dan Pendidikan terhadap kinerja dimana hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik pendidikan maka akan semakin baik pula kinerja. sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan berperan dalam memediasi penempatan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Penempatan, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam setiap organisasi merupakan faktor yang sangat penting, sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan aset dari suatu organisasi agar tujuannya tercapai dengan baik. Melalui upaya kelompok yang kooperatif dan sulitnya mengelola orang yang kompleks didalamnya, sebab mereka mempunyai pikiran, keinginan, perasaan, latar belakang pendidikan, status, dan usia heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi.

Begitupun dengan manusia yang merupakan elemen perusahaan yang selalu ada, mereka menetapkan tujuan, berinovasi, menghasilkan barang dan jasa, mengontrol kualitas, memasarkan produk, mengelola keuangan, dan banyak lagi. Tanpa peran manusia, suatu organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, wajar jika

manajemen sumber daya manusia diberi perhatian dan dihargai oleh para pemimpin dalam suatu organisasi.

Organisasi atau instansi adalah sekumpulan orang-orang yang mengatur kewenangan-kewenangan, untuk melakukan koordinasi dan kepemimpinan pemerintah serta pembangunan masyarakat dari lembaga-lembaga dimana mereka ditempatkan. Instansi merupakan suatu wadah atau organisasi yang mempunyai kekuasaan dan lembaga untuk mengurus masalah-masalah kenegaraan dan kesejahteraan rakyat. Oleh karena itu tidak bisa dipungkiri jika faktor manusia merupakan hal penting yang perlu diperhatikan dalam suatu organisasi atau instansi.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja

(Jalil & Abdul, 2021),(Laila, 2021), (Belawa, 2022) Menyatakan bahwa kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personal. (Rahayu & Ruhamak, 2019), (Supardi, 2016)&(Nugraheni et al., 2014) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Supardi, 2016) Kinerja atau performance merupakan hasil dari kerja atau prestasi kerja, tetapi kinerja juga termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana mengelola suatu kinerja dalam perusahaan dan menciptakan hubungan serta komunikasi yang efektif antara satu anggota dengan anggota lainnya. Manajemen kinerja diperlukan oleh seluruh kalangan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Respatiningsih, 2019)

(Yurika Eva Prastiwi, Subur Bahri, 2021), (Rahayu & Ruhamak, 2019) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas yang dapat mencerminkan seberapa baik pegawai tersebut dalam memenuhi persyaratan dalam mencapai suatu tujuan dari organisasi atau perusahaan, dikarenakan kinerja tidak bisa terlepas dari suatu organisasi. (Merdiani, 2019) indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yaitu : Kualitas, kualitas Kuantitas, Ketepatan waktu, Tanggung Jawab, Pelaksanaan Tugas.

Mengingat pentingnya kinerja yang berkaitan dengan keberhasilan dalam meningkatkan kualitas maka perlu di cari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Renaldi et al., 2022) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai yakni Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi. (Rumawas, 2021) Sistem manajemen kinerja memiliki peran penting dalam organisasi karena dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam beberapa aspek yakni Motivasi untuk berprestasi meningkat, Harga diri meningkat, Manajer mendapatkan wawasan tentang bawahan, Definisi pekerjaan dan kriteria diperjelas, Wawasan diri dan pengembangan ditingkatkan, Tindakan administratif lebih adil dan tepat, Tujuan organisasi dibuat jelas, Karyawan menjadi lebih kompeten, Perilaku buruk karyawan diminimalkan, Ada perlindungan yang lebih baik dari tuntutan hukum, Ada diferensiasi yang lebih baik dan lebih tepat waktu antara yang berkinerja baik dan buruk, Pandangan supervisor tentang kinerja dikomunikasikan dengan lebih jelas, Perubahan organisasi difasilitasi Motivasi, komitmen, dan niat untuk tinggal di organisasi ditingkatkan, Perilaku berpendapat didorong, Keterlibatan karyawan ditingkatkan

Tingkat Pendidikan

(Pristiwanti et al., 2022), (Sahabuddin, 2022), (Lestari et al., 2022) disebutkan bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter Dan sebagainya. Pendidikan adalah usaha menarik sesuatu di dalam manusia sebagai upaya memberikan pengalaman-pengalaman belajar terprogram dalam bentuk pendidikan formal, nonformal, dan informal disekolah, dan luar

sekolah, yang berlangsung seumur hidup yang bertujuan optimalisasi kemampuan-kemampuan individu agar dikemudian hari dapat memainkan peranan hidup secara tepat (M et al., 2022), (Sutisna et al., 2022), (Pristiwanti et al., 2022). Sedangkan Menurut (Dewi & Khotimah, 2020), (Sabariah, 2021) pendidikan formal adalah modal yang sangat penting. Karena dengan pendidikan, orang-orang kompeten dan dapat dengan mudah tumbuh dibidang pekerjaan mereka. (Fadiyah, 2022), (S et al., 2020) berpendapat dimensi dan indicator tingkat pendidikan yaitu: Aspek pendidikan formal, Aspek pendidikan non formal

