

LEMBAR PERNYATAAN PENGGUNAAN KECERDASAN BUATAN (AI)

Nama : Rifki Surya Situmorang

NIM : 23458

Prodi : Agribisnis

Judul : Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Salonok Ladang Mas Kabupaten Seruyan, Kalimantan Tengah

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Saya menggunakan bantuan teknologi Kecerdasan Buatan (AI) dalam penyusunan tugas akhir (skripsi/tesis) ini untuk menunjang penelitian saya.
2. Seluruh instruksi atau prompt yang digunakan dalam proses tersebut telah saya lampirkan pada bagian lampiran dokumen ini.
3. Saya menyadari bahwa meskipun menggunakan bantuan AI, tanggung jawab penuh atas isi, keaslian, dan kebenaran ilmiah dari tugas akhir (skripsi/tesis) ini sepenuhnya berada di tangan saya sebagai penulis.
4. Saya memastikan bahwa tidak ada pelanggaran etika akademik seperti plagiarisme dan bahwa penggunaan AI dilakukan secara bertanggung jawab dan sesuai dengan pedoman akademik yang berlaku di lingkungan INSTIPER.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan penuh tanggung jawab untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 29 Juni 2026

Yang Menyatakan,



Rifki Surya Situmorang

DAFTAR REFERENSI BESERTA LINK AKSESNYA

Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Praktik dan Penelitian. In <i>Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik dan Penelitian</i> (Vol. 106, Issue 12). Unimal Press	http://repository.unimal.ac.id/id/eprint/6943
Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023). Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Kerja : Motivasi , dan Komitmen Organisasi (Studi Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). <i>Jurnal Ilmu Manajemen Terapan</i> , 4(6), 853–867.	http://repository.upiypk.ac.id/id/eprint/8720
Aldilaningsari, Y., Al Musadieq, M., & Hakam, M. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). <i>Jurnal Administrasi Bisnis</i> , 37(2), 1–7.	https://www.neliti.com/publications/80861
Aldy, H. L. N. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Hanifa Islamic School. <i>Jurnal Ekonomi Efektif</i> , 2(2), 220–225.	https://www.researchgate.net/publication/341974189
Atkhan, Margono, A., & Riady, G. (2013). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. <i>Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Entrepreneurship</i> , 1(2), 366–376.	https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/JAR/article/view/469/422
Fachrurazi, H., Rinaldi, K., Jenita, Purnomo, Y. J., Harto, B., & Dwijayanti, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In <i>Cendikia Mulia Mandiri</i> (Issue 1). Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.	https://www.researchgate.net/publication/367520809_MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Fackrurrozi, Junaedi, A., & Matra, D. D. (2019). Manajemen Pemanenan Kelapa Sawit (Elaeis guineensis Jacq.) di Kebun Rambutan, Serdang Bedagai, Sumatera Utara. <i>Buletin Agrohorti</i> , 7(3), 319–328.	https://doi.org/10.29244/agrob.v7i3.30259 .
Farahida, Z., Saifu, M., Amalina, N., Aliuddin, M., & Syahrizan, S. (2025). <i>Impact of Labour Welfare , Safety and Health Conditions Toward Labour Performance in Oil Palm Estate</i> . IX(2454), 1437–1447.	https://dx.doi.org/10.47772/IJRISS.2025.908000120
Fitriyah, N. S., Imran, A. & Lamada, M. (2025). Pengaruh Efektivitas Praktik Kerja Lapangan terhadap Kesiapan Siswa Menghadapi Dunia Kerja Kelas XII Jurusan Teknik Komputer dan Jaringan SMKN 2 Gowa. <i>Jurnal Sains Student Research</i> , 3(2), 622–629.	https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jssr/article/view/4383
Hasoloan, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Branch Medan. <i>Jurnal Bisnis Corporate</i> , 3(2), 62–98.	https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/jubisco/article/view/366
Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. <i>Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)</i> , 2(2), 19–28.	https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039 .

Junita, D., & Mukmin, A. (2015). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dp3ap2kb Kabupaten Bima. <i>Jurnal Manajemen</i> , 6(1), 131–143.	https://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/manajemen/article/view/3074
Karlina, D. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Manggala Prima Sejahtera Di Jakarta. <i>Jurnal Ekonomi Efektif</i> , 2(4), 520–526.	https://www.researchgate.net/publication/351820438_PENGARUH_PENEMPATAN_KERJA_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_PADA_PT_MANGGALA_PRIMA_SEJAHTERA_DI_JAKARTA
Lubis, F. A. F., Mardiana, S., & Lubis, M. M. (2021). Analisis Sistem Premi Panen Kelapa Sawit Terhadap Kinerja dan (Studi Kasus : Unit Kebun Rambutan Perkebunan Nusantara III Kecamatan Paya Bagus). <i>Jurnal Agrium</i> , 3((1)), 40–49.	https://doi.org/10.31289/agr.v3i1.5120 .
Mulyana, S., Sugianor, & Husaini, M. (2024). Manajemen sumber daya manusia pada pt. pln (persero) ulp amuntai kabupaten hulu sungai utara. <i>Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia</i> , Vol. 1, No, 177–185.	https://ejurnal.stiaamuntai.ac.id/index.php/JM-SDM/article/view/454
Mulyati, E., Arsyad, M. R., Suryaningsih, Maryati, S., Gustina, L., Junianto, P., Helencia, K., Widayanti, L. P., Hiwhanus, Arsyad, L. O. M. N., & Hidayati, S. (2023). <i>Pengantar SPSS: Teori, Implementasi dan Interpretasi</i> . CV. Gita Lentera.	https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=Ne44EQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Pengantar+SPSS:+Teori,+Implementasi+dan+Interpretasi&ots=y21WLFAl61&sig=ApFl5Xi4iluCcWFd_6M5xytXaCo&redir_esc=y#v=onepage&q=Pengantar%20SPSS%3A%20Teori%2C%20Implementasi%20dan%20Interpretasi&f=false
Mulyati, S., Ismail, H. A., Silalahi, R. Y. B., & Nasution, H. (2022). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> . Mitra Cendekia Media.	https://repository.unrika.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/184/ok_Editor%20Buku_PDF%20Lengkap_Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Nafiah, R. I., Suswatiningsih, T. E., & Kurniawati, F. (2023). Persepsi dan Faktor-Faktor Sosial Ekonomi yang Mempengaruhi Keputusan Tenaga Kerja Lepas (BHL) Bekerja pada Perkebunan Kelapa Sawit. <i>AgriFitia: Journal of Agribusiness Plantation</i> , 3(2), 118–131.	https://jurnal.instiperjogja.ac.id/index.php/AFIT/article/view/827
Noviana, N., Hakim, L., & Sudarmi. (2022). Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep. <i>Journal Unismuh</i> , 3(X), 2022.	https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimapp/article/view/8632
Nurzaman, E. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Astra Mobilindo Cikupa. <i>Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis (JIKB)</i> , XI(1), 2396–2402.	https://www.neliti.com/publications/424299/pengaruh-penempatan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-astra-mobilindo-ciku# .

Parera, A. A., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Royal Coconut. <i>Jurnal Manajemen</i> , 2(5), 353–359.	https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35340
Prasetyo, H., & Irfani, A. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Citra Mitra Niaga. <i>Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis</i> , 33–40.	https://doi.org/10.29313/jrmb.v3i1.2030 .
Priyono, & Marnis. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In <i>Zifatama Publisher</i> . Zifatama.	https://www.researchgate.net/publication/304748608_BUKU_MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA_2
Purba, A. S. C. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Perkebunan Nusantara Iv Unit Kebun Marjandi Provinsi Sumatera Utara. <i>Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis</i> , 0(0), 63–65.	https://eprints.instiperjogja.ac.id/id/eprint/2104/10/JURNAL_21229.pdf
Purnomo, A., Putri, R. A., & Rosyidah, E. (2017). Kamus Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo. UNUSIDA Press.	https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYLR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0
Putra, P. R. S., & Toron, A. B. (2025). Evaluasi Kinerja Dan Motivasi Karyawan Panen Di Perkebunan Kelapa Sawit. <i>Jurnal Agri Sains</i> , 9(2), 331–338.	https://www.ojs.umb-bungo.ac.id/index.php/JAS/article/view/1957
Rashid, F. (2022). <i>METODE PENELITIAN KUALITATIF DAN KUANTITATIF Teori, Metode, dan Praktek</i> . IAIN Kediri Press	https://repository.iainkediri.ac.id/859/1/buku%20metode%20penelitian%20FATHOR%20RASYID.pdf
Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. <i>Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen</i> , 2(1), 16–30.	https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402
Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S. L., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan. In <i>Penerbit Widina</i> . Widina Bhakti Persada Bandung.	https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/344479-kinerja-karyawan-64a332be.pdf
Simamora, B. (2022). Skala Likert , Bias Penggunaan dan Jalan Keluarnya. <i>Jurnal Manajemen</i> , 12(1), 84–93.	https://jurnal.kwikkiangie.ac.id/index.php/JM/article/view/978/682
Sudiantini, D., Suhatman, R. C., Meilizar, R. K., Ismawan, R. J., & Aristawidya, S. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. <i>Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)</i> , 1(2), 199–211.	https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jubima/article/view/1456
Sugiyono. (2013). <i>Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D</i> . Alfabeta Bandung.	https://dokumen.pub/qdownload/metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-dan-rampd-2013nbsped-9798433640.html

Taber, K. S. (2018). <i>The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education</i> . 1273–1296.	https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2
Tsauri, S. (2014). <i>Manajemen Kinerja (Performance Managent)</i> . STAIN Jember Press.	https://digilib.uinkhas.ac.id/1721/1/BUKU%20SOFYAN%20TSAURI%20MANAJEMEN%20KINERJA%202014.pdf
Wonua, A. R., Hendrik, H., & Rahmadani, A. S. M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Buruh Panen Kelapa Sawit PT . Damai Jaya Lestari Afdeling IX Kecamatan Tanggetada, Kab. Kolaka). <i>Intelletika: Jurnal Ilmiah Mahasiswa</i> , 1(6), 153–165.	https://jurnal.stikes-ibnusina.ac.id/index.php/Intellektika/article/view/491
Wulandari, R., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo. <i>Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik</i> , 10(2), 739–746.	https://publik.e-journal.unbitago.ac.id/PUBLIK/article/view/666
Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., Febrianty, Wijaya, I. G. B., Handayani, F. S., Bambang, F. S. H., Setiorini, A., Meilaty, F. & Bahrin, K., Ekowati, D. J. I. K. S., Nurhikmah, Suryani, N. K., Negara, I. S. K. (2019). Kinerja Karyawan Tinjauan Teori dan praktis. In <i>Sustainability (Switzerland)</i> (Vol. 11, Issue 1). Penerbit Widina.	https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/344742-kinerja-karyawan-tinjauan-teori-dan-prak-95c282d5.pdf

PEMAKAIAN AI		
Tools	:	Chat GPT dan Gemini
Prompt	:	1. Bantu saya menyusun paragraf latar belakang skripsi tentang pentingnya manajemen penempatan kerja berbasis kompetensi (pendidikan, keahlian, pengalaman) di sektor perkebunan kelapa sawit. 2. Jelaskan pentingnya penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi karyawan dalam meningkatkan kinerja 3. Carikan 10 jurnal yang membahas Penempatan Kerja sertakan link aksesnya 4. Jelaskan pentingnya kinerja karyawan dalam mencapai target kerja 5. Carikan 10 jurnal yang membahas Kinerja Karyawan sertakan link akses jurnalnya 6. Carikan Teori yang relevan dengan penelitian saya sertakan link akses bukunya 7. Carikan saya buku yang membahas tentang kriteria dalam penempatan kerja 8. Carikan saya buku yang membahas Penempatan kerja dan Kinerja karyawan 9. Carikan saya buku yang membahas tentang indikator dalam menilai kinerja karyawan 10. Buat kan narasi untuk menjelaskan hasil uji reliabilitas yang menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. 11. Dalam regresi linear sederhana bagian mana saja yang perlu ditampilkan pada skripsi? 12. Bantu saya menginterpretasikan hasil uji t pada analisis regresi linear sederhana. 13. Bantu saya menginterpretasikan nilai koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini. 14. Jelaskan hubungan antara tingkat pendidikan karyawan dengan efektivitas penempatan kerja dalam perusahaan 15. Untuk menguji validitas alat apakah yang digunakan di aplikasi spss 16. Carikan indikator penempatan kerja yang dapat digunakan sebagai variabel penelitian. 17. Carikan indikator kinerja karyawan yang dapat digunakan sebagai variabel penelitian. 18. Tolong jelaskan saya apa itu hipotesis 19. Bantu saya parafrase latar belakang saya

		20. Bantu saya membuat saran bagi perusahaan untuk meningkatkan kesesuaian pendidikan dan pengalaman kerja
Capture Prompt	:	1. 1. Bantu saya menyusun paragraf latar belakang skripsi tentang pentingnya manajemen penempatan kerja berbasis kompetensi (pendidikan, keahlian, pengalaman) di sektor perkebunan kelapa sawit. Manajemen penempatan kerja merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Dalam sektor perkebunan kelapa sawit, penempatan kerja yang tepat menjadi faktor yang sangat penting karena kegiatan operasional perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Kesesuaian antara pendidikan, keahlian, dan pengalaman kerja dengan jabatan yang ditempati dapat membantu karyawan melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien, sehingga mampu mendukung pencapaian target perusahaan. Penempatan kerja berbasis kompetensi juga berperan dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Karyawan yang ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja cenderung lebih mudah beradaptasi dengan tugas yang diberikan, memiliki tingkat kesalahan kerja yang lebih rendah, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan. Sebaliknya, ketidaksesuaian penempatan kerja dapat menyebabkan rendahnya kinerja, kurang optimalnya pemanfaatan sumber daya manusia, serta menurunkan efektivitas operasional. 2. 2. Jelaskan pentingnya penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi karyawan dalam meningkatkan kinerja Penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi yang meliputi pendidikan, keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman kerja menjadi dasar bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Ketika seorang karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya, maka karyawan tersebut akan lebih mudah memahami pekerjaan, mampu menyelesaikan tugas dengan baik, serta dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Kesesuaian antara kompetensi dan pekerjaan juga dapat meningkatkan efisiensi kerja. Karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan bidang pekerjaannya cenderung memerlukan waktu adaptasi yang lebih singkat, memiliki tingkat kesalahan yang lebih rendah, serta mampu bekerja secara lebih produktif. Selain itu, penempatan yang tepat dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi kerja karyawan karena mereka merasa memiliki kemampuan yang memadai untuk menjalankan tugas yang diberikan. 3. Carikan 10 jurnal yang membahas Penempatan Kerja sertakan link aksesnya Berikut 10 jurnal yang membahas tentang penempatan kerja beserta link akses/download yang bisa kamu gunakan sebagai referensi skripsi atau jurnal: 1. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Hanifa Islamic School Jurnal Ekonomi Efektif Akses Jurnal Open Journal U... 2. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manggala Prima Sejahtera di Jakarta Jurnal Ekonomi Efektif Akses Jurnal Open Journal U...

