

## Pengaruh Kompetensi Individu, Perilaku Individu dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Weleri Makmur

Fibula Cherry Natalia <sup>1</sup>

Kamelia Emi Trimiati <sup>2</sup>

Erawati Kartika <sup>3</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen, Universitas AKI

<sup>2</sup> Program Studi Manajemen, Universitas AKI

<sup>3</sup> Program Studi Akuntansi, Universitas AKI

### Abstract

*Human resources are the key to a business with processes that are run well by the human resources themselves. A human resource can be said to be competent if it has good performance. Management tasks can be carried out effectively with human resources who have the appropriate performance. The purpose of this study was to analyze the effect of Individual Competence, Individual Behavior and Job Placement on Employee Performance. The population of this study were all employees of PT. BPR Weleri Makmur with a sample of 100 people as respondents. The data collection technique is by distributing questionnaires online. Data analysis tools using SPSS version 25. Based on the partial test results, the Individual Competency Variable has a significant positive effect on Employee Performance of 0.698. The Individual Behavior variable has no significant effect on Employee Performance of 0.023. And the Job Placement variable has a significant positive effect on Employee Performance of 0.430. The determination test results show that the Adjusted R Square value is 0.891.*

**Keywords :** *human resources, individual competence, individual behavior, job placement, employee performance*

### Abstrak

Sumber daya manusia adalah kunci dari bisnis dengan proses yang dijalankan dengan baik oleh sumber daya manusia itu sendiri. Suatu sumber daya manusia dapat dikatakan kompeten apabila memiliki kinerja yang baik. Tugas manajemen dapat dilakukan secara efektif dengan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang sesuai. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Kompetensi Individu, Perilaku Individu dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dari penelitian ini ialah seluruh karyawan PT. BPR Weleri Makmur dengan sampel berjumlah 100 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data adalah dengan dilakukannya penyebaran kuesioner secara online. Alat analisis data menggunakan SPSS versi 25. Berdasarkan hasil uji secara parsial menyatakan Variabel Kompetensi Individu berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,698. Variabel Perilaku Individu tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,023. Dan variabel Penempatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,430. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,891.

**Kata Kunci :** *sumber daya manusia, kompetensi individu, perilaku individu, penempatan kerja, kinerja karyawan*

\* Corresponding author:

Email: [121190004@student.unaki.ac.id](mailto:121190004@student.unaki.ac.id)

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang sangat berharga karena peran dan fungsinya yang unik dan tidak dapat ditiru oleh mesin atau sumber eksternal lainnya. Dengan didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, serta peranan kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi, organisasi dapat menjalankan manajemennya secara efektif. Setiap individu dalam sebuah perusahaan, dalam hal ini adalah sumber daya manusia atau disebut sebagai karyawan, tentu harus memiliki peran dan tanggung jawab yang harus dikerjakan. Setiap relasi yang tercipta antar pekerja, akan melibatkan peran setiap individu yang bekerja didalamnya. Menurut Hamali menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap kompetensi, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Kinerja seseorang adalah ukuran prestasi kerja yang sesungguhnya yang ditunjukkan setiap karyawan sebagai tingkat prestasi kerja yang diharapkan oleh perusahaan dari mereka. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis dalam (Anggereni, 2019) setuju dengan menyatakan bahwa faktor internal seperti karakteristik, pendidikan, pengalaman, kesehatan, usia, dan keahlian, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja, gaya manajemen, dan kompensasi mempengaruhi produktivitas karyawan. Tugas-tugas dasar manajemen bisnis akan berjalan tanpa hambatan jika perusahaan mempekerjakan pekerja yang memiliki pengetahuan yang luas dan keterampilan yang tinggi. Produktivitas atau kinerja yang tinggi tidak dapat dicapai hanya dengan memiliki kemampuan untuk bekerja, namun membutuhkan keinginan yang tinggi untuk bekerja, yang pada akhirnya akan menghasilkan penyelesaian tugas yang lebih efisien.

Kinerja pekerja ditentukan oleh faktor-faktor seperti upaya yang dilakukan oleh seorang individu dalam melaksanakan tugasnya di tempat kerja. Kompetensi memiliki efek yang menguntungkan pada perilaku seseorang. Konsep yang dihasilkan bahwa keadaan pribadi seseorang berpengaruh pada kinerja mereka di tempat kerja. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari kompetensi individu, perilaku individu dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dimana suatu individu tersebut ciptakan sebagai relasi hubungan antara individu itu sendiri dengan perusahaan dimana tempat ia bekerja.