Menurut (Tatimu & Rogahang, 2023), (Sinaga, 2023) Penempatan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut. (Sidupa & Sugiarto, 2022), (Kepemimpinan et al., 2015) Penempatan adalah penunjukan pada pegawai untuk menduduki atau melakukan pekerjaan baru. Hal tersebut terjadi pada pegawai baru atau pegawai lama yang terkena promosi, transfer atau penurunan jabatan. Menurut (Ariani & Sumarni, 2021) Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang dalam posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

(Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, 2023) Menyebutkan bahwa penempatan ialah Setelah proses seleksi selesai, tindak lanjutnya adalah menempatkan calon karyawan yang telah diterima pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan, sambil memberikan wewenang (authority) kepada mereka. Sedangkan Menurut (Firmansyah & Rijanto, 2023) Penempatan (placement) Suatu proses kontinu untuk memberikan tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang telah lulus seleksi, dengan kemampuan untuk secara bertanggung jawab menangani semua risiko dan kemungkinan yang terkait dengan fungsi dan pekerjaan yang diemban, serta memiliki wewenang dan tanggung jawab yang sesuai. Dari definisi tentang penempatan diatas dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai adalah Perusahaan melakukan proses penempatan pegawai dengan mempertimbangkan kualitas pendidikan dan kemampuan individu karyawan tersebut. Penempatan dilakukan dengan memperhatikan kompatibilitas antara kualifikasi pendidikan dan kemampuan pegawai, yang sesuai dengan kebutuhan posisi yang akan diisi oleh pegawai tersebut.

Menurut (Agustriyana, 2015) adapun indikator yang menjadi bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan adalah : Faktor Prestasi Akademis, Pengalaman, Kesehatan Fisik dan Mental, Status Perkawinan dan Usia. Prosedur penempatan pegawai berkaitan erat dengan sistem dan proses yang diterapkan. Pentingnya pemilihan proses penempatan tidak dapat diabaikan, karena hal ini memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas pelaksanaannya dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Penempatan pegawai, termasuk promosi dan transfer, harus dilakukan melalui proses yang efektif dan efisien agar dapat mencapai manfaat yang optimal.

Sebelum mengadakan penempatan pegawai dalam hal ini perlu melihat prosedur atau proses yang harus ditempuh dalam penempatan pegawai, adapun prosedur tersebut menurut (Susanto, 2021) adalah : Penempatan pegawai memerlukan proses analisis tenaga kerja, yang melibatkan penggunaan standar untuk membandingkan calon pekerjaan dan seleksi pelamar. Prosedur ini bertujuan untuk memilih kandidat yang tepat untuk ditempatkan dalam posisi yang sesuai. Adapun tiga jenis penempatan menurut (Usman, 2019) yakni:

1. Promosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah (reward system) atas usaha dan prestasinya di masa lampau.
2. Transfer dan demosi adalah dua kegiatan utama penempatan pegawai lainnya yang ada pada suatu instansi. Transfer terjadi kalau seorang pegawai dipindahkan dari satu bidang tugas ke

bidang lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, baik tingkat gaji, tanggung jawab maupun tingkat strukturalnya.