		4. Jelaskan pentingnya kinerja karyawan dalam mencapai target kerja Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan mencerminkan tingkat kemampuan dan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan, maka semakin besar pula kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi, baik dari segi produktivitas, kualitas pekerjaan, maupun efisiensi operasional. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menghasilkan kualitas kerja yang baik, serta bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Kondisi ini akan membantu perusahaan dalam mencapai target produksi, meningkatkan kualitas produk atau jasa, serta memenuhi kebutuhan pelanggan. Selain itu, kinerja karyawan yang optimal juga dapat mengurangi tingkat kesalahan kerja, meminimalkan pemborosan ↓ ber daya, dan meningkatkan efektivitas penggunaan waktu kerja. 5. Berikut 10 jurnal tentang kinerja karyawan beserta link akses/download yang bisa kamu gunakan sebagai referensi skripsi atau jurnal: 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Limas Surya Makmur Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan Akses Jurnal Jurnal Untar 2. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Terapan Ilmu Manajemen dan Bisnis Akses Jurnal Jurnal UNAI 6. Carikan Teori yang relevan dengan penelitian saya sertakan link akses bukunya Berikut beberapa teori dan buku yang relevan dengan penelitian kamu tentang Penempatan Kerja dan Kinerja Karyawan beserta link aksesnya: TEORI PENEMPATAN KERJA 1. Buku MSDM – Penempatan Kerja Manajemen Sumber Daya Manusia Membahas: • pengertian penempatan kerja • faktor penempatan kerja • kesesuaian pendidikan, keterampilan, dan pengalaman ■ Link akses: Google Books MSDM 7. 1. Carikan saya buku yang membahas tentang kriteria dalam penempatan kerja Dalam konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), penempatan kerja (<i>job placement</i>) memiliki prinsip utama yaitu <i>the right man on the right place</i>. Untuk melakukan hal tersebut, perusahaan memerlukan kriteria penempatan kerja yang objektif. Kriteria tersebut umumnya dibahas secara mendalam pada bab khusus dalam Buku Pengantar MSDM atau Buku Rekrutmen & Seleksi. Berikut adalah rekomendasi buku yang membahas kriteria penempatan kerja beserta detail isinya: 1. Buku Praktis & Panduan Dasarnya ○ Buku MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Strategi Menciptakan Kinerja Unggul... Hernawaty Buku ini memiliki struktur materi yang sangat sistematis untuk riset maupun panduan praktis. Di dalamnya terdapat Bab VI mengenai Orientasi Dan Penempatan. Bab tersebut secara khusus mengulas kriteria penting yang digunakan dalam memindahkan atau menetapkan posisi karyawan, seperti kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja, serta kecocokan fisik maupun psikologis dengan deskripsi jabatan (<i>job description</i>).
--	--	--

	8. 1.Carikan saya buku yang membahas Penempatan kerja dan Kinerja karyawan   Berikut adalah beberapa rekomendasi buku berkualitas yang secara khusus membahas tentang Penempatan Kerja (Job Placement) dan Kinerja Karyawan (Employee Performance) dalam ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): 1. Buku Utama (Sangat Direkomendasikan) - o "Manajemen Sumber Daya Manusia" oleh Prof. Dr. Anwar Prabu Mangkunegara, Drs., M.Si. - o Fokus Pembahasan: Buku ini merupakan salah satu literatur wajib di Indonesia untuk MSDM. Di dalamnya terdapat bab khusus yang mengupas tuntas tentang perencanaan pegawai, rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, hingga evaluasi dan penilaian kinerja karyawan. Penjelasanannya sangat sistematis dan sering dijadikan acuan akademis maupun praktisi. - o "Manajemen Sumber Daya Manusia" oleh Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si. - o Fokus Pembahasan: Buku ini membahas secara gamblang bagaimana penempatan kerja yang tepat (<i>the right man on the right place</i>) menjadi pondasi awal dalam membentuk disiplin, motivasi, dan pada akhirnya mendorong kinerja karyawan. Buku ini kaya akan
--	---

9.

1. Carikan saya buku yang membahas tentang indikator dalam menilai kinerja karyawan

Jika Anda sedang mencari buku yang secara spesifik membahas indikator, instrumen, dan metode pengukuran dalam menilai kinerja karyawan, terdapat beberapa opsi literatur berkualitas yang bisa dijadikan referensi utama untuk kebutuhan praktis maupun riset akademis.

Berikut adalah rekomendasi buku yang memuat pembahasan mendalam mengenai indikator penilaian kinerja karyawan:

1. Buku Utama Mengenai Penilaian Kinerja

- o Buku MANAJEMEN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN - Daryanto & Bambang S. - GAVA ORIGINAL. Buku ini sangat relevan karena fokus utamanya adalah proses asesmen. Edisi revisinya menambahkan materi penting seperti contoh kuesioner kinerja karyawan serta contoh tes kemampuan karyawan, yang otomatis memuat indikator-indikator konkret yang siap digunakan sebagai panduan penilaian. Buku ini mengupas 4 tahapan utama: *planning*, *supporting*, *appraising* (penilaian), dan *rewarding*.

10.

Buatkan narasi untuk menjelaskan hasil uji reliabilitas yang menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60

Berikut narasi akademik yang bisa Anda gunakan untuk menjelaskan hasil uji reliabilitas dengan nilai Cronbach's Alpha > 0,60 dalam skripsi:

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan terhadap instrumen penelitian, diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel penelitian, yaitu variabel penempatan kerja dan variabel kinerja karyawan berada di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner memiliki tingkat konsistensi internal yang baik.

Menurut kriteria reliabilitas, suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, hasil pengujian ini menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara konsisten dan stabil sehingga dapat dipercaya.

11.

11. Dalam regresi linear sederhana bagian mana saja yang perlu ditampilkan pada skripsi?

Dalam regresi linear sederhana, ada beberapa bagian penting yang harus ditampilkan dalam skripsi agar hasil analisis jelas, sistematis, dan sesuai kaidah penelitian kuantitatif. Berikut penjelasannya:

1. Persamaan Regresi

Bagian ini menampilkan hasil model regresi dalam bentuk persamaan, yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- Y = kinerja karyawan
- a = konstanta
- b = koefisien regresi

↓

	12. Bantu saya menginterpretasikan hasil uji t pada analisis regresi linear sederhana. Berikut narasi interpretasi hasil uji t pada regresi linear sederhana yang bisa langsung Anda gunakan dalam skripsi: Berdasarkan hasil uji t pada analisis regresi linear sederhana, diketahui bahwa variabel penempatan kerja memiliki nilai t hitung yang kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Graha Cakra Mulia. Artinya, semakin tepat penempatan kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kompetensi, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, jika penempatan kerja tidak sesuai dengan kompetensi karyawan, maka hal tersebut dapat
	13. 13. Bantu saya menginterpretasikan nilai koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini. Berikut narasi interpretasi koefisien determinasi (R^2) yang bisa langsung Anda gunakan dalam skripsi: Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square tersebut mengindikasikan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai R Square berada pada tingkat tertentu yang berarti bahwa penempatan kerja memiliki kontribusi dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT Graha Cakra Mulia, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, dan faktor-faktor lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja
	14. 14. Jelaskan hubungan antara tingkat pendidikan karyawan dengan efektivitas penempatan kerja dalam perusahaan Tingkat pendidikan karyawan memiliki hubungan yang erat dengan efektivitas penempatan kerja dalam perusahaan. Pendidikan merupakan salah satu indikator yang menggambarkan kemampuan, pengetahuan, dan kompetensi yang dimiliki oleh seseorang. Melalui pendidikan yang sesuai, karyawan memperoleh bekal pengetahuan teoritis maupun praktis yang dapat mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan latar belakang pendidikan karyawan dalam proses penempatan kerja agar terdapat kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan. Penempatan kerja yang memperhatikan tingkat pendidikan karyawan akan membantu perusahaan dalam menempatkan individu pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan bidang keahliannya. Karyawan yang ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikannya cenderung lebih mudah memahami pekerjaan, lebih cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Kondisi ini akan berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian target perusahaan.
	15. Bantu menguji validitas alat apakah yang digunakan di aplikasi spss Untuk uji validitas alat (kuesioner) di SPSS, metode yang paling umum digunakan adalah: ✔ Corrected Item-Total Correlation (Pearson Correlation) 📌 Nama di SPSS: "Item-Total Statistics" → "Corrected Item-Total Correlation" 📌 Cara Pengujiannya di SPSS: Biasanya menggunakan: ✔ Analyze → Correlate → Bivariate (Pearson) atau yang lebih sering dipakai untuk skripsi: ✔ Analyze → Scale → Reliability Analysis

		16. Berikut indikator penempatan kerja yang umum digunakan dalam penelitian kuantitatif (MSDM) dan sangat relevan untuk variabel skripsi Anda "Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan": Indikator Penempatan Kerja 1. Pendidikan Menunjukkan kesesuaian antara latar belakang pendidikan karyawan dengan posisi atau pekerjaan yang ditempati. ★ Contoh: - Kesesuaian pendidikan dengan pekerjaan - Tingkat pendidikan sesuai dengan jabatan 2. Pengetahuan (Knowledge) 17. Carikan indikator kinerja karyawan yang dapat digunakan sebagai variabel penelitian. Berikut indikator kinerja karyawan yang umum digunakan dalam penelitian kuantitatif dan sangat relevan untuk skripsi Anda "Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan": Indikator Kinerja Karyawan 1. Kualitas Kerja (Quality of Work) Menunjukkan mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan karyawan. ★ Contoh: - Hasil kerja sesuai standar perusahaan - Ketelitian dalam bekerja - Minim kesalahan kerja 18. Rumus / Perhitungan dalam Uji Hipotesis (Regresi Linear Sederhana) Dalam penelitian Anda, hipotesis diuji menggunakan uji t (parsial) pada regresi linear sederhana. 1. Rumus Regresi Linear Sederhana $Y = a + bX$ Keterangan: - Y = Kinerja karyawan - a = konstanta - b = koefisien regresi - X = Penempatan kerja 19. Berikut adalah versi parafrase latar belakang skripsi Anda yang sudah diperbaiki, dirapikan, dan dibuat lebih akademik tanpa mengubah makna aslinya: Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas berbagai bagian yang saling berkaitan dan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan, karena kinerja tersebut menjadi penentu dalam tercapainya tujuan serta keberlangsungan operasional perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, seperti meningkatnya produktivitas, efektivitas kerja, serta keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas serta mampu menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara optimal. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam sektor perkebunan, peran SDM sangat erat kaitannya dengan penempatan kerja dan kinerja karyawan, terutama dalam mendukung produktivitas, efisiensi, dan keberlanjutan operasional perusahaan. Menurut Nurzaman (2020), penempatan kerja merupakan proses dalam manajemen sumber daya manusia di mana perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian, minat, serta kebutuhan perusahaan. Penempatan kerja yang tepat dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi tingkat turnover karyawan, 20. Bantu saya membuat saran bagi perusahaan untuk meningkatkan kesesuaian pendidikan dan pengalaman kerja Berikut contoh saran bagi perusahaan yang dapat Anda gunakan dalam Bab V skripsi: Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan kesesuaian antara latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan dengan posisi yang akan ditempati. Dalam proses penempatan kerja, perusahaan perlu melakukan evaluasi kompetensi secara lebih mendalam agar karyawan dapat ditempatkan pada bidang yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki. Kesesuaian tersebut diharapkan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tugas secara lebih efektif dan meningkatkan kinerja kerja. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk mempertimbangkan pengalaman kerja sebagai salah satu faktor utama dalam penempatan karyawan. Karyawan yang memiliki pengalaman yang relevan dengan bidang pekerjaannya cenderung lebih cepat beradaptasi, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, serta memiliki tingkat kesalahan kerja yang lebih rendah. Oleh karena itu, penempatan kerja yang memperhatikan pendidikan dan pengalaman kerja diharapkan dapat meningkatkan produktivitas serta mendukung pencapaian target perusahaan secara optimal.
--	--	---

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN KARYAWAN PT SALONOK LADANG MAS KABUPATEN
SERUYAN, KALIMANTAN TENGAH**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH

RIFKI SURYA SITUMORANG

22/23458/EP

**FAKULTAS PERTANIAN
INSTITUT PERTANIAN STIPER**

YOGYAKARTA

2026

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT SALONOK LADANG MAS KABUPATEN SERUYAN,
KALIMANTAN TENGAH**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH

RIFKI SURYA SITUMORANG

22/23458/EP

PROGRAM STUDI AGRIBISNIS

FAKULTAS PERTANIAN

INSTITUT PERTANIAN STIPER

YOGYAKARTA

2026

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SALONOK LADANG MAS KABUPATEN SERUYAN, KALIMANTAN TENGAH

Disusun Oleh

RIFKI SURYA SITUMORANG

22/23458/EP

Telah dipertanggungjawabkan di depan Dosen Penguji Program Studi
Agribisnis, Fakultas Pertanian, Institut Pertanian Stiper Yogyakarta Pada
Tanggal 8 Mei 2026

INSTIPER

Pada Tanggal 2026

Menyetujui

Dosen Pembimbing 1

Dosen Pembimbing 2

(Ir. Listiyani, M.P)

(Dr. Dimas Deworo Puruhito, SP. MP)

Ketua Jurusan

(Siwi Istiana Dinarti, SP. M.Sc.)

KATA PENGANTAR

Dengan penuh rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kasih penyertaan dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik sebagaimana mestinya. Skripsi yang berjudul **“PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SALONOK LADANG MAS KABUPATEN SERUYAN, KALIMANTAN TENGAH”** ini disusun sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Pertanian pada Program Pendidikan Agribisnis di Fakultas Pertanian Institut Pertanian Stiper Yogyakarta. Dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari adanya bimbingan dan dukungan serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis dengan senang hati ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Haposan Situmorang dan Suryati Nababan yang selalu memberikan doa, kasih sayang, dukungan, semangat, serta motivasi kepada penulis selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Ir. Samsuri Tarmadja, MP. selaku Dekan Fakultas Pertanian Institut Pertanian Stiper Yogyakarta.
3. Ibu Ir. Listiyani, MP. Selaku dosen pembimbing 1 yang telah banyak memberikan ilmu dan dengan sangat sabar untuk memberikan bimbingan kepada penulis.
4. Bapak Dr. Dimas Deworo Puruhito, SP. MP. Selaku dosen pembimbing 2 serta dosen penguji yang dengan sabar telah membimbing dan memberikan arahan serta saran kepada penulis.
5. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seseorang dengan NIM 114220002 yang selalu hadir menemani setiap proses penulis, memberikan doa, dukungan, perhatian dan semangat bagi

penulis. Terima kasih karena telah menjadi bagian penting dalam perjalanan penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan sebagai bahan evaluasi untuk perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi setiap yang membacanya.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 2026

Yang Menyatakan

Rifki Surya Situmorang

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
KATA PENGANTAR.....	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
I. PENDAHULUAN	9
A. Latar Belakang	9
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian.....	14
D. Manfaat Penelitian.....	14
II. TINJAUAN PUSTAKA	15
A. Tinjauan Pustaka	15
1. Penempatan Kerja.....	15
2. Kinerja Karyawan.....	16
B. Penelitian Terdahulu	18
C. Landasan Teori	20
1. Penempatan Kerja.....	20
2. Kinerja	22
3. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	25
D. Kerangka Berpikir	30
E. Hipotesis	31
III. METODOLOGI PENELITIAN.....	32
1. Metode Dasar Penelitian.....	32
2. Metode Penentuan Lokasi dan Waktu Pelaksanaan Penelitian	32
3. Metode Penentuan Sampel	32
4. Metode Pengumpulan Data.....	33
5. Jenis dan Sumber Data	34
6. Konseptualisasi dan Pengukuran Variabel.....	35
7. Analisis Data dan Pembentukan Model	35

IV.	KEADAAN UMUM LOKASI PENELITIAN	41
A.	Profil Perusahaan	41
B.	Letak Geografis Perusahaan	42
C.	Visi dan Misi Perusahaan.....	43
D.	Struktur Organisasi.....	44
E.	Fungsi dan Tugas Organisasi	44
V.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A.	Karakteristik Responden	46
B.	Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	50
C.	Hasil Uji Asumsi Klasik	52
D.	Deskripsi Variabel.....	54
E.	Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap kinerja karyawan	59
F.	Hasil Uji Determinasi	59
G.	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	60
H.	Uji Simultan (Uji F).....	60
I.	Interpretasi Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	61
J.	Pengujian Hipotesis	61
K.	Pembahasan.....	62
VI.	KESIMPULAN DAN SARAN.....	71
	DAFTAR PUSTAKA.....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1	Grafik Produktivitas Karyawan PT Salonok Ladang Mas	12
Gambar 2. 1	Kerangka Pemikiran	30
Gambar 4. 1	Peta Areal Kebun	43
Gambar 4.2	Struktur Organisasi.....	44
Gambar 5. 1	P-P Plot of Regression Standarized residual.....	52

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Produktivitas Karyawan PT Salonok Ladang Mas	11
Tabel 3. 1 Kriteria Penilaian Skala Likert	36
Tabel 3. 2 Tabel Kriteria Penilaian	37
Tabel 5. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 5. 2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	47
Tabel 5. 3 Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel 5. 4 Responden Berdasarkan Pendidikan Lama Bekerja	49
Tabel 5. 5 Responden Berdasarkan Unit Kerja.....	49
Tabel 5. 6 Hasil Uji Validitas	50
Tabel 5. 7 Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel 5. 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	53
Tabel 5. 9 Deskripsi Penempatan Kerja	54
Tabel 5. 10 Deskripsi Kinerja Karyawan	56
Tabel 5. 11 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	59

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas beberapa bagian yang saling berkaitan dan bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor penting dalam keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan, karena kinerja karyawan menjadi penentu dalam tercapainya tujuan serta keberlangsungan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, seperti meningkatnya produktivitas, efektivitas kerja dan keberlanjutan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki sumber daya, manusia yang berkualitas serta menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara optimal.

Salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Pentingnya sumber daya manusia dalam perkebunan sangat erat hubungannya dengan penempatan kerja dan kinerja karyawan terutama dalam menentukan produktivitas, efisiensi, dan keberlanjutan dalam perkebunan. Menurut Nurzaman (2020) Penempatan kerja adalah suatu proses dalam manajemen SDM, dimana perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian, minat, serta kebutuhan perusahaan. Penempatan kerja yang optimal dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi tingkat pergantian karyawan, dan meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya apabila penempatan karyawan kurang tepat dapat mengakibatkan adanya penurunan kinerja, serta tidak efektif dalam menyelesaikan tugas..

Dalam jurnal Noviana dkk (2022) penempatan karyawan, sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan Tingkat Pendidikan, Keahlian dan pengalaman dari karyawan itu sendiri. Kesesuaian Pendidikan yang baik

dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik yang pada ujungnya akan memberikan peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja, Noviana dkk (2022) menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karyawan yang memiliki keahlian yang baik akan sejalan dengan meningkatnya kinerja karyawan dan akan berdampak pada produktivitas perusahaan, hal ini dapat dilihat dalam penelitian Aldilaningsari dkk (2016) menyatakan adanya pengaruh dalam penempatan kerja baik secara simultan ataupun parsial. Pengalaman karyawan juga perlu diperhatikan, karena karyawan yang memiliki pengalaman yang sama dan telah menekuni tanggung jawab yang padanya, akan memberikan efek pada karyawan tersebut terutama dalam penyelesaiannya untuk menyelesaikan pekerjaannya, hal ini diperkuat oleh Purba (2023) yang menyatakan bahwasanya adanya pengaruh yang signifikan terhadap pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hasoloan (2018) kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang dicapai karyawan sebagai prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kualitas kinerja karyawan dapat dilihat dari kuantitas kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dalam kualitas, waktu, dan jumlah yang telah direncanakan perusahaan sebagai tanggung jawabnya. Menurut Mulyana dkk (2024) kinerja karyawan harus di nilai melalui kualitas kerja, kuantitas kerja dan target kerja yang dicapai karyawan itu sendiri. Dengan memperhatikan kualitas, Perusahaan dapat menilai ketelitian dan kesesuaian hasil kerja. Melalui kuantitas, dapat dilihat seberapa produktif seorang karyawan, dan melalui pencapaian target, dapat diukur seberapa efektif karyawan dalam memenuhi tujuan kerja.

Penempatan kerja yang baik terhadap karyawan akan menciptakan pengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Atkhan dkk (2013) yang mengungkapkan penempatan karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap

kinerja karyawan dengan persentase 81,22%. Dalam Jurnal Fackrurrozi dkk (2019) meunjukkan penempatan kerja yang tidak sesuai pada karyawan, akan memberikan dampak yang negatif pada produktivitas, kualitas hasil, dan kepuasan kerja karyawan, dan cenderung akan menciptakan kesulitan tersendiri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam melakukan pekerjaannya secara optimal, yang berakhir pada rendahnya produktivitas serta akan lebih sering terjadinya kesalahan.

PT Salonok Ladang Mas merupakan salah satu anak perusahaan yang berada dalam naungan Union Sampoerna Triputra Persada (USTP) Group, yang merupakan sebuah perusahaan agribisnis nasional yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. USTP Group merupakan joint venture antara Triputra Agro Persada (TAP Group) dan Sampoerna Group. USTP Group mengelola areal perkebunan dengan luas mencapai ± 70.000 hektar, yang tersebar di berbagai kabupaten seperti Seruyan, Lamandau, Sukamara, dan wilayah sekitar Kalimantan Tengah serta sebagian Kalimantan Barat.

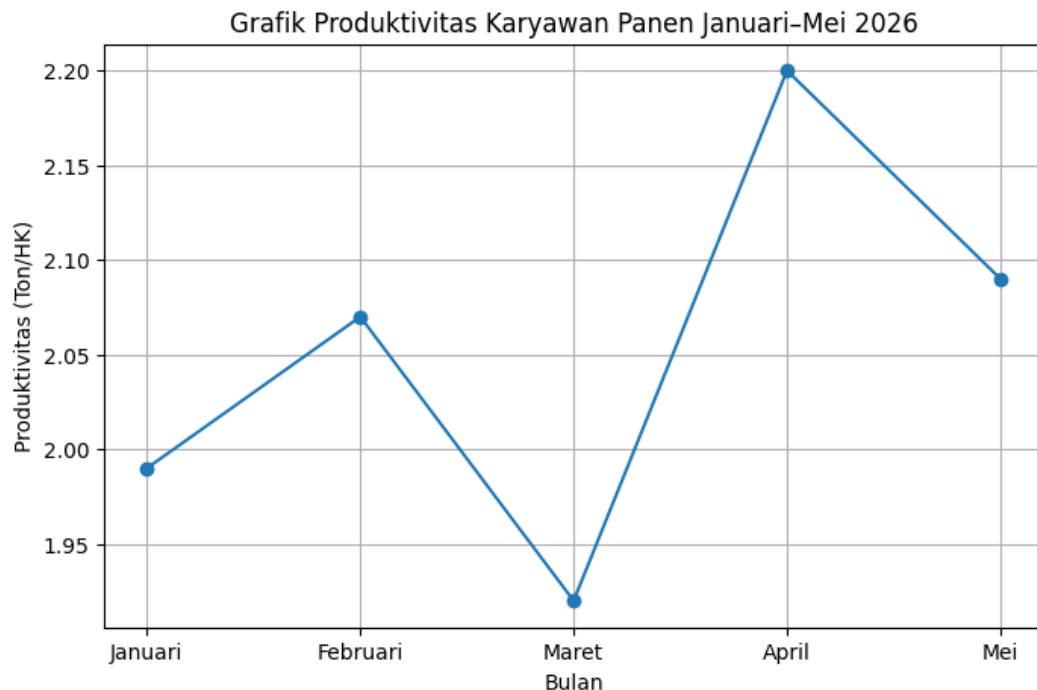
Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di PT Salonok Ladang Mas, diketahui masih terdapat ketidaksesuaian penempatan kerja dengan kompetensi yang dimiliki karyawan. Beberapa karyawan ditempatkan pada pekerjaan yang kurang sesuai dengan pendidikan, keterampilan, maupun pengalaman kerja yang dimiliki. Kondisi tersebut diduga dapat memengaruhi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal dan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Tabel 1. 1 Produktivitas Karyawan PT Salonok Ladang Mas
Data Produktivitas Karyawan PT Salonok Ladang Mas 2026

Bulan	Total Produksi (Ton)	Produktivitas (Ton/HK)
Januari	23.886,83	1,99
Februari	23.602,81	2,07
Maret	22.978,65	1,92
April	26.633,20	2,20

Mei 24.657,05 2,09

Sumber : PT Salonok Ladang Mas (2026)



Gambar 1. 1 Grafik Produktivitas Karyawan PT Salonok Ladang Mas

Sumber : Analisis Data Primer (2026)

Berdasarkan Tabel 1.1 dan Gambar 1.1 diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan mengalami fluktuasi. Produktivitas karyawan pada bulan Januari sebesar 1,99 Ton/HK, meningkat pada Februari menjadi 2,07 Ton/HK, kemudian menurun pada Maret menjadi 1,92 Ton/HK. Pada bulan April produktivitas kembali meningkat menjadi 2,20 Ton/HK, namun kembali mengalami penurunan pada Mei menjadi 2,09 Ton/HK. Fluktuasi produktivitas tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya stabil dalam mencapai target perusahaan. Kondisi ini mengindikasikan adanya faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya diduga berkaitan dengan penempatan kerja yang belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensi karyawan.

Kondisi produktivitas yang mengalami fluktuasi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Salonok Ladang Mas belum sepenuhnya stabil.

Apabila kondisi tersebut terus terjadi, maka dapat berdampak pada pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya melalui penempatan kerja yang sesuai dengan pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa penempatan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penempatan kerja yang sesuai dengan pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja karyawan akan membantu perusahaan dalam menciptakan sumber daya manusia yang produktif dan mampu bekerja secara optimal. Sebaliknya, penempatan kerja yang tidak sesuai dapat menyebabkan rendahnya efektivitas kerja serta menurunnya produktivitas karyawan dalam mencapai target perusahaan.

Pentingnya penempatan kerja terhadap kinerja karyawan juga diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu. Penelitian Atkhan dkk (2013), Aldilaningsari dkk (2016), dan Fackrurrozi dkk (2019) menunjukkan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tepat penempatan kerja yang diberikan perusahaan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian terdahulu tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Salonok Ladang Mas”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kinerja karyawan PT Salonok Ladang Mas?
2. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Salonok Ladang Mas?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT Salonok Ladang Mas
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Salonok Ladang Mas

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Sebagai pengembangan pengetahuan dan wawasan, penelitian ini akan membantu peneliti memperdalam pemahaman tentang tentang hubungan antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, Serta sebagai syarat untuk menyelesaikan tugas akhir.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai sarana dalam melakukan saran dan evaluasi kedepannya perihal pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka

1. Penempatan Kerja

Penempatan kerja adalah serangkaian proses penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat. Dalam pelaksanaan penempatan, perusahaan akan terlebih dahulu melakukan seleksi sesuai dengan kemampuan dan telah lolos kualifikasi yang ditentukan perusahaan. Penempatan kerja merupakan proses pemberian tugas dan tanggung jawab ataupun pemberian jabatan baru bagi karyawan. Menurut Siahaan dkk (2019) penempatan karyawan adalah proses menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan *skill* yang dimiliki karyawan agar karyawan dapat bekerja secara efektif yang akan berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Sudiantini dkk (2023) dalam pelaksanaan penempatan kerja, pemilihan metode perlu dilakukan dengan baik supaya pelaksanaannya efektif dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Penempatan pegawai seperti melakukan promosi, transfer dan demosi hendaknya dilakukan dengan metode yang efektif dan efisien agar tercapainya kinerja karyawan yang baik. Menentukan dan menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia sesuai dengan keperluan di kebun, persetujuan anggaran untuk mengisi jabatan-jabatan sesuai dengan kebutuhan di kebun, dan mengadakan seleksi pegawai yang ketat dan berkualitas.

Penempatan kerja merupakan proses strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang melibatkan penugasan karyawan pada posisi atau jabatan yang sesuai dengan kompetensi, minat, dan pengalaman mereka (Nurzaman, 2020). Fungsi utama dari penempatan kerja adalah memastikan bahwa setiap individu ditempatkan pada peran yang paling

sesuai, sehingga mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien. Wulandari dkk (2023) Penempatan yang tepat berkontribusi pada peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, dan pengembangan karier karyawan, serta membantu organisasi mencapai tujuan operasionalnya. Pentingnya penempatan kerja yang efektif didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa penempatan yang sesuai antara karyawan dan posisi kerja dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Sebaliknya, penempatan yang tidak tepat dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, penurunan produktivitas, dan peningkatan *turnover* karyawan.

2. Kinerja Karyawan

Menurut Parera dkk (2021) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka dalam perusahaan dan gambaran seberapa besar dedikasi dan kontribusi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang dapat mempengaruhi produktivitas dan keberhasilan perusahaan. Menurut Husna dan Prasetya (2024) kinerja merupakan kemampuan untuk mencapai suatu persyaratan pekerjaan, yaitu ketika sebuah target kerja yang harus diselesaikan dengan waktu yang tepat atau tidak melewati batas waktu yang telah ditetapkan dan sesuai dengan moral atau etika dari suatu perusahaan tersebut. Dengan demikian kinerja dari seorang karyawan dapat memberikan suatu kontribusi yang berarti bagi perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan indikator utama dalam menilai efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik mencerminkan seberapa optimal karyawan menjalankan tugas, tanggung jawab, dan perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Fungsi utama dari pengelolaan kinerja karyawan adalah untuk mengevaluasi produktivitas kerja, menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan, serta sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajerial seperti promosi jabatan, pemberian kompensasi,

hingga pengelolaan suksesi. Selain itu, kinerja juga menjadi alat ukur keberhasilan implementasi strategi organisasi dalam jangka pendek maupun panjang.

Pentingnya kinerja karyawan tidak hanya berdampak pada hasil kerja individu, tetapi juga secara langsung memengaruhi kinerja tim dan keseluruhan organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan mendorong terciptanya budaya kerja yang positif, meningkatkan kepuasan pelanggan, memperkuat loyalitas karyawan, serta menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Sebaliknya, kinerja yang buruk dapat menyebabkan turunnya produktivitas, meningkatnya konflik internal, dan berisiko menyebabkan kerugian secara finansial maupun reputasi perusahaan.

Pentingnya mengelola kinerja karyawan ini juga didukung oleh berbagai studi ilmiah. Salah satunya adalah buku yang ditulis oleh Yuniarti dkk (2019) membahas secara komprehensif berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, serta peran manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan sistem evaluasi dan pengembangan yang tepat sasaran. Dengan kata lain, untuk mencapai keberhasilan organisasi secara menyeluruh, manajemen harus mampu mengelola dan mengembangkan kinerja karyawan secara berkelanjutan melalui pendekatan yang strategis dan berbasis data.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka di perusahaan. Hal ini menjadikan karyawan harus menunjukkan dedikasi dan kontribusinya dalam mencapai tujuan utama perusahaan, dengan tetap menerapkan standar moral dan etika perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Aldilaningsari dkk (2016) yang berjudul “Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)” menjelaskan adanya pengaruh dalam penempatan kerja baik secara simultan ataupun parsial. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian penjelasan dengan pendekatan kualitatif, dengan sampel 59 karyawan tetap yang ada di PT Bank Jatim Cabang Malang. Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu variabel Penempatan Berdasarkan Kesesuaian Pengetahuan, Penempatan Berdasarkan Kesesuaian Kemampuan dan Penempatan Berdasarkan Kesesuaian Ketrampilan mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

Dalam Penelitian yang dilakukan oleh Heru Prasetyo dan Aminuddin Irfani (2023) berjudul “Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Mitra Niaga”. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan wawancara dan menyebarkan kuesioner untuk mengumpulkan data. Pengambilan sampling menggunakan *non-probability* sampling untuk 60 orang. Dilakukan analisis menggunakan uji regresi linear berganda, uji F dan uji T. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja dan kompensasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan individu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih maksimal. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa dimensi kemampuan memperoleh skor tertinggi (89,4%), sedangkan dimensi sikap memperoleh skor terendah (37,9%).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Purba (2023) yang meneliti tentang “Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Marjandi Provinsi Sumatera Utara. Dilakukan pengambilan *sample* dengan metode *purposive*

sampling dengan kriteria pegawai yang sudah bekerja minimal 5 tahun dengan jumlah *sample* sebanyak 30 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan wawancara. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan oleh peneliti melalui kuesioner kepada pegawai di PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Marjandi. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari sumber seperti skripsi, buku, jurnal, dan artikel yang relevan dengan topik penelitian mengenai penempatan kerja, pengalaman kerja, dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja dan pengalaman memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Penempatan kerja yang tepat sesuai dengan kualifikasi dan pengalaman mampu meningkatkan efisiensi dan produktivitas, sementara pengalaman kerja membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan akurat.

Menurut Manullang dkk (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kabupaten tapanuli tengah”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menguji hipotesis mengenai Pengaruh Kompetensi Dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di kabupaten tapanuli tengah yang berjumlah 5.226 orang, peneliti mengambil sampel dengan teknik *purposive sampling*, sehingga pada akhirnya ditetapkan 227 orang sebagai sampel oleh peneliti. Peneliti mengumpulkan data melalui dua cara yaitu (1) penelitian kepustakaan (pengumpulan data mengenai teori-teori yang mendukung penelitian dan data pendukung lainnya) dan (2) penelitian lapangan (pengumpulan data dari responden, dengan menggunakan kuesioner). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja PNS sebesar 66,2%. Penempatan kerja yang tidak sesuai dengan kompetensi atau latar belakang pendidikan pegawai menjadi salah satu penyebab rendahnya kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah.