## TELAAH LITERATUR

### Kompetensi Individu

Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016), kompetensi adalah kapasitas seseorang untuk melakukan suatu tugas dengan baik dan memiliki keunggulan berdasarkan topik-topik yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian, dan sikap. Sedangkan menurut Dessler (2017), kompetensi adalah sifat manusia yang dapat ditunjukkan dengan pengetahuan, kemampuan, dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Kapasitas yang dimiliki seseorang untuk menggunakan alat, teknologi, atau proses yang terkait dengan kegiatan atau pekerjaan yang mereka lakukan dapat disimpulkan dari definisi kompetensi yang diberikan di atas. Kompetensi individu yang baik juga dapat membantu individu dalam meningkatkan kredibilitas, memperluas jaringan profesional, dan meningkatkan peluang karir. Dalam era digital seperti sekarang ini, kompetensi individu yang baik juga dapat membantu seseorang untuk tetap relevan di pasar kerja yang terus berkembang.

Seiring dengan perkembangan zaman dan teknologi, kompetensi individu juga harus terus berkembang. Oleh karena itu, sangat penting bagi seseorang untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kompetensi mereka melalui pelatihan, pendidikan, pengalaman kerja, dan refleksi diri. Dengan cara ini, individu dapat memperkuat kemampuan mereka dan meningkatkan kinerja mereka dalam tugas atau pekerjaan yang dilakukan. Dalam kesimpulannya, kompetensi individu

merupakan faktor penting dalam keberhasilan seseorang dalam karir atau pekerjaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi seseorang untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kompetensi mereka agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien serta mencapai tujuan yang diinginkan serta dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

### **Perilaku Individu**

Perilaku pribadi sangatlah penting karena dapat menunjukkan serangkaian perilaku yang unik yang dipengaruhi oleh lingkungan, pengalaman masa lalu, keyakinan pribadi, dan karakteristik biologis dan psikologis. Notoatmodjo (2014) mendefinisikan perilaku sebagai suatu tindakan atau aktivitas organisme (mahluk hidup) yang bersangkutan. Pengalaman dan interaksi manusia dengan lingkungan yang beragam jenisnya berdampak pada perilaku. Pengetahuan, sikap, dan perilaku adalah contohnya. Perilaku individu sangat penting dalam mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam hidup.

Perilaku individu menurut Miftah (2015) adalah produk dari interaksi seseorang dengan lingkungannya, sedangkan kepribadian adalah fungsi dari hubungan seseorang dengan lingkungannya. Perilaku individu, yang berhubungan dengan perilaku organisasi, adalah bidang studi tentang sifat kelompok, seperti bagaimana perusahaan dimulai, tumbuh, dan berkembang, dan bagaimana pengaruhnya terhadap anggota sebagai individu, kelompok konstituen, organisasi lain, dan institusi yang lebih besar, (Thoha, 2014). Perilaku didefinisikan sebagai semua manifestasi biologis individu dalam berinteraksi dengan lingkungannya, mulai dari perilaku yang paling terlihat sampai perilaku yang tidak terlihat, dari perilaku yang paling dirasakan sampai perilaku yang paling tidak dirasakan (Okviana, 2015). Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap individu untuk memahami dan memperhatikan perilaku mereka dalam kehidupan sehari-hari.

### **Penempatan Kerja**

Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitas pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi, terutama dalam perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka diperlukan karyawan yang memenuhi standar yang baik secara kuantitas maupun kualitasnya. Baik dalam hal kuantitas berarti bahwa tenaga kerja harus sesuai dengan persyaratan pekerjaan di satu area bisnis. Meskipun berkualitas tinggi, ini hanya menyiratkan bahwa pekerjaan para pekerja memenuhi standar untuk industri tempat mereka bekerja.

Pelaksanaan evaluasi kinerja karyawan, penempatan kerja merupakan hal yang krusial (Rondo et al., 2018). Penempatan karyawan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada kandidat yang lolos proses seleksi agar dapat diselesaikan sesuai dengan parameter yang ditetapkan. Setelah seleksi, ada langkah pengambilan keputusan yang disebut penempatan sumber daya manusia, yang bertujuan untuk memberikan kesempatan yang sama kepada setiap orang untuk menunjukkan kemampuan mereka. Karena penempatan yang tepat pada posisi yang tepat akan dapat membantu institusi dalam mencapai tujuan yang diharapkan, maka proses penempatan merupakan langkah yang sangat krusial dalam mendapatkan orang-orang yang kompeten yang dibutuhkan dalam sebuah institusi. Tujuan dari seleksi adalah penempatan, atau menempatkan seseorang pada posisi pekerjaan yang sesuai, menurut Mathis dan Jackson dalam Rumawas (2018).