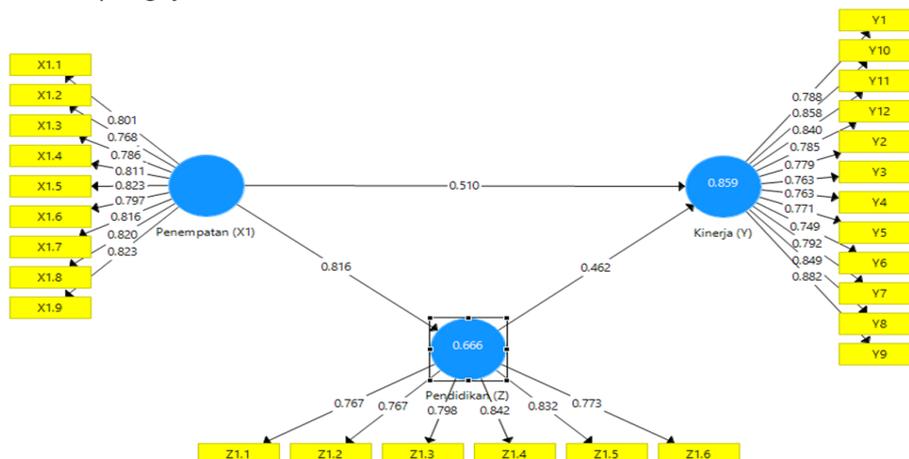
(Yuliyanti, Agus Gunawan & Received:, 2023) Fungsi penempatan adalah suatu kegiatan untuk memperoleh dan mengalokasikan sejumlah pekerja yang dibutuhkan pada jabatan-jabatan kosong. Untuk enangani fungsi ini, organisasi memberikan kewenangan kepada manajer personalia. Manajer personalia dapat menjalankan tugasnya seorang diri atau dengan dibantu pembantu/staf manajer dan para konsultan yang berperan sebagai penyelia. Fungsi penempatan meliputi kegiatan perencanaan sumber daya, perekrutan pekerja, seleksi pekerja, dan keputusan penerimaan.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen "Penempatan" (X) melalui tingkat pendidikan (Z) terhadap variabel dependennya yaitu "Kinerja" (Y). Penelitian ini dilakukan di Kantor Desa yang berada di Kecamatan Rambah Hilir. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 120 pegawai Kantor Desa di Kecamatan Rambah Hilir. Dalam melakukan penelitian, peneliti menggunakan sampel jenuh, di mana seluruh populasi pegawai Kantor Desa (120 orang) dijadikan sebagai sampel penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui hasil kuesioner dan jawaban dari pegawai Kantor Desa. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji hubungan antara variabel "Penempatan" (X) dan tingkat pendidikan (Z) dengan kinerja (Y) pegawai Kantor Desa di Kecamatan Rambah Hilir.

4. Hasil Dan Pembahasan

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dan pembahasan hasil analisis, terlebih dahulu akan di lakukan Pengujian kualitas data dengan validitas dan reliabilitas, dalam PLS menggunakan outer model agar diketahui seberapa baik instrumen yang dipakai dalam pengukuran. Uji validitas dapat dilihat dari convergent validity dan nilai AVE (Average Variance Extracted). Berikut merupakan hasil pengujian Validitas dilihat dari Outer Model.



Menurut (Ghozali & Latan, 2015) Nilai loading factor lebih dari 0,70 dianggap tinggi, berdasarkan gambar di atas, secara keseluruhan nilai loading factor pada tiap indikator sudah di atas 0,70, ini bermakna bawah secara keseluruhan loading factor sudah memenuhi kriteria pada convergent validity, dengan demikian model dianggap memenuhi syarat dan layak serta dapat dianalisa lebih lanjut.

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja (Y)	0.949	0.951	0.956	0.644
Pendidikan (Z)	0.885	0.885	0.912	0.635
Penempatan (X1)	0.932	0.934	0.943	0.648

Sumber : SmartPLS 3.0, 2023

Dari hasil Tabel di atas bahwa hasil *Average Variance Extracted* (AVE) sudah di atas 0,50. Nilai AVE di atas 0,50 dianggap tidak ada masalah dan siap dilakukan pengujian lebih lanjut (Ghozali & Latan, 2015).

1. Uji Reliabilitas

Menurut (Jonathan Sarwono, 2014) reliabilitas merupakan ukuran konsistensi internal indikator-indikator suatu konstruk yang menunjukkan derajat sejauh mana setiap indikator tersebut menunjukkan sebuah konstruk laten yang umum. . Suatu variabel dikatakan memenuhi reliabilitas konstruk jika memiliki nilai composite reliability > 0,7 (Billy J. Maspaitella et al, 2018) dan nilai cronbach apha yang bernilai > 0,7 memiliki tingkat reliabilitas yang baik bagi sebuah variabel (Assegaff, 2015). Berikut tabel reliabilitas :

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja (Y)	0.949	0.951	0.956	0.644
Pendidikan (Z)	0.885	0.885	0.912	0.635
Penempatan (X1)	0.932	0.934	0.943	0.648

Sumber : SmartPLS 3.0, 2023

Melihat Tabel 4, nilai cronbach's alpha dan composite reliability sudah memiliki nilai lebih dari 0,70. Nilai yang lebih dari 0,70 maka diambil kesimpulan bahwa secara keseluruhan instrumen reliabel dan memenuhi uji reliabilitas.

1. Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa di Kecamatan Bonai Darusalam

Variabel penempatan mempunyai Nilai original sample 0.510 (Positif) dan nilai P-Values 0.000 < 0.05 dimana hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik proses penempatan yang dilakukan maka akan meningkatkan kinerja bahwa terdapat pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Pegawai terbukti kebenarannya.

2. Pengaruh Penempatan terhadap Pendidikan Pegawai Kantor Desa di Kecamatan Bonai Darusalam

Variabel penempatan mempunyai Nilai original sample 0.816 (Positif) dan nilai P-Values 0.000 dimana hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik penempatan yang dilakukan maka pendidikan juga akan semakin baik penempatan terhadap Tingkat Pendidikan terbukti kebenarannya.

3. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa di Kecamatan Bonai Darusalam

Nilai original sample 0.462 (Positif) dan nilai P-Values 0.000 < 0.05 dimana hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik pendidikan maka akan semakin baik pula kinerja.

4. Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja dengan Pendidikan Sebagai Variabel Intervening.

Nilai original sample 0.377 (Positif) dan P-Values 0.000 < 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan berperan dalam memediasi penempatan terhadap kinerja.

5. Penutup

Kesimpulan

Penempatan secara langsung berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, artinya Penempatan yang dirasakan pegawai dapat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang dilakukan oleh Kantor Desa di Kecamatan Bonai Darusalam. Semakin besar harapan, keinginan, atau kebutuhan dari para pegawai terpenuhi maka Kinerja Pegawai mereka dapat meningkat. Dengan meningkatnya Penempatan maka meningkat pula Kinerja Pegawai tersebut. Penempatan secara langsung berpengaruh terhadap Pendidikan, artinya semakin baik penempatan yang dilakukan Penempatan Kantor Desa di Kecamatan Bonai Darusalam maka semakin baik tingkat Pendidikan. Tingkat Pendidikan secara langsung berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, artinya Tingkat Pendidikan yang diberikan kantor mampu mempengaruhi Kinerja Pegawai yang dihasilkan oleh pegawai Kantor Desa di Kecamatan Bonai Darusalam. Tingkat Pendidikan mempunyai pengaruh positif dalam memediasi penempatan terhadap kinerja pegawai, artinya Tingkat Pendidikan sangat berperan atau menimbulkan dampak meningkat kan kinerja pada Kantor Desa di Kecamatan Bonai Darusalam.

Saran

Bagi pihak Kantor Desa di Kecamatan Bonai Darusalam meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai pengaruh positif dan dilihat dari hasil tanggapan responden yang mayoritas baik, namun masih terdapat beberapa hal yang harus dibenahi seperti pada variabel Tingkat Pendidikan yang menunjukkan di kantor desa kecamatan desa di Kecamatan Bonai Darusalam agar dapat lebih memberikan umpan balik dan masukan materi yang dibutuhkan Pegawai seperti pelatihan dan peralatan kantor sehingga mereka lebih termotivasi dan kinerjanya meningkat.

Daftar Pustaka

- Agustriyana, D. (2015). Analisis Faktor-Faktor Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Yuniko Asia Prima Di Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8 No. 2(2), 161.
- Ariani, R., & Sumarni, I. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tabalong. *Japb*, 4(2), 1735–1748.
- Belawa. (2022). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak. *UNIVERSITAS MAHASARASWATI DENPASAR*.
- Dewi, R., & Khotimah, S. H. (2020). Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar. *ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal*, 8(2), 279. <https://doi.org/10.21043/elementary.v8i2.7839>
- Fadiyah, S. D. (2022). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kerja, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*, UD. Aji Batara Perkasa Mandiri Sidoarjo. 1(1), 1–15.
- Firmansyah, I., & Rijanto, R. (2023). The Effect of Job Placement on Employee Work Productivity. *Jurnal Ema*, 1(2), 67–74.
- Jalil, F. W., & Abdul. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Terminal Informasi Ilmia*, 10(1), 95–105. ajalil852@gmail.com%0ASekolah
- Kepemimpinan, P., Organisasi, P., Motivasi, D. A. N., Efektifitas, T., Pegawai, K., Dinas, P., Daerah, P., & Bogor, K. (2015). *Jurnal Manajemen* *Jurnal Manajemen. Pengaruh Celebrity Endorsement, Brand Image, Dan Testimoni Terhadap Minat Beli Konsumen Produk Mie Instan Lemonilo Pada Media Sosial Instagram*, 6(1), 131–143.
- Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, G. P. A. J. S. (2023). Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal*