Menurut Junita Dewi (2015) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada

DP3AP2KB Kabupaten Bima”. Penelitian ini dilakukan pada DP3AP2KB Kabupaten Bima yang beralamat di Jln. Soekarno Hatta No.2, Rabadompu Barat Kota Bima. Jenis penelitian ini bersifat asosiatif dengan data kuantitatif dari sumber data primer. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner skala *likert*, pengambilan *sample* menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan *sample* sebanyak 101 orang, yang terbagi menjadi 72 ASN, 20 pegawai honorer dan 9 pegawai sukarelawan. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dokumentasi, kuesioner dan studi kepustakaan. Data ini akan dilakukan analisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi ganda, uji determinasi, uji t dan uji f. Penelitian ini menemukan bahwa tingkat pendidikan dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Fenomena ketidaksesuaian antara jenjang pendidikan dan posisi jabatan menyebabkan beberapa pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tupoksi (tugas pokok dan fungsi), sehingga berpengaruh terhadap kinerja secara keseluruhan.

C. Landasan Teori

1. Penempatan Kerja

Penempatan kerja merupakan proses menempatkan seorang karyawan pada posisi ataupun jabatan tertentu di suatu perusahaan, tentunya penempatan ini dipertimbangkan atas dasar kemampuan, keterampilan, karakteristik dan pengalaman dari karyawan. Menurut Suwanto (2015) Penempatan karyawan adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan

kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab.

Mulyati dkk (2022) mengungkapkan terdapat sejumlah kriteria yang harus dipertimbangkan dalam menempatkan karyawan :

1. Keahlian

Keahlian merupakan kesanggupan dan kecakapan pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaannya. Setiap tugas dan pekerjaan yang diemban harus didukung oleh keahlian memadai.

2. Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasional spesifik dari pegawai dalam tugas dan pekerjaan. Keterampilan diperoleh melalui pelatihan, pengalaman dan proses belajar.

3. Kualifikasi

Kualifikasi merupakan syarat teknis dan non teknis dalam mengemban tugas tertentu yang ada di dalam organisasi. Untuk menduduki jabatan struktural dalam organisasi maka kualifikasi dibutuhkan sebagai persyaratan untuk menduduki jabatan tertentu.

4. Pendidikan

Melalui pendidikan, karyawan memperoleh pengetahuan yang menjadi dasar dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pengetahuan tersebut tidak hanya diperoleh melalui pendidikan formal, tetapi juga melalui pendidikan informal, pengalaman kerja, pelatihan, serta berbagai aktivitas pembelajaran lainnya.

5. Kemampuan

Kemampuan sangat penting karena bertujuan untuk mengukur kinerja pegawai, maksudnya dapat mengukur sejauh mana pegawai tersebut mampu mengemban tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Hal ini memberikan kaitan dengan

kenyataan bahwa setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

6. Sikap

Sikap merupakan pernyataan evaluatif yang baik dan menguntungkan. Hal ini menyangkut mengenai objek, orang atau peristiwa dimana sikap dapat mencerminkan bagaimana pegawai merasakan sesuatu.

7. Pengalaman

Pengalaman kerja penting dalam penempatan kerja karena menunjukkan kemampuan dan keterampilan yang telah dimiliki karyawan. Dengan pengalaman, karyawan lebih cepat beradaptasi, memahami tugas, dan bekerja lebih efisien. Hal ini mendukung penempatan yang tepat sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Selain itu, pengalaman juga membantu mengurangi risiko kesalahan kerja karena karyawan sudah terbiasa menghadapi tantangan di lapangan (Fachrurazi dkk 2023).

2. Kinerja Karyawan

Menurut Wehelmina (2021) dalam bukunya mengungkapkan Manajemen kinerja merupakan proses pengelolaan untuk mencapai hasil kerja yang efektif dan efisien melalui kolaborasi antara pekerja dan manajer guna mewujudkan tujuan organisasi. Sementara itu, kinerja sendiri merujuk pada proses pelaksanaan tugas yang sedang berlangsung menuju keberhasilan. Istilah kinerja mencakup pencapaian hasil kerja baik secara individu, kelompok, maupun organisasi yang terintegrasi dalam serangkaian aktivitas organisasi. Proses ini mendukung pelaksanaan strategi melalui sistem umpan balik serta pengembangan berbagai kemampuan yang telah direncanakan sebelumnya.

Kinerja karyawan merupakan dasar dari kinerja sebuah pekerjaan yang dipengaruhi oleh karakter pegawai, dorongan dan pola pikir yang dilakukan manajemen atas pencapaian karyawan itu sendiri. Menurut Husna dan Prasetya (2024) Kinerja merupakan kemampuan untuk mencapai suatu persyaratan pekerjaan, yaitu ketika sebuah target kerja yang harus diselesaikan dengan waktu yang tepat atau tidak melewati batas waktu yang telah ditetapkan dan sesuai dengan moral atau etika dari suatu perusahaan tersebut. Dengan demikian kinerja dari seorang karyawan dapat memberikan suatu kontribusi yang berarti bagi perusahaan.

Menurut Tsauri (2014) menjelaskan manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk mendorong peningkatan kinerja pada tingkat organisasi, tim, maupun individu, dengan peran aktif dari para manajer. Secara fundamental, proses ini dilakukan secara kolaboratif antara manajer, individu, dan kelompok kerja dalam suatu organisasi. Pendekatan yang digunakan lebih menitikberatkan pada prinsip manajemen berbasis tujuan daripada pendekatan yang berorientasi pada instruksi atau perintah semata. Manajemen kinerja berperan dalam menyelaraskan tujuan organisasi, kelompok, dan individu, khususnya melalui penyampaian sasaran yang jelas serta penanaman nilai-nilai organisasi. Konsep ini merupakan salah satu kemajuan signifikan dalam bidang manajemen.

Menurut Rumawas (2021) menjelaskan mendefinisikan manajemen kinerja dalam empat bagian, Pertama kinerja merupakan rangkaian proses yang menunjukkan bahwa kinerja tidak dapat dipandang sebagai suatu aktivitas tunggal maupun sekadar hasil akhir. Sebaliknya, kinerja mencakup serangkaian tindakan yang dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi hasil kerja. Proses ini melibatkan berbagai unsur, termasuk perilaku individu dan organisasi, serta lingkungan yang memengaruhinya. Dalam perspektif sistem,

kinerja terdiri atas unsur *input*, proses, dan *output*, serta dipengaruhi oleh kondisi lingkungan yang mengelilingi ketiganya.

Kedua, kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh keputusan dan tindakan yang diambil oleh manajer. Namun, keputusan manajer tidak akan berdampak nyata apabila tidak diikuti oleh tindakan lanjutan, baik oleh manajer sendiri maupun oleh karyawan. Selain itu, dampak dari keputusan tersebut umumnya tidak langsung terlihat, melainkan baru tampak setelah jangka waktu tertentu. Oleh karena itu, meskipun keputusan manajer merupakan bagian penting dalam proses kinerja, keputusan tersebut tidak dapat dianggap sebagai kinerja itu sendiri, melainkan sebagai pemicu yang memungkinkan terwujudnya kinerja dalam organisasi.

Ketiga, suatu organisasi dikatakan memiliki kinerja apabila tindakan yang dilakukan saat ini menghasilkan dampak atau output di masa yang akan datang. Penjelasan ini menunjukkan adanya hubungan sebab-akibat dalam pencapaian kinerja, di mana tindakan berperan sebagai penyebab dan hasil merupakan akibatnya. Proses ini berlangsung secara berkelanjutan dan berulang dari waktu ke waktu.

Organisasi secara umum dapat diukur melalui dua indikator utama, yaitu efektivitas dan efisiensi. Efektivitas mencerminkan kemampuan organisasi dalam mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan. Sementara itu, efisiensi mengacu pada sejauh mana organisasi mampu memanfaatkan sumber daya secara optimal dengan tetap mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut Silaen dkk (2021) ada beberapa indikator dalam menilai kinerja karyawan, antara lain:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja mencerminkan sejauh mana hasil kerja yang dilakukan karyawan memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan. Indikator ini menilai tingkat ketelitian, akurasi, dan kerapian dalam menyelesaikan tugas. Karyawan dengan kualitas

kerja yang baik mampu menghasilkan pekerjaan yang minim kesalahan dan dapat diterima oleh atasan maupun pelanggan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan jumlah atau volume pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Aspek ini berhubungan langsung dengan produktivitas karyawan. Semakin tinggi kuantitas kerja yang dicapai tanpa mengurangi kualitas, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.

3. Target Kerja

Target Kerja merupakan standar pencapaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk setiap individu. Pencapaian target menggambarkan kemampuan karyawan dalam memenuhi sasaran kerja, baik dari segi jumlah, waktu, maupun hasil. Karyawan yang secara konsisten mampu mencapai atau melampaui target dianggap memiliki kinerja yang baik.

3. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. MSDM mencakup berbagai aspek termasuk didalamnya penempatan karyawan, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, evaluasi kinerja, hingga kesejahteraan karyawan. Hal tersebut ditujukan untuk memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten, termotivasi, dan produktif, sehingga terciptanya strategi yang mendukung pertumbuhan organisasi dan kesejahteraan karyawan secara bersamaan.

Dalam buku Adamy (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dalam buku Priyono dan Marnis (2008) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merujuk pada pengakuan terhadap peran penting tenaga kerja dalam organisasi sebagai sumber daya yang krusial dalam memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Proses ini melibatkan penerapan berbagai fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia dikelola secara efektif dan adil demi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Afuan dkk (2023) berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan sebuah cara yang dilakukan dalam mengelola masalah melalui pendekatan dengan manusia yang memiliki tiga prinsip dasar sebagai berikut, (1) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset paling berharga dan krusial perusahaan, sebab berhasil atau gagalnya sebuah organisasi sangat ditentukan SDM itu sendiri; (2) Keberhasilan dapat dicapai apabila keputusan mekanisme beserta aturan yang saling berkaitan dengan manusia melalui industri dapat bekerja sama serta memberikan keuntungan untuk seluruh pihak; (3) Kebiasaan serta nilai-nilai organisasi industri serta sikap pengaturan yang berasal dari budaya yang dimaksud dapat memberikan dampak yang masif pada pencapaian hasil terbaik. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dalam jurnal Priyono dan Marnis (2008) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai pengertian yang luas, salah satunya adalah kebijakan dan praktik yang dibutuhkan oleh seseorang untuk menjalankan aspek sumber daya manusia dari posisi seorang manajer. Pada dasarnya yang menjadi kunci dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

a. Kinerja Pegawai atau Karyawan

Tujuan suatu organisasi tidak akan tercapai tanpa adanya peran aktif dari para pegawai. Meskipun suatu perusahaan dilengkapi dengan teknologi canggih, seperti alat dan mesin modern, namun tanpa dukungan sumber daya manusia yang kompeten, maka keberadaan teknologi tersebut tidak akan mampu berfungsi secara optimal. Karyawan merupakan individu yang bekerja untuk pihak lain dengan memberikan jasa berupa waktu, tenaga, serta pemikiran, dan sebagai imbalannya mereka menerima kompensasi dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Dalam hal ini, terdapat hubungan timbal balik berupa hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan. Peran karyawan dalam suatu perusahaan mencakup partisipasi mereka dalam proses perencanaan, pelaksanaan sistem kerja, pengelolaan proses operasional, hingga pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, diperlukan suatu sistem yang strategis agar tercipta keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan. Salah satu unsur penting adalah pemberian imbalan yang adil dan proporsional, yang tidak hanya mampu meningkatkan motivasi kerja tetapi juga memperkuat loyalitas karyawan, termasuk di dalamnya penyesuaian waktu pembayaran gaji secara tepat. Selain itu, aspek komunikasi juga berperan penting dalam mempererat hubungan antar karyawan maupun antara karyawan dengan atasan, sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis dan mampu mencegah potensi konflik ketenagakerjaan. Kegiatan yang mendukung integrasi internal perusahaan juga perlu

dilakukan untuk menciptakan kerja sama yang solid. Di sisi lain, penyediaan informasi yang relevan sangat dibutuhkan guna mengetahui tingkat kepuasan dan permasalahan yang dihadapi karyawan, sehingga manajemen dapat mengambil kebijakan yang tepat dan responsif terhadap dinamika yang terjadi, baik di lingkungan internal maupun eksternal perusahaan.

b. Produktivitas Karyawan

Produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) berupa produk atau jasa dengan masukan (*input*) yang digunakan dalam suatu proses produksi. Produktivitas dapat diukur dalam bentuk fisik (produktivitas fisik) maupun dalam bentuk keuangan (produktivitas finansial). Aspek ini memiliki peran yang sangat penting dalam keberlangsungan perusahaan, karena tingkat produktivitas yang tinggi akan memberikan keuntungan yang signifikan dan menjamin kelangsungan hidup organisasi.

Untuk mencapai peningkatan produktivitas kerja, dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan kompetensi yang memadai. Dalam merancang suatu strategi peningkatan produktivitas yang bersifat menyeluruh dan terintegrasi, terdapat beberapa tahapan yang perlu diperhatikan, yakni: melakukan analisis situasi yang ada, merancang program peningkatan produktivitas, menumbuhkan kesadaran akan pentingnya produktivitas, mengimplementasikan program yang telah dirancang, serta melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program disertai dengan pemberian umpan balik sebagai dasar perbaikan.

Produktivitas yang optimal dapat terwujud apabila didukung oleh karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi serta lingkungan kerja yang kondusif. Motivasi berperan dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif dan mampu

menjalin kerja sama yang baik, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap produktivitas. Namun, apabila motivasi kerja tidak dibarengi dengan lingkungan kerja yang nyaman, maka produktivitas yang dihasilkan tetap tidak akan maksimal.

c. Semangat Kerja Karyawan

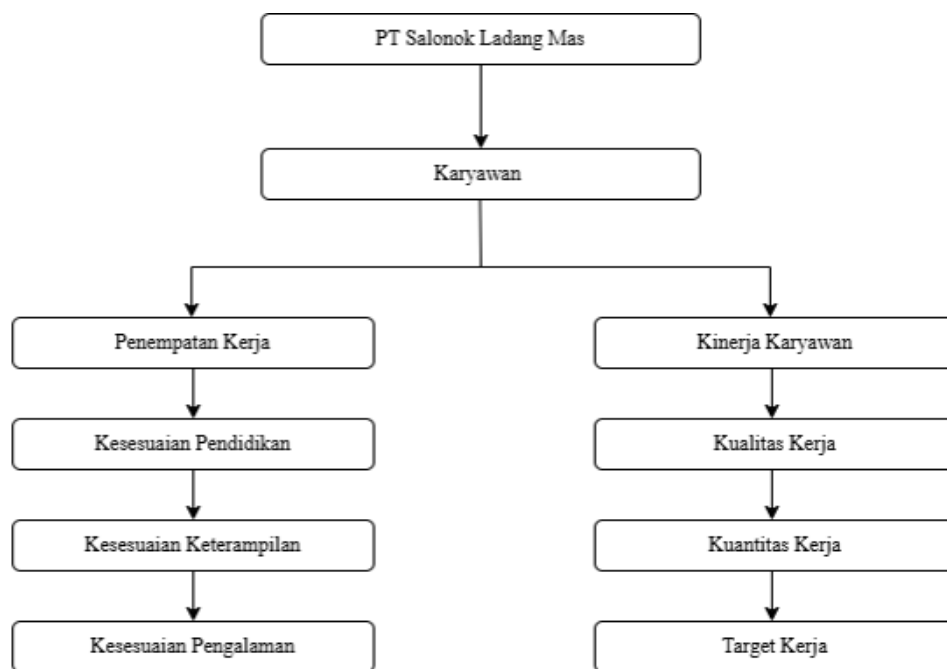
Dalam upaya meningkatkan produktivitas, suatu organisasi atau perusahaan sangat membutuhkan adanya semangat kerja yang tinggi dari setiap karyawan. Semangat kerja menggambarkan kondisi di mana seorang pegawai menjalankan tugasnya sehari-hari. Semakin tinggi tingkat semangat kerja, maka akan semakin besar kontribusi terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Indikator semangat kerja dapat diamati melalui tingkat kehadiran, kecemasan atau kegelisahan dalam bekerja, frekuensi perpindahan posisi, serta banyaknya keluhan yang disampaikan oleh pegawai.