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Meskipun tujuan organisasi dapat bervariasi, kinerja karyawan yang baik dapat membantu organisasi mencapai tujuan mereka, seperti meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas produk atau layanan, atau mencapai target keuangan yang ditetapkan. Sementara itu, kinerja adalah

sesuatu yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi, menurut Robbins (2006), karena kinerja merupakan pencapaian terbaik karyawan sesuai dengan potensi yang dimilikinya.

Penilaian kinerja karyawan adalah proses yang penting dalam manajemen sumber daya manusia karena membantu organisasi untuk memahami kinerja individu dan tim mereka. Hal ini juga memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi area di mana karyawan memerlukan dukungan atau pelatihan tambahan, serta mengidentifikasi karyawan yang berkinerja tinggi dan mempertahankan mereka di dalam organisasi. Selain evaluasi formal, kinerja karyawan juga dapat diukur dengan beberapa metode, seperti skala penilaian, tes atau observasi langsung. Namun, penilaian kinerja karyawan bukan hanya tentang mengukur kinerja individu, tetapi juga tentang memberikan umpan balik dan dukungan untuk membantu karyawan meningkatkan kinerja mereka (Widaningsih et. Al., 2020).

### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1. Kompetensi individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. BPR Weleri Makmur
- H2. Perilaku individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. BPR Weleri Makmur
- H3. Penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. BPR Weleri Makmur

## **METODOLOGI**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah pegawai PT. BPR Weleri Makmur Semarang yang berjumlah sebanyak 100 orang pegawai. Menurut Siyoto dkk (2015), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Dikarenakan populasi yang ada dalam penelitian ini sangat banyak, maka peneliti mengambil sampel sebanyak 100 responden untuk mewakili populasi tersebut. Dengan pengambilan Sampling jenuh (sampling sensus) dimana sampling ini merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sampel (Sugiyono, 2012). Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

### **Teknik Analisis**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Program For Social Science*) versi 25. Teknik analisis data yang dilakukan adalah analisis statistik deskriptif dimana semua hasil penelitian akan dideskripsikan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Analisis**

Hasil analisis telah memenuhi uji asumsi klasik, sehingga hasil analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.** Hasil Uji Parsial

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.883	1.087		-2.653	.009
	KO	.698	.073	.608	9.556	.000
	PI	.023	.074	.015	.314	.754
	PK	.430	.064	.373	6.674	.000

a. Dependent Variable: KK

**Sumber:** Luaran SPSS (2023)

Berdasarkan hasil pengujian variabel kompetensi individu yang telah dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji T sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa signifikansi lebih kecil dari 0,05. Pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan Werni Sarumaha (2022), yang menemukan bahwa ada hubungan antara variabel kompetensi individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk variabel perilaku individu, berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji T sebesar  $0,754 > 0,05$  yang berarti bahwa signifikansi lebih besar dari 0,05. Pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima jadi dapat disimpulkan bahwa perilaku individu tidak berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian. Hasil ini mendukung hasil penelitian Mutiara S Panggabean (2002) yang telah dilakukan dengan menemukan hasil bahwa ada hubungan yang tidak signifikan antara variabel perilaku individu dan kinerja karyawan.

Untuk variabel penempatan kerja, berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa signifikansi lebih kecil dari 0,05. Pengujian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jadi dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan Heri Mutiyoko (2021), yang menemukan bahwa ada hubungan antara variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.** Hasil Uji Simultan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	983.166	3	327.722	269.652	.000 <sup>b</sup>
	Residual	116.674	96	1.215		
	Total	1099.840	99			

a. Dependent Variable: KK  
 b. Predictors: (Constant), PK, PI, KO

**Sumber:** Luaran SPSS (2023)

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa dengan angka signifikansinya 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa angka signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan  $\alpha$  sebesar 0,05. Maka kesimpulannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa variabel