- Dinamika DotCom*, 9(2), 157–164.
<https://doi.org/https://doi.org/10.22487/jimut.v9i2.329>
- Laila, M. (2021). Kinerja Guru ditinjau dari Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja di Sekolah Dasar Islam Terpadu Arrahmah. *Indonesian Journal of Islamic Educational ...*, 4(2), 61–69.
<http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/IJIEM/article/view/14029%0Ahttp://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/IJIEM/article/download/14029/6891>
- Lestari, A., Setiawan, F., & Agustin, E. (2022). Manajemen Pendidikan Inklusi di Sekolah Dasar. *Arzusin*, 2(6), 602–610. <https://doi.org/10.58578/arzusin.v2i6.703>
- M, M., Hamzah, H., & Suandi, S. (2022). Pengaruh Model Pembelajaran Problem Based Learning (Pbl) Terhadap Motivasi Belajar Peserta Didik Pada Mata Pelajaran Fisika Di Smk Negeri 7 Majene. *PHYDAGOGIC: Jurnal Fisika Dan Pembelajarannya*, 4(2), 99–106.
<https://doi.org/10.31605/phy.v4i2.1783>
- Merdiani, T. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Bisnis Terminal Pada Pt. Pelabuhan Indonesia. *Universitas Islam Riau*, 561(3), 121.
- Nugraheni, R., Prihatini, A. E., & Budiarmo, A. (2014). Pengaruh Standar Operasional Prosedur Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pramuniaga Pasaraya Sriratu Pemuda Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 187–195.
<https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jiab.2014.5194>
- Pristiwanti, D., Badariah, B., Hidayat, S., & Dewi, R. S. (2022). Pengertian Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 1707–1715.
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Incentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1), 1–22.
<https://doi.org/10.30737/ekonika.v2i1.15>
- Renaldi, Rahayuningsih, N., & Rahayuningsih, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Studi Kasus Pegawai DPUPR Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8(2), 44–53. <https://doi.org/10.31943/investasi.v8i2.199>
- Respatiningsih, H. (2019). Manajemen Kinerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Umkm). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 48–65.
- Rumawas, W. (2021). *Manajemen Kinerja*. Universitas Sam Ratulangi (Unsrat).
 percetakanunsrat@gmail.com
- S, C. R. C., Mayasari, T., Sasono, M., & Mullis, M. (2020). Development of Marzano ' s Taxonomy-Based Evaluation to Determine the Reasoning Skill Profile on Straight Motion Material. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Fisika COMPTON*, 7(2), 44–49.
- Sabariah, S. (2021). Manajemen Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 116–122. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1764>
- Sahabuddin, M. (2022). Kepemimpinan Pendidikan Perspektif Manajemen Pendidikan. *Educatioanl Journal: General and Specific Research*, 2(Februari), 102–112.
- Sidupa, E. V., & Sugiarto, A. (2022). Dampak Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja di OTI Fried Chicken. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 416. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i3.42129>
- Sinaga, N. A. (2023). Pengaruh Budaya Sistematis Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pos Indonesia Cabang Sibolga. *Jurnal Mahasiswa*, 5(1), 39–50.
<https://doi.org/https://doi.org/10.51903/jurnalmahasiswa.v5i1.515>
- Supardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1). <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1680>
- 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), 133–144.

<https://doi.org/10.29259/jmbs.v18i3.12627>

- Sutisna, M., Sucherman, U. U., Suandi, D., Sukatmi, S., & Kumalasari, S. (2022). Urgensi Pendidikan Pancasila Sejak Dini Bagi Generasi Z. *Jurnal Citizenship Virtues*, 2(2), 327–338. <https://doi.org/10.37640/jcv.v2i2.1518>
- Tatimu, J. W. A. V., & Rogahang, J. J. (2023). Disiplin Kerja dan Penempatan Kerja Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan PT Henri Elyon Narwastu Kota Manado. *Productivity*, 4(1), 88–100. <https://doi.org/https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/48267>
- Usman, B. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Media Lintas Indonesia Kota Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 16(2), 127–139. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v16i2.3413>
- Yuliyanti, Agus Gunawan, R. F., & Received: (2023). Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 676–688. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.7991063>
- Yurika Eva Prastiwi, Subur Bahri, S. W. (2021). Pengaruh Kinerja Aparatur Kepolisian Bagian Satuan Lalu Lintas Terhadap Kepatuhan Berlalu Lintas Masyarakat Di Kecamatan Banyuwangi. *Jurnal KATARSIS Ilmu Administrasi Publik*, 1(1), 1–7. email: parkswan6@gmail.com