Namun demikian, dalam realitasnya, setiap pegawai tentu akan menghadapi berbagai permasalahan yang berpotensi menimbulkan tekanan kerja tinggi, yang pada akhirnya dapat menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, diperlukan perancangan pekerjaan yang terstruktur dan jelas sebagai bagian dari strategi organisasi untuk menciptakan kondisi kerja yang mendukung, sehingga mampu mendorong peningkatan semangat kerja karyawan.

Desain pekerjaan merupakan penetapan secara rinci mengenai isi, metode, serta hubungan antar pekerjaan guna menjawab tuntutan bisnis dan memenuhi kebutuhan pribadi pemegang jabatan, baik secara individu maupun dalam konteks tim. Apabila desain pekerjaan disusun dengan kurang jelas, maka karyawan akan mengalami kesulitan dalam memahami tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan, yang pada akhirnya akan

berdampak negatif terhadap semangat kerja. Oleh karena itu, desain pekerjaan memiliki peran penting dalam memengaruhi perilaku dasar individu dalam organisasi, serta mampu menciptakan motivasi apabila dirancang secara sistematis dan memuat kejelasan serta makna dari setiap tugas yang diberikan.

D. Kerangka Berpikir



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Analisis Data Primer (2026)

Kerangka berpikir diatas merupakan penjelasan mengenai hubungan antara PT Salonok Ladang Mas di Provinsi Kalimantan Tengah dengan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, Karyawan ini akan di berikan tanggung jawab dan di tempatkan dengan memperhatikan tiga kriteria yaitu, kesesuaian pendidikan, kesesuain keterampilan, dan kesesuain pengalaman. Dengan kata lain kriteria tersebut menjadi dasar dalam proses penempatan karyawan untuk memastikan bahwa karyawan tersebut ditempatkan sesuai dengan kompetensinya.

Karyawan yang bekerja di PT Salonok Ladang Mas akan dinilai kinerjanya melalui tiga indikator yang mencerminkan *output* dari proses penempatan kerja yaitu, kualitas kerja, kuantitas kerja dan pencapaian target kerja. Artinya seorang karyawan ditempatkan dengan mempertimbangkan tingkat pendidikan yang sesuai, keterampilan yang dimiliki, dan pengalaman kerja yang sesuai, maka akan berdampak positif terhadap ketiga aspek kinerja tersebut.

E. **Hipotesis**

Berdasarkan tinjauan pustaka, landasan teori, dan kerangka berpikir yang telah dibahas diatas, maka terbentuklah hipotesis sebagai berikut :

H0 : Diduga penempatan kerja (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y)

H1 : Diduga penempatan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

III. METODOLOGI PENELITIAN

1. Metode Dasar Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Pendekatan deskriptif kuantitatif bertujuan untuk menggambarkan serta menganalisis **pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Salonok Ladang Mas**. Data yang diperoleh dalam penelitian ini berupa angka yang kemudian dilakukan analisis menggunakan teknik statistik, yaitu analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Menurut Rashid (2022) merupakan pendekatan penelitian yang lebih mendalam masalah yang berdasarkan usaha menguji teori yang ada yaitu variabel penelitian, nilai dalam bentuk angka, analisis statistik untuk menggeneralisasi teori tersebut benar atau salah.

2. Metode Penentuan Lokasi dan Waktu Pelaksanaan Penelitian

Metode Penentuan lokasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode purposive. Kriteria dalam menentukan lokasi penelitian ialah industri yang bergerak pada bidang perkebunan, oleh karena itu lokasi yang di pilih untuk melaksanakan riset ini adalah PT Salonok Ladang Mas Desa Sembuluh, Danau Sembuluh, Seruyan, Kalimantan Tengah. Penelitian ini akan dilaksanakan mulai dari Agustus hingga Oktober 2025.

3. Metode Penentuan Sampel

Dalam penelitian ini akan menggunakan teknik *purposive sampling*, menurut Sugiyono (2013) *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan ini merupakan kriteria yang dianggap paling tahu tentang apa yang diharapkan oleh peneliti. Jumlah sampel yang digunakan adalah 30 orang yang dimana karyawan ini merupakan karyawan tetap, dengan pertimbangan peneliti

adalah masa kerja karyawan, peneliti akan memilih karyawan yang telah bekerja minimal 3 tahun sebagai sampel, hal ini dianggap memiliki pemahaman dan pengalaman terhadap sistem penempatan kerja yang berlaku di perusahaan tersebut.

4. **Metode Pengumpulan Data**

Metode Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara yaitu Kuesioner dan Observasi,

A. Kuesioner

Salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan dalam riset ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan beberapa pertanyaan kepada responden. Dalam hal ini peneliti akan menyebarkan angket tertutup dan terbuka yang akan disebarkan kepada responden yang disusun berdasarkan variabel penempatan kerja dan kinerja karyawan. Kuesioner ini akan menggunakan skala *likert* dengan tiga poin mulai dari “Sangat Tidak Setuju” hingga “Sangat Setuju” dan akan diperkuat oleh penjelasan responden dengan pertanyaan dari kuesioner terbuka, yang bertujuan untuk mengukur persepsi karyawan terhadap penempatan kerja (berdasarkan kesesuaian pendidikan, kesesuaian keahlian dan pengalaman) serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

B. Observasi

Dalam hal ini peneliti juga akan melakukan observasi non-partisipasi, hal ini bertujuan untuk mengamati secara langsung aktivitas karyawan di PT Salonok Ladang Mas. Observasi ini dilakukan untuk melihat kesesuaian karyawan terhadap posisi dan tanggung jawabnya di perusahaan sesuai atau tidaknya dengan latar belakang pendidikan dan keahlian yang dimiliki karyawan tersebut.

C. Dokumentasi

Peneliti akan melakukan dokumentasi, hal ini bertujuan untuk memperoleh data sekunder yang dapat mendukung penelitian ini, data

tersebut dapat berupa struktur organisasi ataupun informasi umum terkait dengan perusahaan tersebut.

5. **Jenis dan Sumber Data**

Sumber data merupakan segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai riset terkait. Dalam penelitian ini sumber data diperoleh dari peneliti dan perusahaan tempat penelitian ini dilaksanakan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau diubah dalam bentuk angka dan dapat diukur secara statistik. Data kuantitatif diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan di PT Salonok Ladang Mas. Data ini akan digunakan untuk mengukur variabel penempatan kerja dan kinerja karyawan berdasarkan indikator yang telah ditentukan. Data yang digunakan dalam riset ini menggunakan dua jenis sumber data, diantaranya sebagai berikut :

A. **Data Primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan di PT Salonok Ladang Mas. Data ini dikumpulkan untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap penempatan kerja (berdasarkan kesesuaian pendidikan, kesesuaian keahlian, dan pengalaman) dan kinerja mereka (kualitas kerja, kuantitas kerja dan target kerja).

B. **Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen atau sumber lain yang relevan, seperti struktur organisasi, data jumlah karyawan, laporan kinerja perusahaan, serta literatur atau dokumen resmi yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Data ini diperoleh melalui dokumentasi dari pihak perusahaan atau referensi lain yang mendukung penelitian.

6. **Konseptualisasi dan Pengukuran Variabel**

A. Penempatan kerja

Penempatan kerja adalah proses penyesuaian antara karyawan dengan posisi atau jabatan yang sesuai berdasarkan kesesuaian pendidikan, kesesuaian keterampilan, dan pengalaman kerja, sehingga karyawan mampu bekerja secara efektif dan efisien. Penempatan kerja diukur melalui tiga indikator berikut:

- 1) Kesesuaian pendidikan: kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan pekerjaan.
- 2) Kesesuaian keterampilan: kecocokan antara kemampuan teknis dengan tuntutan pekerjaan.
- 3) Kesesuaian Pengalaman: relevansi pengalaman kerja sebelumnya terhadap tugas saat ini.

B. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun waktu penyelesaian. Kinerja karyawan diukur melalui tiga indikator berikut:

- 1) Kualitas kerja: tingkat kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar atau ketentuan yang telah ditetapkan
- 2) Kuantitas kerja: Hasil kerja yang mampu diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu
- 3) Target kerja: Sasaran kerja spesifik yang harus dicapai oleh karyawan

7. **Analisis Data dan Pembentukan Model**

Penelitian ini akan menggunakan pengukuran skala *likert*. Menurut Simamora, (2022) skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial . Penilaian skala likert ini dikategorikan dalam 3 poin, antara lain:

Tabel 3. 1 *Kriteria Penilaian Skala Likert*

Kategori Jawaban	Poin
Setuju	3
Netral	2
Tidak Setuju	1

Sumber : Data Diolah Peneliti (2026)

Analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk **mengolah dan menafsirkan data yang sudah dikumpulkan**, agar dapat menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya dengan urutan sebagai berikut :

A. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau mendiskripsikan data yang diperoleh dari hasil penelitian. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui nilai rata-rata (mean) dari setiap indikator variabel penempatan kerja berdasarkan jawaban responden (Nasution, 2017). Perhitungan nilai rata-rata dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

Keterangan:

$\bar{X}$ = Nilai rata-rata

$\sum X$ = Jumlah seluruh skor

N = Jumlah data

Untuk memudahkan dalam menginterpretasikan hasil nilai rata-rata, maka digunakan kriteria penilaian berdasarkan skala Likert 3 Poin. Penentuan interval kategori dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$Interval = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

Diketahui :

- Skor tertinggi = 3
- Skor terendah = 1
- Jumlah kategori = 3

Maka :

$$Interval = \frac{3 - 1}{3} = 0,67$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh nilai 0,67, nilai ini merupakan lebar interval untuk tiap kategori (tidak baik, menengah, baik), maka diperoleh kriteria penilaian sebagai berikut :

Tabel 3. 2 Tabel Kriteria Penilaian

Interval Nilai	Kategori
1,00 – 1,67	Tidak Baik
1,68 – 2,34	Cukup
2,35 – 3,00	Baik

Sumber : Analisis Data Primer (2026)

B. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas adalah proses pengujian untuk mengetahui apakah setiap item pertanyaan dalam instrumen penelitian benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain, uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa pertanyaan dalam kuesioner mewakili variabel yang sedang diteliti, baik itu penempatan kerja maupun kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan korelasi *product Moment Pearson*. Jika item yang diuji memiliki korelasi yang tinggi terhadap total skor variabel, maka item tersebut dianggap valid. Suatu item pernyataan dinyatakan valid

apabila R hitung lebih besar dari R tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses pengujian untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian (seperti kuesioner) dapat menghasilkan data yang **konsisten dan stabil** apabila digunakan dalam pengukuran yang berulang (Taber, 2018). Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan **koefisien Cronbach's Alpha**. Suatu instrumen dikatakan **reliabel** apabila nilai **Cronbach's Alpha** > **0,60**. Semakin mendekati angka 1, maka reliabilitas instrumen semakin tinggi, artinya item-item dalam kuesioner tersebut memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

C. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian terdistribusi normal atau tidak. Hal ini penting karena salah satu asumsi dasar dalam regresi linear adalah bahwa data harus terdistribusi normal, terutama pada residual atau galat prediksi. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak **SPSS** melalui metode **Kolmogorov-Smirnov**. Data dinyatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari **0,05**, yang berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara distribusi data dengan distribusi normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi tidak mengalami masalah ketidaksamaan varians pada residual atau galat prediksi. Dalam regresi linear yang baik, varians dari residual harus konstan atau disebut

homoskedastisitas. Uji ini dilakukan dengan menggunakan metode **Glejser**. Analisis glejser meregres nilai sempurna residual pada variabel independen. Waktu probabilitas signifikansi pada atas taraf kepercayaan 5%, dapat ditarik kesimpulan bahwa pada contoh regresi bebas dari heteroskedastisitas.

D. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh **satu variabel dependen**. Dalam konteks penelitian ini, regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh **penempatan kerja** terhadap **kinerja karyawan**. Model ini memungkinkan peneliti untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel penempatan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan (E. Mulyati et al., 2023). Persamaan regresi linear berganda biasanya dinyatakan dalam bentuk formula sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan
X = Penempatan Kerja
a = Konstanta
b = Koefisien regresi
e = Error

E. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas (penempatan kerja) dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel terikat (kinerja karyawan). Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1. Semakin mendekati 1, semakin besar pengaruh variabel X terhadap Y.

F. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah proses pengujian terhadap dugaan sementara (hipotesis) yang telah dirumuskan sebelumnya, berdasarkan teori dan kerangka berpikir yang relevan. Dalam penelitian ini, uji hipotesis

dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu **penempatan kerja** berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, yaitu **kinerja karyawan**. Pengujian dilakukan melalui **analisis regresi linear berganda** dengan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen serta uji F untuk menguji kelayakan model regresi (Mulyati dkk 2023).

1) Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti variabel tersebut berpengaruh signifikan.

2) Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model regresi linear sederhana yang digunakan layak dan memiliki pengaruh. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

IV. KEADAAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Profil Perusahaan

PT Salonok Ladang Mas merupakan salah satu anak perusahaan yang berada dalam naungan **Union Sampoerna Triputra Persada (USTP Group)**, yang merupakan sebuah perusahaan agribisnis nasional yang bergerak di bidang **perkebunan dan pengolahan kelapa sawit**. USTP Group merupakan joint venture antara **Triputra Agro Persada (TAP Group)** dan **Sampoerna Group**, dua perusahaan besar yang memiliki reputasi kuat dalam sektor perkebunan modern dan manajemen sumber daya manusia.

Sebagai bagian dari USTP Group, PT Salonok Ladang Mas memiliki peran penting dalam mendukung produksi tandan buah segar (TBS) dari wilayah Kalimantan Tengah. Perusahaan ini mengelola kegiatan budidaya kelapa sawit mulai dari pemeliharaan tanaman, pengendalian hama dan gulma, panen, hingga tahap administrasi operasional afdeling. Sistem pembagian wilayah kerja menggunakan konsep **afdeling**, yang masing-masing dipimpin oleh seorang Asisten Afdeling untuk memastikan kegiatan harian berjalan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) perkebunan kelapa sawit.

USTP Group secara keseluruhan mengelola areal perkebunan dengan luas mencapai **±70.000 hektar**, yang tersebar di berbagai kabupaten seperti Seruyan, Lamandau, Sukamara, dan wilayah sekitar Kalimantan Tengah serta sebagian Kalimantan Barat. Perusahaan ini juga mengoperasikan beberapa Pabrik Kelapa Sawit (PKS) yang terintegrasi

dengan unit kebun, sehingga proses produksi TBS dapat berlangsung lebih efisien dan memiliki standar mutu yang terjaga.

PT Salonok Ladang Mas berkomitmen untuk menjalankan operasional sesuai prinsip **produktif, efisien, dan berkelanjutan**. Perusahaan menerapkan praktik budidaya kelapa sawit yang baik (Good Agricultural Practices), dilengkapi dengan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3), pengelolaan lingkungan, serta peningkatan kompetensi sumber daya manusia. Selain itu, perusahaan memberikan perhatian besar pada kesejahteraan karyawan melalui penyediaan fasilitas perumahan, layanan kesehatan, sarana ibadah, pendidikan anak, serta program sosial lainnya.

Dalam menjalankan kegiatannya, PT Salonok Ladang Mas juga berperan aktif dalam pembangunan daerah. Perusahaan menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat lokal, meningkatkan aktivitas ekonomi desa sekitar, serta menjalin kemitraan dengan pemerintah daerah dan masyarakat. Hal ini menjadikan perusahaan tidak hanya berkontribusi pada industri kelapa sawit secara nasional, tetapi juga pada kesejahteraan sosial di wilayah operasionalnya.