Kompetensi individu (X1), Perilaku Individu (X2), dan Penempatan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 3.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945 <sup>a</sup>	.894	.891	1.10243

a. Predictors: (Constant), PK, PI, KO

**Sumber:** Luaran SPSS (2023)

Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai Adjusted R Square sebesar 0,891 (89,1%) yang menunjukkan bahwa 89,1% variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh Kompetensi Individu (X1), Perilaku Individu (X2), dan Penempatan Kerja (X3). Sedangkan sisanya sebesar 10,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan-kesimpulan yakni, pertama, terdapat pengaruh positif signifikan dari variabel kompetensi individu dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan maka H1 dan H3 dapat diterima, sedangkan variabel perilaku individu memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan maka H2 ditolak. Kedua, variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah Kompetensi Individu (X1), yang memiliki nilai koefisien regresi paling tinggi yaitu sebesar 0,698 atau Kompetensi Individu memiliki peran sebesar 69,8% terhadap kinerja karyawan. Ketiga, 89,1% variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh Kompetensi Individu (X1), Perilaku Individu (X2), dan Penempatan Kerja (X3), menunjukkan hasil perhitungan koefisien determinasi. Sedangkan 10,9% varians dijelaskan oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model penelitian, faktor tambahan.

Dan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, adapun saran yang disampaikan penulis, pertama, karakteristik yang berkaitan dengan perilaku individu yang tidak berpengaruh pada kinerja karyawan dengan lebih mempertimbangkan dengan meningkatkan indikator nya yakni kepribadian, sikap, kemampuan dan kepercayaan agar variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dengan indikator yang dapat menghasilkan hasil yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan tanpa harus mengurangi pengaruh yang dominan dari kompetensi individu terhadap kinerja karyawan dengan cara mempertahankan indikator yang telah diuji dalam penelitian ini yakni menggunakan indikator Ruky (2017) yakni karakter pribadi, konsep diri, pengetahuan, keterampilan dan motivasi kerja. Kedua, perlu dilakukan lebih banyak penelitian terhadap responden dari wilayah geografis yang lebih luas untuk membandingkan temuan antara ruang lingkup satu organisasi dengan ruang lingkup yang lebih besar, seperti ruang lingkup wilayah.

## REFERENSI

- Aditia, A. (2019). unsil.ac.id. Retrieved from Repository Universitas Siliwangi: [http://repositori.unsil.ac.id/613/6/10\\_Bab\\_III\\_baru3%5B1%5D%20MICROSOP%20NINDI.pdf](http://repositori.unsil.ac.id/613/6/10_Bab_III_baru3%5B1%5D%20MICROSOP%20NINDI.pdf)
- Afrida Yanis. (2022). Konsep Dan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al-Ihda' : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran*, 14(2), 423-432.
- Analysis of The Effect of Employee Age, Human Resource Management Practices and Employee Competence on Employee Performance in Kenyan State Corporations. (2019). *European Journal of Business and Management*.
- Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606.
- Arbiyanto, M. (2021). BAB III METODE PENELITIAN. Retrieved from kwikkiangie.ac.id: <http://eprints.kwikkiangie.ac.id/2026/4/bab%203.pdf>
- Aritonang, A. E. (2023, Januari 30). Proses Orientasi dan Cara Penempatan Karyawan Ayam Swasta Cirebon. Retrieved from Kompasiana: [https://www.kompasiana.com/aristonaritonang11/63d79ab306b56a1b81509872/proses-orientasi-dan-cara-penempatan-karyawan-ayam-swasta-cirebon#google\\_vignette](https://www.kompasiana.com/aristonaritonang11/63d79ab306b56a1b81509872/proses-orientasi-dan-cara-penempatan-karyawan-ayam-swasta-cirebon#google_vignette)
- Arsaman, S. (2019). Pengaruh Perilaku Individu Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Administrasi Medika Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Humanis*, 600-609.
- Bayu Putra, R., & Fitri, H. (2021). Literature Review: Model Pengukuran Kinerja Dosen Dan Organizational Citezenship Behavior Berdasarkan Karakteristik Individu, Budaya Kerja Dan Perilaku Individu. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 485-512.
- Bone, Y., Aneta, Y., & Bokingo, A. H. (2018). Pengaruh Penempatan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah ...*, 1(1), 19-27. Retrieved from <http://ejournal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/6998>
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 72.
- Dr. Meiryani, S. A. (2021, Agustus 13). Memahami Skala Likert Dalam Penelitian Ilmiah. Retrieved from Binus University: <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/13/memahami-skala-likert-dalam-penelitian-ilmiah/>
- Gomes (2003) dalam Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63-77.
- Hermawan, F. (2020). BAB III METODA PENELITIAN. Retrieved from stei.ac.id: <http://repository.stei.ac.id/1738/4/BAB%20III.pdf>
- Hidayat, W. N. (2020, April 9). Jenis-jenis Penelitian Sosial. Retrieved from um.ac.id: <http://wahyunur.blog.um.ac.id/jenis-jenis-penelitian-sosial/>