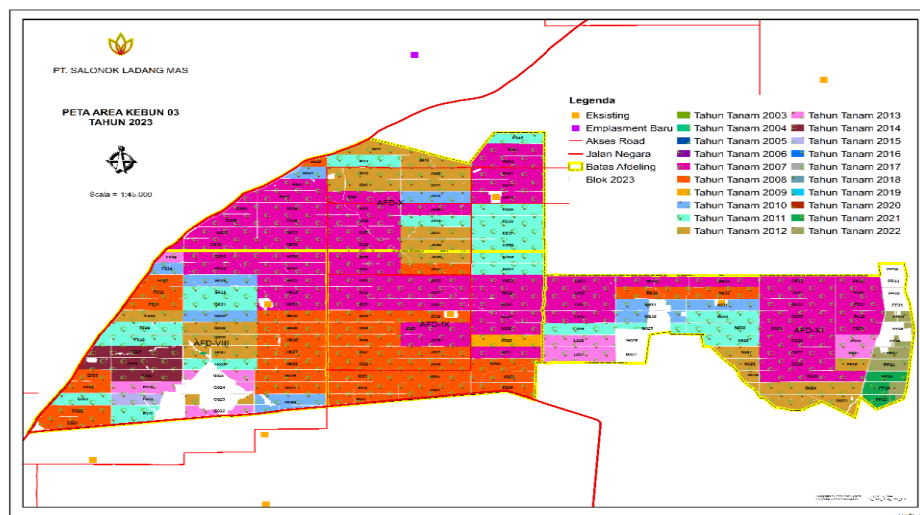
Dengan penerapan manajemen modern, struktur organisasi yang jelas, serta komitmen terhadap kualitas dan keberlanjutan, PT Salonok Ladang Mas terus berkembang sebagai salah satu unit kebun yang memberikan kontribusi signifikan bagi pertumbuhan USTP Group dan industri sawit Indonesia.

B. Letak Geografis Perusahaan

PT Salonok Ladang Mas terletak di Desa Sembuluh, Kecamatan Danau Sembuluh, Kabupaten Seruyan, dan secara kondisi geografis terletak pada wilayah dataran rendah dengan struktur tanah yang sesuai untuk ditanami kelapa sawit .

Secara geografis, batas-batas wilayah perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Sebelah Utara : Berbatasan dengan Desa Tabiku, dan PT. Hamparan Masawit Bangun Persada.
2. Sebelah Barat : Berbatasan Desa telaga pulang, Desa Sembuluh I dan perairan danau sembuluh
3. Sebelah Timur : Berbatasan dengan PT. Kerry Sawit Indonesia dan PT. Mustika Sembuluh
4. Sebelah selatan : Berbatasan dengan PT. Gawi Bahandep Sawit Mekar dan PT Mega Ika Kansa



Gambar 4. 1 Peta Areal Kebun

Sumber : PT Salonok Ladang Mas (2026)

C. Visi dan Misi Perusahaan

VISI

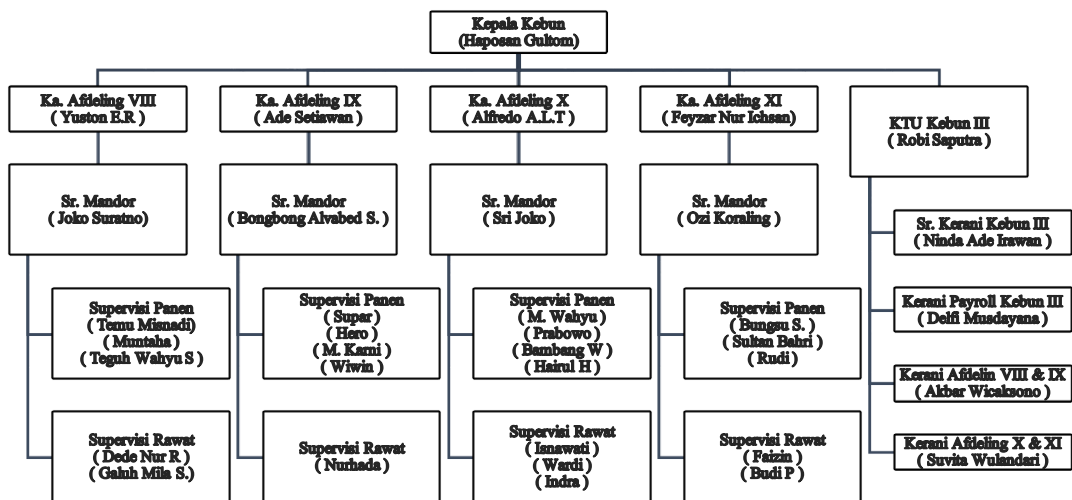
Menjadi Perusahaan Kelapa Sawit Terbaik dan Berkelanjutan Dunia

MISI

Dengan semangat budaya perusahaan terhadap Integritas, Kualitas, dan Tanggung Jawab kami bertekad untuk :

1. Membangun kemampuan dan komitmen dalam menjalankan perusahaan secara berkelanjutan untuk menjadi yang terbaik dengan semangat melakukan perbaikan secara berkesinambungan.
2. Meningkatkan kemampuan untuk mempersembahkan karya yang berkualitas terbaik dalam memenuhi dan memuaskan harapan para pemangku kepentingan (Stakeholder)
3. Membangun hubungan mutualisme yang harmonis dengan stakeholder sehingga tercipta suasana yang erat, hangat dan kondusif
4. Berperan aktif dalam usaha memenuhi dan melampaui persyaratan standar lingkungan internasional.

D. Struktur Organisasi



Gambar 4.2 Struktur Organisasi
Sumber : PT Salonok Ladang Mas (2026)

E. Fungsi dan Tugas Organisasi

1. Kepala Kebun
 - a. Mengelola seluruh operasional kebun (administrasi, produksi, perawatan, panen, tenaga kerja).

- b. Mengambil keputusan strategis dan memastikan pencapaian target produksi
 - c. Mengawasi seluruh Kepala Afdeling, KTU, dan bagian pendukung
- 2. Kepala Afdeling
 - a. Mengelolah 1 wilayah afdeling yang meliputi perawatan tanaman, panen, dan tenaga kerja
 - b. Menjamin mutu pekerjaan (pruning, fertilizing, spraying, HPT, panen)
 - c. Membuat laporan produksi dan realisasi harian
- 3. Kepala Tata Usaha (KTU)
 - a. Mengelola administrasi perusahaan, keuangan, gudang, pembelian dan pelaporan dalam lingkup afdeling dan kebun
 - b. Mengatur administrasi karyawan absensi dan payroll
 - c. Mendukung laporan operasional afdeling dan kebun
- 4. Sr. Mandor
 - a. Bertugas dalam memimpin supervisi rawat dan supervisi panen
 - b. mengordinasikan laporan pekerjaan supervisi kepada kepala afdeling
- 5. Supervisi Panen
 - a. Bertugas dalam memimpin karyawan panen dalam lingkup afdeling
 - b. Bertanggung jawab dalam pembuatan Rencana Kerja Harian karyawan panen
- 6. Supervisi Rawat
 - a. Bertugas dalam memimpin karyawan rawat dalam lingkup afdeling
 - b. Bertanggung jawab dalam pembuatan Rencana Kerja Harian karyawan Rawat
- 7. Sr. Kerani
 - a. Bertanggung jawab terhadap administrasi kemandoran dalam kebun

8. Kerani Payroll
 - a. Melakukan pengecekan atas laporan kemandoran dalam lingkup satu kebun
 - b. Bertanggung jawab dalam input gaji karyawan
9. Kerani Afdeling
 - a. Bertanggung jawab atas laporan pekerjaan dalam lingkup afdeling

V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Mengelompokkan karakteristik responden dalam penelitian berdasarkan jenis kelamin merupakan hal yang penting karena dapat mempengaruhi berbagai aspek salah seperti beban kerja, jenis pekerjaan dan target kerja yang jalani karyawan, khususnya dalam lingkungan kerja di PT Salonok Ladang Mas. Dengan mengetahui jenis kelamin responden, dapat diperoleh gambaran mengenai dominasi tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan operasional di PT. Salonok Ladang Mas, berikut ini karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 5. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	18	60.0
Perempuan	12	40.0
Total	30	100

Sumber : Analisis Data Primer (2026)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperhatikan bahwa responden dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki, yaitu berjumlah 18 orang dengan persentase sebesar 60%, dan responden perempuan berjumlah 12 orang dengan persentase sebesar 30%. Dominasi responden laki-laki dikarenakan PT Salonok Ladang Mas merupakan Perusahaan yang bergerak pada bidang Perkebunan Kelapa sawit, Yang sebagian besar pekerjaan merupakan kegiatan Panen dan Kegiatan Perawatan, sehingga tenaga kerja yang di rekrut oleh perusahaan adalah laki-laki karena memiliki fisik yang lebih kuat. Pernyataan ini di perkuat oleh (Farahida dkk 2025) dalam jurnal yang menyatakan bahwa kegiatan panen merupakan pekerjaan yang khusus dilakukan oleh laki-laki dan yang bertugas pada kegiatan perawatan dapat dilakukan oleh perempuan maupun dilakukan oleh laki-laki. Oleh sebab itu, data penelitian ini di dominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

2. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Mengkarakteristikkan responden dalam penelitian berdasarkan tingkat pendidikan adalah hal yang penting, karena hal ini dapat mengetahui latar belakang pendidikan karyawan yang erat kaitannya terhadap sikap, pengetahuan dan perilaku karyawan terhadap posisi dan pekerjaan yang mereka pertanggungjawabkan. Berikut ini karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 5. 2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SD	2	6.7
SMP	3	10.0
SMA/Sederajat	19	63.3
D1	1	3.3
S1	5	16.7
Total	30	100

Sumber : Analisis Data Primer (2026)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperhatikan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan SMA

yaitu berjumlah 19 orang dengan persentase 63,3%, hal ini terjadi karakteristik pekerjaan yang lebih menekankan kemampuan teknis dan fisik dibandingkan akademik. Selain itu, PT Salonok Ladang Mas berada dekat Desa sehingga lulusan SMA di desa tersebut memilih langsung bekerja di PT Salonok Ladang Mas dibandingkan melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi, hal ini juga diperkuat dalam penelitian yang dilakukan oleh (Nafiah dkk 2023).

3. Responden Berdasarkan Usia

Mengkarakteristikan responden berdasarkan usia adalah salah satu cara untuk mengetahui bagaimana faktor usia dapat mempengaruhi kondisi fisik, perilaku dan kedewasaan karyawan dalam bekerja. Setiap usia memiliki pengalaman hidup yang berbeda-beda yang dapat berpengaruh pada pekerjaan karyawan. Berikut ini karakteristik responden berdasarkan Usia

Tabel 5. 3 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
18-23	11	36.7
24-29	15	50.0
30-35	3	10.0
46-51	1	3.3
Total	30	100

Sumber : Analisis Data Primer (2026)

Berdasarkan tabel diatas karyawan di PT Salonok Ladang Mas di dominasi oleh kelompok usia 24-29 tahun, hal ini disebabkan karena pada usia tersebut termasuk dalam kategori usia produktif yang memiliki kondisi fisik dan stamina optimal untuk melakukan pekerjaan lapangan di sektor perkebunan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa tenaga kerja perkebunan didominasi kelompok usia 20-35 tahun karena tuntutan fisik pekerjaan yang relatif tinggi.

4. Responden Berdasarkan Lama Kerja

Mengkarakteristikan responden berdasarkan lama bekerja penting, karena masa kerja dapat mempengaruhi berbagai aspek kehidupan pekerja dan organisasi. Pengelompokkan berdasarkan masa kerja juga dapat

mempengaruhi tingkat pengalaman dan pemahaman karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Berikut ini karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Tabel 5. 4 Responden Berdasarkan Pendidikan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
3 Tahun	19	63.3
4 Tahun	7	23.3
> 5 Tahun	4	13.3
Total	30	100

Sumber : Analisis Data Primer (2026)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperhatikan bahwa responden didominasi dengan lama bekerja 3 tahun berjumlah 19 orang dengan persentase 63,33%, hal ini terjadi karena pada masa kerja 3 tahun merupakan fase kematangan dalam bekerja, dimana karyawan telah melewati masa adaptasi dan mampu bekerja secara optimal. Dengan demikian, dominasi masa kerja 3 tahun dalam penelitian ini menunjukkan kondisi tenaga kerja yang relatif stabil dan produktif (Nafiah dkk 2023). Selain itu PT Salonok Ladang Mas memiliki sistem golongan gaji, yang dimana semakin lama karyawan tersebut bekerja akan mengalami kenaikan gaji sesuai dengan lama bekerja karyawan tersebut. Hal ini dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk bertahan dalam perusahaan dalam jangka waktu yang panjang.

5. Responden Berdasarkan Unit Kerja

Mengkarakteristikan responden berdasarkan unit kerja di perusahaan, hal ini sangat penting karna unit kerja dapat mempengaruhi tanggung jawab, kekuasaan, dan tantangan karyawan yang akan dihadapi di lingkungan kerja. Berikut ini karakteristik responden berdasarkan unit kerja

Tabel 5. 5 Responden Berdasarkan Unit Kerja

Unit Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Bongkar Muat	3	10.0
Driver	1	3.3
Karyawan Panen	7	23.3
Karyawan Rawat	4	13.3
Kerani	6	20.0
Mandor	9	30.0

Total	30	100
-------	----	-----

Sumber : Analisis Data Primer (2026)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperhatikan bahwa responden di PT Salonok Ladang Mas di dominasi oleh karyawan dengan unit kerja mandor, hal ini disebabkan banyaknya lulusan SMA yang telah bekerja 3 tahun di PT Salonok Ladang Mas termotivasi untuk naik jabatan dari karyawan menjadi Kerani ataupun Mandor.

B. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas untuk mengetahui sejauh mana pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat, Dengan demikian item-item pertanyaan yang digunakan juga telah mencerminkan indikator-indikator penting dari variabel penempatan kerja, seperti kesesuaian pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja, serta indikator kinerja karyawan yang mencakup kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab kerja (Mulyati dkk 2023). Berikut ini tabel validitas yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5. 6 Hasil Uji Validitas

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,405	0,361	Valid
2	0,452	0,361	Valid
3	0,386	0,361	Valid
4	0,381	0,361	Valid
5	0,682	0,361	Valid
6	0,539	0,361	Valid
7	0,367	0,361	Valid
8	0,432	0,361	Valid
9	0,497	0,361	Valid
10	0,591	0,361	Valid
11	0,481	0,361	Valid
12	0,409	0,361	Valid
13	0,580	0,361	Valid
14	0,592	0,361	Valid

15	0,652	0,361	Valid
16	0,521	0,361	Valid
17	0,518	0,361	Valid
18	0,378	0,361	Valid

Sumber : Analisis Data Primer (2026)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Penempatan Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r hitung masing-masing item yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,361, nilai r tabel diperoleh dari jumlah sampel ($n = 30$) dengan signifikansi 0,05. Seluruh item pertanyaan dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361), sehingga seluruh item kuesioner layak digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji Reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan berulang kali pada kondisi yang sama (E. Mulyati dkk 2023). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan aplikasi SPSS. Suatu variable akan dikatakan reliabel apabila memiliki cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang stabil dan tidak berubah-ubah secara signifikan. Berikut ini tabel reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini

Tabel 5. 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Keterangan
Penempatan Kerja (X)	0,671	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,737	Reliabel

Sumber : Analisis Data Primer (2026)

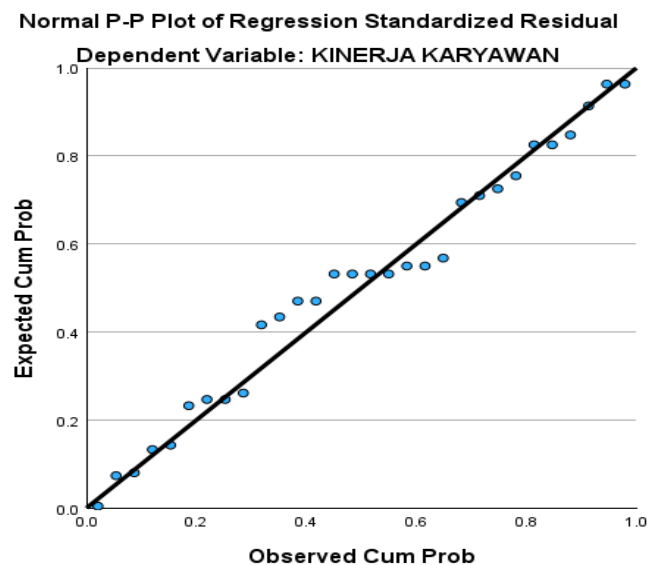
Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha variabel penempatan kerja sebesar 0,671 dan kinerja karyawan sebesar 0,737, dimana kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Pada table di atas, nilai reliabilitas yang cukup tinggi menunjukkan bahwa jawaban responden

bersifat konsisten dalam menjawab setiap item pernyataan. Konsistensi ini menggambarkan bahwa persepsi responden terhadap penempatan kerja dan kinerja karyawan relatif stabil dan tidak bersifat acak.

C. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil dari uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak, sehingga dapat memenuhi asumsi klasik dalam analisis regresi linear sederhana (E. Mulyati dkk 2023). Berikut ini merupakan hasil uji normalitas dalam penelitian ini. Berikut ini hasil uji normalitas dalam penelitian ini :



Gambar 5. 1 *P-P Plot of Regression Standarized*

Sumber : Analisis Data Primer (2026)

Berdasarkan output grafik Normal Probability Plot (P-Plot), dapat dilihat bahwa titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi residual tidak menyimpang secara ekstrem dari garis diagonal. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas menggunakan teknik Probability Plot, maka dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam analisis regresi linear sederhana pada penelitian ini telah terpenuhi.

2. Heterokedastisitas

Hasil dari uji heteroskedastisitas memberikan informasi penting untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada setiap tingkat nilai variabel independen (Mulyati dkk 2023). Dalam model regresi yang baik, varians residual harus konstan (homoskedastisitas). Berikut ini hasil uji Heteroskedastisitas dari penelitian ini :

Tabel 5. 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variable	Sig.	Keterangan
Penempatan Kerja (X)	0,826	Non Heterokedastisitas

Sumber : Analisis Data Primer (2026)

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser diperoleh nilai signifikansi variabel penempatan kerja sebesar 0,826. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,826 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual dalam model regresi adalah konstan (homoskedastisitas), sehingga model regresi memenuhi salah satu asumsi klasik dalam analisis regresi linear sederhana.

D. Deskripsi Variabel

1. Penempatan Kerja

Variabel penempatan kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan tiga indikator, yaitu kesesuaian pendidikan, kesesuaian keterampilan, dan kesesuaian pengalaman. Untuk mengetahui gambaran kondisi masing-masing indikator, dilakukan analisis deskriptif dengan menghitung nilai rata-rata (mean) dari setiap indikator berdasarkan jawaban responden menggunakan skala likert. Hasil perhitungan rata-rata tersebut kemudian dikategorikan untuk mengetahui tingkat kesesuaian penempatan kerja pada perusahaan.

Tabel 5. 9 Deskripsi Penempatan Kerja

Indikator	Rata-rata skor	Kategori
Kesesuaian Pendidikan	2,43	Baik
Kesesuaian Keterampilan	2,64	Baik
Kesesuaian Pengalaman	2,45	Baik

Sumber : Analisis Data Primer (2026)

Berdasarkan Tabel 5.9 diketahui bahwa variabel penempatan kerja diukur melalui tiga indikator, yaitu kesesuaian pendidikan, kesesuaian keterampilan, dan kesesuaian pengalaman. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa seluruh indikator berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan kerja pada PT Salonok Ladang Mas telah dilakukan dengan cukup sesuai berdasarkan kemampuan dan latar belakang yang dimiliki karyawan.

Indikator kesesuaian keterampilan memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 2,64 dengan kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keterampilan yang dimiliki karyawan telah sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan di perusahaan. Tingginya nilai pada indikator ini dapat dipengaruhi oleh keberadaan sekolah menengah kejuruan (SMK) pertanian yang berada di sekitar perusahaan. Sebagian besar siswa dari sekolah tersebut melaksanakan kegiatan praktik kerja lapangan atau magang di PT Salonok Ladang Mas. Kondisi tersebut membuat para siswa telah terbiasa dengan aktivitas kerja yang ada di perusahaan sebelum mereka menjadi karyawan

tetap. Selain memperoleh pembelajaran secara teori di sekolah, siswa juga mendapatkan pengalaman praktik secara langsung selama magang sehingga keterampilan kerja yang dimiliki menjadi lebih sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu, ketika para lulusan SMK tersebut diterima bekerja di perusahaan, mereka tidak mengalami banyak kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang diberikan.

Selanjutnya, indikator kesesuaian pengalaman memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,45 dan termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman yang dimiliki karyawan cukup mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan di perusahaan. Pengalaman kerja tersebut sebagian besar diperoleh melalui kegiatan magang yang dilakukan disaat SMK. Selama kegiatan magang, para siswa telah mengenal kondisi lingkungan kerja, sistem kerja perusahaan, serta tugas-tugas yang akan dijalankan. Dengan adanya pengalaman tersebut, karyawan menjadi lebih memahami pekerjaan yang diberikan dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Selain itu, pengalaman magang juga membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan beradaptasi dengan rekan kerja maupun aturan perusahaan.

rata sebesar 2,43 dan menjadi indikator dengan nilai terendah meskipun masih berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan dinilai cukup sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan, namun belum sebaik indikator keterampilan dan pengalaman. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh banyaknya lulusan SMK yang memilih langsung bekerja setelah menyelesaikan pendidikan menengah. Sebagian karyawan merasa bahwa pendapatan yang diperoleh dari bekerja sudah cukup memenuhi kebutuhan sehingga minat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi menjadi berkurang. Akibatnya, tingkat pendidikan karyawan pada perusahaan sebagian besar masih berada pada jenjang sekolah menengah. Meskipun demikian, pendidikan yang dimiliki tetap mampu mendukung pelaksanaan pekerjaan karena telah sesuai dengan bidang pekerjaan yang ada di perusahaan.

2. Kinerja Karyawan

Variabel kinerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan tiga indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan target kerja. Untuk mengetahui gambaran kondisi masing-masing indikator, dilakukan analisis deskriptif dengan menghitung nilai rata-rata (mean) dari setiap indikator berdasarkan jawaban responden menggunakan skala Likert. Hasil perhitungan rata-rata tersebut kemudian dikategorikan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan.

Tabel 5. 10 Deskripsi Kinerja Karyawan

No	Indikator	Rata-rata skor	Kategori
1	Kualitas Kerja	2,82	Baik
2	Kuantitas Kerja	2,71	Baik
3	Target Kerja	2,81	Baik

Sumber : Analisis Data Primer, 2026

Berdasarkan Tabel 5.10 diketahui bahwa variabel kinerja karyawan diukur melalui tiga indikator, yaitu kualitas kerja, target kerja, dan kuantitas kerja. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa seluruh indikator berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT Salonok Ladang Mas telah mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik terlihat dari kemampuan karyawan dalam menjaga kualitas pekerjaan, mencapai target kerja, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Indikator kualitas kerja memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 2,82 dan termasuk dalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan mampu menghasilkan pekerjaan dengan tingkat ketelitian, kerapihan, dan kualitas hasil kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan. Tingginya kualitas kerja terlihat dari kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar operasional perusahaan (SOP). Pada karyawan panen misalnya, kualitas kerja terlihat dari kemampuan karyawan dalam memperhatikan tingkat kematangan buah sebelum dilakukan pemanenan. Karyawan berusaha menghindari pemanenan buah mentah karena dapat memengaruhi kualitas hasil panen perusahaan. Hal tersebut

menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya berfokus pada jumlah hasil kerja, tetapi juga memperhatikan kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan.

Selain pada bagian panen, kualitas kerja juga terlihat pada karyawan rawat yang melaksanakan pekerjaan perawatan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Karyawan rawat tetap memperhatikan prosedur kerja dalam kegiatan pemupukan, penyemprotan, maupun perawatan lainnya dengan mengikuti dosis dan aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang cukup baik terhadap pekerjaan yang dijalankan sehingga kualitas kerja dapat tetap terjaga. Kualitas kerja yang baik juga tidak terlepas dari adanya pengawasan dan arahan dari mandor maupun kerani yang selalu memberikan petunjuk kerja kepada karyawan agar pekerjaan tetap sesuai dengan standar perusahaan.

Selanjutnya, indikator target kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,81 dan termasuk dalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Pada bagian panen, target kerja yang diberikan perusahaan dinilai masih dapat dicapai oleh karyawan, yaitu berkisar antara 68–70 jangjang per hari. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, banyak karyawan bahkan mampu melebihi target kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Tingginya pencapaian target kerja tersebut dipengaruhi oleh adanya sistem premi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang mampu menghasilkan pekerjaan melebihi target kerja. Sistem premi tersebut menjadi salah satu bentuk motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih giat agar memperoleh pendapatan tambahan. Kondisi tersebut menyebabkan banyak karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih tinggi dibandingkan target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal yang sama juga terlihat pada karyawan rawat, dimana sebagian karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target kerja yang diberikan perusahaan. Meskipun demikian, perusahaan tetap memperhatikan kualitas pekerjaan

yang dihasilkan agar pekerjaan tidak hanya berorientasi pada jumlah hasil kerja semata. Dalam hal ini, mandor dan kerani memiliki peran penting sebagai pengawas sekaligus pemberi arahan kepada karyawan agar target kerja yang tercapai tetap diikuti dengan kualitas kerja yang baik.

Pada indikator kuantitas kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,71 dan termasuk dalam kategori baik, meskipun memiliki nilai paling rendah dibandingkan indikator lainnya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa jumlah pekerjaan yang dihasilkan karyawan sudah cukup baik, namun hasil kerja yang dicapai oleh setiap karyawan belum sepenuhnya sama atau konsisten. Berdasarkan hasil observasi, sebagian besar karyawan memang mampu mencapai bahkan melebihi target kerja yang telah ditetapkan perusahaan, terutama karena adanya sistem premi yang mendorong semangat kerja karyawan.

Namun demikian, jumlah hasil kerja yang diperoleh setiap karyawan dapat berbeda-beda setiap harinya. Perbedaan tersebut dipengaruhi oleh berbagai kondisi pekerjaan di lapangan, seperti kondisi areal kerja, jarak antar tanaman, tingkat kematangan buah, serta kemampuan fisik masing-masing karyawan. Pada karyawan rawat misalnya, pekerjaan seperti pemupukan, penyemprotan, dan pembersihan lahan membutuhkan tenaga serta ketelitian yang tinggi sehingga jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan setiap karyawan menjadi berbeda-beda tergantung kondisi pekerjaan yang dihadapi di lapangan. Begitu pula pada karyawan panen, hasil panen yang diperoleh tidak selalu stabil setiap harinya karena dipengaruhi oleh kondisi areal dan jumlah buah yang siap dipanen.

Meskipun demikian, nilai kuantitas kerja yang berada dalam kategori baik menunjukkan bahwa secara umum karyawan tetap mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Selain itu, pengawasan dari mandor dan kerani juga membantu menjaga produktivitas kerja karyawan agar tetap optimal. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Salonok Ladang Mas telah berjalan dengan baik, dimana karyawan mampu menjaga kualitas

pekerjaan, mencapai target kerja, serta menghasilkan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

E. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap kinerja karyawan

Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan maka digunakan metode analisis regresi linear sederhana dari penelitian ini :

Tabel 5. 11 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel	Koefisien	t Hitung	Signifikan
Penempatan Kerja (X)	0,463	4,643	0,000**
Constant	14,571	6,421	0,000**
R ²	0,435		
Adjusted R ²	0,415		
F Hitung	21,560		
Sig	0,000 **		

Sumber : Analisis Data Primer, 2026

Keterangan :

signifikan pada $\alpha = 0,05$

** signifikan pada $\alpha = 0,01$

F. Hasil Uji Determinasi

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,435. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja mampu menjelaskan sebesar 43,5 % variasi kinerja karyawan di PT Salonok Ladang Mas. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penempatan kerja memiliki kontribusi yang cukup kuat dalam mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Sementara itu, sisanya sebesar 56,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi dan faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Oleh karena itu, meskipun penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, masih terdapat variabel lain yang turut menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

G. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,643 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), hasil ini menunjukkan bahwa penempatan kerja secara nyata berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Salonok Ladang Mas. maka dapat disimpulkan bahwa variabel Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Salonok Ladang Mas.

Koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,463 menunjukkan bahwa hubungan antara penempatan kerja dan kinerja karyawan bersifat searah, artinya semakin baik penempatan kerja yang diterapkan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

H. Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh nilai F hitung sebesar 21,560 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), hasil ini menunjukkan bahwa penempatan kerja secara nyata berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Salonok Ladang Mas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan signifikan.

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model regresi secara keseluruhan dalam menjelaskan hubungan antara variabel penempatan kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Salonok Ladang.

I. Interpretasi Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 14,571 + 0,463 X$$

1. Konstanta (14,571)

Nilai konstanta sebesar 14,571 menunjukkan bahwa variabel Penempatan Kerja dianggap konstan atau bernilai nol, maka Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 14,571. Nilai Konstanta ini menggambarkan tingkat dasar kinerja karyawan sebelum dipengaruhi oleh variabel Penempatan Kerja.

2. Koefisien regresi (0,463)

Koefisien regresi sebesar 0,463 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Penempatan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,463 satuan, dengan asumsi tidak terdapat faktor lain yang mempengaruhi. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa hubungan antara Penempatan Kerja dan Kinerja Karyawan bersifat searah. Artinya, semakin baik Penempatan Kerja yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t, variabel Penempatan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, penempatan kerja merupakan salah satu factor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Salonok Ladang Mas.

J. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Salonok Ladang Mas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji parsial (uji t) Dalam analisis regresi linear sederhana. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,643 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan hasil tersebut, menunjukkan bahwa secara statistik variabel penempatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai koefisien regresi sebesar 0,463 yang bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara penempatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terbukti kebenarannya. Hasil ini mengindikasikan bahwa penempatan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Salonok Ladang Mas.

K. Pembahasan

1. Analisis Deskriptif Penempatan kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel penempatan kerja pada PT Salonok Ladang Mas berada pada kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perusahaan telah melakukan penempatan kerja dengan cukup sesuai berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Penempatan kerja yang sesuai sangat penting bagi perusahaan karena dapat membantu karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih efektif. Karyawan yang ditempatkan sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki cenderung lebih mudah memahami pekerjaan sehingga mampu bekerja dengan lebih optimal (Aldy 2020)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kesesuaian keterampilan memperoleh nilai rata-rata tertinggi dibandingkan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan menjadi salah satu pertimbangan utama perusahaan dalam menempatkan karyawan pada posisi kerja tertentu.

Tingginya kesesuaian keterampilan dapat dipengaruhi oleh keberadaan SMK pertanian di sekitar lingkungan perusahaan. Sebagian besar siswa dari sekolah tersebut melaksanakan kegiatan praktik kerja lapangan atau magang di PT Salonok Ladang Mas. Melalui kegiatan magang tersebut, siswa memperoleh pengalaman praktik secara langsung mengenai pekerjaan yang ada di perusahaan, mulai dari memahami proses kerja, penggunaan alat kerja, hingga pelaksanaan tugas di lapangan.(Fitriyah dan Imran 2025)

Kondisi tersebut menyebabkan banyak lulusan SMK yang bekerja di perusahaan telah memiliki keterampilan dasar sebelum resmi menjadi karyawan. Selain memperoleh pembelajaran teori di sekolah, mereka juga telah terbiasa dengan lingkungan kerja perusahaan selama menjalani kegiatan magang. Hal ini membuat karyawan lebih cepat beradaptasi dengan pekerjaan yang diberikan dan tidak mengalami banyak kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, perusahaan memperoleh tenaga kerja yang lebih siap bekerja karena telah memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Kesesuaian keterampilan yang baik juga menunjukkan bahwa perusahaan lebih mempertimbangkan kemampuan praktik yang dimiliki karyawan dibandingkan hanya melihat tingkat pendidikan formal. Dalam pekerjaan yang berkaitan dengan kegiatan perkebunan dan pekerjaan lapangan, keterampilan teknis menjadi faktor yang sangat penting karena pekerjaan membutuhkan kemampuan praktik secara langsung. Oleh sebab itu, karyawan yang telah memiliki keterampilan sejak masa sekolah maupun kegiatan magang dinilai lebih mampu menjalankan pekerjaan secara efektif.

Selain keterampilan, indikator kesesuaian pengalaman juga menunjukkan kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki karyawan cukup mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan di perusahaan. Pengalaman kerja yang dimiliki sebagian besar diperoleh melalui kegiatan magang sebelum menjadi karyawan tetap. Pengalaman tersebut memberikan manfaat bagi karyawan karena mereka telah mengenal

sistem kerja perusahaan, aturan kerja, kondisi lingkungan kerja, serta tugas-tugas yang akan dilakukan.