- Inayatuddiniyah, Udi Iswadi, and Mahfudoh. 2019. "Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Hotel Sari Kuring Indah Kota Cilegon." *Prosiding Seminar Nasional Humanis 2019 Pengaruh*, 153–60.
- Iskandar, H. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 8(4).
- Mahatmavidya, P. A. (2021, November 24). Mengenal Apa itu Indikator Kinerja, Tujuan, Cara Mengukur, dan Fungsinya. Retrieved from Mekari: <https://mekari.com/blog/indikator-kinerja/>
- Massie, R. (2017, Januari). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Retrieved from Neliti: <https://media.neliti.com/media/publications/269323-pengaruh-stres-kerja-terhadap-kinerja-ka-eca4adfe.pdf>
- Mihungo, S. S., & Mwangi, L. (2021). The Influence of Staff Competence on Performance of Procurement Contracts Management in Public Sector in Tanzania. *Uchenie Zapiski Instituta Afriki RAN*, (4), 47–55.
- Mulya saputra, I & Yosy Pasla, P.R. (2020) Perbandingan Perilaku Organization Citizenship Behavior (Ocb) Pendidik (Dosen) Dan Tenaga Kependidikan Universitas Xyz. *PARSIMONIA: Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*. Vol. 7(1), 1-15.
- Murtiyoko, H. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Putra Jaya Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2).
- Nofritar, & Mahmudin, Y. (2023). Peranan Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Semen Padang. *Journal of Science Education and Management Business*, 2(1), 29–40.
- Parera, A. A., Areros, W. A., Rumawas, W., Studi, P., & Bisnis, A. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. *Royal Coconut. Productivity*, 2(5), 1–7.
- Ratnasari, S. D., & Tarimin, T. (2021). Efek Perilaku Individu terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), 165–175.
- Ratnasari, S. L., L, B. S., & Tanjung, R. (2021). Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 153.
- Riadi, M. (2020, November 29). Populasi dan Sampel Penelitian (Pengertian, Proses, Teknik Pengambilan dan Rumus). Retrieved from *KajianPustaka*: <https://www.kajianpustaka.com/2020/11/populasi-dan-sampel-penelitian.html>
- Robbins (2016:260) dalam Aziz, N. & Joko Dewanto, I. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2) 168-177.
- Rosyadi, T. (2021). Laporan Kegiatan Metlit Tommy Rosyadi 191010503548. Retrieved from Studocu: <https://www.studocu.com/id/document/universitas-pelita-bangsa/supply-chain-management/laporan-kegiatan-metlit-tommy-rosyadi-191010503548/45004536>
- Ruky (2006) dalam Fadillah Rozi dan Sulastini, Sulastini, & Hidayati, N. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1), 1–9.

- Saputra, N., Maulida, F., & Dewanto, P. E. (2022). Mengupas Pengaruh Kompetensi Individu dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan e-Commerce di Indonesia. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 179.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36.
- Susilawati, T. (2020, Maret 24). Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia. Retrieved from Scribd: <https://www.scribd.com/document/453007374/Pengertian-Manajemen-Sumber-Daya-Manusia#>
- Syafnidawaty. (2020, November 8). Data Primer. Retrieved from Universitas Raharja: <https://raharja.ac.id/2020/11/08/data-primer/>
- Tamaka, N. Ch., Lengkong, V. P. K., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3138–3147.
- Tanasal, R., Kojo, C., & M.Sendow, G. (2016). Analisis Beban Kerja, Perilaku Individu Dan Persepsi Terhadap Kinerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA*, 4(5), 456–466.
- Universitas Muhammadiyah Palembang. (2018, July). BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS. Retrieved from [um-palembang.ac.id: http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/11898/2/212016094\\_BAB%20II\\_SAMPAI\\_BAB%20TERAKHIR.pdf](http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/11898/2/212016094_BAB%20II_SAMPAI_BAB%20TERAKHIR.pdf)
- Universitas Pahlawan. (2021). Jurnal Basicedu. Retrieved from [Jurnal Basicedu: https://jbasic.org/index.php/basicedu/article/download/787/468](https://jbasic.org/index.php/basicedu/article/download/787/468)
- Wardani, S. I., Peristiowati, Y., & Nurwijayanti. (2020). The Effect of Motivation, Competence and Work Environment on Employee Performance in Brawijaya Hospital Lawang Malang. *Journal for Research in Public Health*, 2(1), 2685–5275.
- Widaningsih, R. A., Sukristanta, S., & Kasno, K. (2020). Tantangan Bagi Organisasi dalam Mempertahankan Kinerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19 di Indonesia. *Al Tijarah*, 6(3), 193–198. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5813>