Adanya pengalaman kerja sebelumnya membuat karyawan lebih mudah memahami pekerjaan yang diberikan sehingga proses penyesuaian kerja dapat berlangsung lebih cepat. Karyawan yang telah memiliki pengalaman cenderung lebih percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan dan mampu mengurangi kesalahan kerja karena telah memahami prosedur kerja yang berlaku di perusahaan. Selain itu, pengalaman kerja juga membantu karyawan dalam membangun kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja dan memahami tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Pengalaman yang diperoleh melalui kegiatan magang secara tidak langsung juga menjadi salah satu bentuk persiapan kerja bagi siswa sebelum memasuki dunia kerja yang sebenarnya. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan magang memiliki peranan penting dalam membentuk kesiapan kerja calon tenaga kerja. Dengan adanya pengalaman tersebut, perusahaan tidak perlu melakukan penyesuaian atau pelatihan yang terlalu lama karena sebagian karyawan telah memahami pekerjaan yang akan dijalankan. Hal ini didukung oleh penelitian Karlina (2020) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu, indikator kesesuaian pendidikan memperoleh nilai rata-rata paling rendah dibandingkan indikator lainnya meskipun masih berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan formal karyawan dinilai cukup sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan, namun belum menjadi faktor yang paling dominan dalam penempatan kerja di perusahaan. Rendahnya nilai pada indikator pendidikan dapat dipengaruhi oleh banyaknya lulusan SMK yang memilih langsung bekerja setelah menyelesaikan pendidikan menengah.

Sebagian besar lulusan SMK merasa bahwa pendapatan yang diperoleh dari bekerja sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehingga minat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi menjadi berkurang. Selain itu, adanya kesempatan kerja yang tersedia di perusahaan membuat sebagian

lulusan lebih memilih memasuki dunia kerja dibandingkan melanjutkan pendidikan. Kondisi tersebut menyebabkan mayoritas tingkat pendidikan karyawan masih berada pada jenjang sekolah menengah.

Meskipun demikian, pendidikan yang dimiliki karyawan tetap dinilai cukup sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan karena sebagian besar karyawan berasal dari jurusan yang berkaitan dengan bidang pertanian atau pekerjaan lapangan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kesesuaian jurusan pendidikan lebih dibutuhkan dibandingkan tingginya jenjang pendidikan formal. Dengan kata lain, perusahaan lebih menekankan pada kemampuan kerja nyata yang dimiliki karyawan dibandingkan latar belakang pendidikan yang tinggi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja pada PT Salonok Ladang Mas lebih banyak dipengaruhi oleh kesesuaian keterampilan dan pengalaman kerja dibandingkan tingkat pendidikan formal. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan cenderung mempertimbangkan kemampuan praktis dan kesiapan kerja karyawan dalam menentukan penempatan kerja. Penempatan kerja yang sesuai akan membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih efektif, meningkatkan kemampuan kerja, serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, penempatan kerja yang tepat juga dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karena karyawan ditempatkan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

2. Analisis Deskriptif Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kinerja karyawan pada PT Salonok Ladang Mas berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik terlihat dari kemampuan karyawan dalam menjaga kualitas pekerjaan, mencapai target kerja, serta menghasilkan jumlah pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan

bahwa perusahaan telah mampu menciptakan sistem kerja yang mendukung pelaksanaan pekerjaan karyawan secara efektif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator kualitas kerja memperoleh nilai rata-rata tertinggi dibandingkan indikator lainnya. Tingginya kualitas kerja menunjukkan bahwa karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai standar operasional perusahaan (SOP) (Putra dan Toron 2025). Pada bagian panen misalnya, karyawan memperhatikan tingkat kematangan buah sebelum melakukan pemanenan agar kualitas hasil panen tetap terjaga. Karyawan berusaha menghindari pemanenan buah mentah karena dapat menurunkan kualitas hasil produksi perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya berorientasi pada jumlah hasil kerja, tetapi juga memperhatikan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Selain pada bagian panen, kualitas kerja yang baik juga terlihat pada bagian perawatan. Karyawan rawat tetap melaksanakan pekerjaan seperti pemupukan, penyemprotan, dan perawatan lainnya sesuai dengan dosis dan aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan prosedur perusahaan menunjukkan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang baik terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dengan adanya pelaksanaan pekerjaan yang sesuai prosedur, kualitas pekerjaan yang dihasilkan menjadi lebih terjaga dan mampu mendukung produktivitas perusahaan.

Tingginya kualitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh adanya pengawasan dan pengarahan yang dilakukan oleh mandor dan kerani. Mandor dan kerani memiliki peran penting dalam mengawasi pekerjaan karyawan agar tetap sesuai dengan standar perusahaan. Selain melakukan pengawasan, mandor dan kerani juga memberikan arahan kepada karyawan mengenai cara kerja yang baik dan benar sebelum pekerjaan dilaksanakan. Adanya pengawasan tersebut membantu karyawan dalam mengurangi kesalahan kerja dan menjaga konsistensi kualitas pekerjaan yang dihasilkan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wonua dkk (2023) yang menjelaskan bahwa adanya pengawasan akan menciptakan kedisiplinan bagi karyawan.

Selanjutnya, indikator target kerja juga menunjukkan hasil yang baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mampu mencapai bahkan melebihi target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Pada bagian panen, target kerja yang diberikan perusahaan berkisar antara 68–70 janjang per hari dan dinilai masih dapat dicapai oleh sebagian besar karyawan. Bahkan berdasarkan hasil observasi, terdapat beberapa karyawan yang mampu menghasilkan pekerjaan melebihi target kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Tercapainya target kerja karyawan tidak terlepas dari adanya sistem premi yang diterapkan perusahaan. Sistem premi diberikan kepada karyawan yang mampu menghasilkan pekerjaan melebihi target kerja yang ditentukan perusahaan. Adanya premi tersebut menjadi salah satu bentuk motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih giat agar memperoleh tambahan pendapatan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pemberian penghargaan dalam bentuk premi mampu meningkatkan semangat dan dorongan kerja karyawan untuk mencapai hasil kerja yang lebih tinggi (Lubis dkk 2021)

Hal yang sama juga terlihat pada karyawan rawat, dimana sebagian karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan berusaha meningkatkan hasil kerja untuk memperoleh tambahan premi dari perusahaan. Meskipun demikian, perusahaan tetap memperhatikan kualitas pekerjaan yang dihasilkan agar pekerjaan tidak hanya berorientasi pada pencapaian target semata. Dalam hal ini, mandor dan kerani memiliki peranan penting dalam menjaga keseimbangan antara pencapaian target kerja dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan.

Sementara itu, indikator kuantitas kerja memperoleh nilai rata-rata paling rendah dibandingkan indikator lainnya meskipun masih berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah pekerjaan yang dihasilkan karyawan sudah baik, namun belum sepenuhnya konsisten pada seluruh karyawan. Berdasarkan hasil observasi, sebagian besar karyawan memang mampu

mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan, namun jumlah hasil kerja setiap karyawan dapat berbeda-beda setiap harinya.

Perbedaan kuantitas kerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai kondisi pekerjaan di lapangan. Pada bagian panen misalnya, jumlah hasil panen yang diperoleh karyawan dipengaruhi oleh kondisi areal kerja, tingkat kematangan buah, jarak antar tanaman, serta jumlah buah yang siap dipanen. Kondisi tersebut menyebabkan hasil kerja yang diperoleh karyawan tidak selalu sama setiap harinya. Selain itu, kemampuan fisik masing-masing karyawan juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.

Pada bagian rawat, pekerjaan seperti pemupukan, penyemprotan, dan pembersihan lahan membutuhkan tenaga serta ketelitian yang tinggi sehingga jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan setiap karyawan juga berbeda-beda. Karyawan yang memiliki kemampuan fisik lebih baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah lebih banyak dibandingkan karyawan lainnya. Namun demikian, meskipun terdapat perbedaan jumlah hasil kerja, secara umum karyawan tetap mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Salonok Ladang Mas telah berjalan dengan baik. Kualitas kerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu menjaga standar pekerjaan sesuai SOP perusahaan. Target kerja yang baik menunjukkan bahwa karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan, terutama karena adanya sistem premi yang mendorong motivasi kerja karyawan. Sementara itu, kuantitas kerja yang berada pada kategori baik menunjukkan bahwa secara umum karyawan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai kebutuhan perusahaan meskipun jumlah hasil kerja setiap karyawan berbeda-beda tergantung kondisi pekerjaan di lapangan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang baik pada perusahaan didukung oleh pengawasan kerja yang efektif, sistem kerja yang teratur, serta motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,463 yang berarti bahwa setiap peningkatan penempatan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa semakin tepat penempatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa penempatan kerja secara nyata berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Salonok Ladang Mas. Dengan kata lain, hipotesis yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Atkhan dkk 2013) yang menyatakan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Fackrurrozi dkk (2019) juga menyebutkan bahwa penempatan kerja yang tidak sesuai dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan kerja merupakan faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat memengaruhi tingkat keberhasilan kerja karyawan.

Secara teoritis, penempatan kerja merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki. Menurut (Adamy, 2016), penempatan kerja yang tepat akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penerapan sistem penempatan kerja yang tepat menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor keterampilan dan pengalaman memiliki peran yang lebih dominan dalam menentukan keberhasilan penempatan kerja dibandingkan dengan pendidikan formal. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan lebih menekankan pada kemampuan praktis dan kesiapan kerja dalam proses penempatan karyawan, khususnya pada sektor perkebunan yang memiliki karakteristik pekerjaan lapangan.

Implikasi dari penelitian ini adalah perusahaan perlu mempertahankan sistem penempatan kerja yang telah berjalan dengan baik, terutama dalam hal kesesuaian keterampilan dan pengalaman. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan, khususnya bagi karyawan dengan latar belakang pendidikan yang lebih rendah. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi karyawan serta mendukung peningkatan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Salonok Ladang Mas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa kinerja karyawan di PT Salonok Ladang Mas berada dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari penempatan kerja yang terdiri dari indikator kesesuaian pendidikan, kesesuaian keterampilan, dan kesesuaian pengalaman yang menunjukkan nilai rata-rata dalam kategori baik.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diketahui bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Salonok Ladang Mas. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tepat penempatan kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Salonok Ladang Mas

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
Perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan kesesuaian pendidikan dan pengalaman kerja karyawan dalam proses penempatan kerja. Upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan memberikan kesempatan pelatihan lanjutan, program pengembangan kompetensi, serta memperluas pengalaman kerja karyawan melalui pembinaan dan

pendampingan kerja di lapangan. Hal ini penting karena indikator kesesuaian pendidikan dan kesesuaian pengalaman memperoleh nilai yang lebih rendah dibandingkan indikator lainnya, sehingga masih perlu ditingkatkan agar penempatan kerja menjadi lebih optimal dan mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan, sehingga hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan mampu memberikan gambaran yang lebih luas

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : Teori, Praktik dan Penelitian. In *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik dan Penelitian* (Vol. 106, Issue 12). UNIMAL PRESS.
- Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023). Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Kerja : Motivasi , dan Komitmen Organisasi (Studi Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 853–867.
- Aldilaningsari, Y., Al Musadieq, M., & Hakam, M. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(2), 1–7.
- Aldy, H. L. N. (2020). PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN HANIFA ISLAMIC SCHOOL. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2), 220–225.
- Atkhan, Margono, A., & Riady, G. (2013). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Entrepreneurship*, 1(2), 366–376.
- Fachrurazi, H., Rinaldi, K., Jenita, Purnomo, Y. J., Harto, B., & Dwijayanti, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Cendikia Mulia Mandiri* (Issue 1). Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYlR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Fackrurrozi, Junaedi, A., & Matra, D. D. (2019). Manajemen Pemanenan Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) di Kebun Rambutan, Serdang Bedagai, Sumatera Utara. *Buletin Agrohorti*, 7(3), 319–328.
<https://doi.org/10.29244/agrob.v7i3.30259>
- Farahida, Z., Saifu, M., Amalina, N., Aliuddin, M., & Syahrizan, S. (2025). *Impact of Labour Welfare , Safety and Health Conditions Toward Labour Performance in Oil Palm Estate*. IX(2454), 1437–1447.
<https://doi.org/10.47772/IJRISS>
- Fitriyah, N. S., Imran, A., & Lamada, M. (2025). Pengaruh Efektivitas Praktik Kerja Lapangan terhadap Kesiapan Siswa Menghadapi Dunia Kerja Kelas XII Jurusan Teknik Komputer dan Jaringan SMKN 2 Gowa. *Jurnal Sains Student Research*, 3(2), 622–629.
- Hasoloan, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja

- Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Branch Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 3(2), 62–98.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Junita, D., & Mukmin, A. (2015). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DP3AP2KB KABUPATEN BIMA. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 131–143.
- Karlina, D. (2020). PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANGGALA PRIMA SEJAHTERA DI JAKARTA. *JURNAL EKONOMI EFEKTIF*, 2(4), 520–526.
- Lubis, F. A. F., Mardiana, S., & Lubis, M. M. (2021). Analisis Sistem Premi Panen Kelapa Sawit Terhadap Kinerja dan (Studi Kasus : Unit Kebun Rambutan Perkebunan Nusantara III Kecamatan Paya Bagas). *Jurnal Agriuma*, 3((1)), 40–49. <https://doi.org/10.31289/agr.v3i1.5120>
- Manullang, A. K., Puspa, T., & Wardini, A. K. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Online Universitas Madura*, 5(2), 107–119.
- Mulyana, S., Sugianor, & Husaini, M. (2024). Manajemen sumber daya manusia pada pt. pln (persero) ulp amuntai kabupaten hulu sungai utara. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 1, No, 177–185.
- Mulyati, E., Arsyad, M. R., Suryaningsih, Maryati, S., Gustina, L., Junianto, P., Helencia, K., Widayanti, L. P., Hiwhanus, Arsyad, L. O. M. N., & Hidayati, S. (2023). *Pengantar SPSS: Teori, Implementasi dan Interpretasi*. CV. Gita Lentera.
- Mulyati, S., Ismail, H. A., Silalahi, R. Y. B., & Nasution, H. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. MITRA CENDEKIA MEDIA.
- Nafiah, R. I., Suswatiningsih, T. E., & Kurniawati, F. (2023). Persepsi dan Faktor-Faktor Sosial Ekonomi yang Mempengaruhi Keputusan Tenaga Kerja Lepas (BHL) Bekerja pada Perkebunan Kelapa Sawit. *AGRIFITIA: Journal of Agribusiness Plantation*, 3(2), 118–131. <https://doi.org/10.55180/aft.v3i2.827>
- Nasution, L. M. (2017). STATISTIK DESKRIPTIF. *Jurnal Hikmah*, 14(1), 49–55.
- Noviana, N., Hakim, L., & Sudarmi. (2022). PENGARUH PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PANGKEP. *Journal Unismuh*, 3(X), 2022.

- Nurzaman, E. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Astra Mobilindo Cikupa. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis (JIKB)*, *XI*(1), 2396–2402. <https://doi.org/10.47927/jikb.v11i1.46>
- Parera, A. A., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Royal Coconut. *Jurnal Manajemen*, *2*(5), 353–359.
- Prasetyo, H., & Irfani, A. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Citra Mitra Niaga. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, *3*(1), 33–40. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v3i1.2030>
- Priyono, & Marnis. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Zifatama Publisher*. Zifatama. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Purba, A. S. C. (2023). PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PENGALAMAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT KEBUN MARJANDI PROVINSI SUMATERA UTARA. *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*, *0*(0), 63–65. <https://doi.org/10.15900/j.cnki.zylf1995.2018.02.001>
- Putra, P. R. S., & Toron, A. B. (2025). EVALUASI KINERJA DAN MOTIVASI KARYAWAN PANEN DI PERKEBUNAN KELAPA SAWIT. *Jurnal Agri Sains*, *9*(2), 331–338.
- Rashid, F. (2022). *METODE PENELITIAN KUALITATIF DAN KUANTITATIF Teori, Metode, dan Praktek*. IAIN Kediri Press.
- Rumawas, W. (2021). Manajemen Kinerja. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S. L., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Penerbit Widina*. WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.
- Simamora, B. (2022). Skala Likert , Bias Penggunaan dan Jalan Keluarnya. *Jurnal Manajemen*, *12*(1), 84–93.
- Sudiantini, D., Suhatman, R. C., Meilizar, R. K., Ismawan, R. J., & Aristawidya, S. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, *1*(2), 199–211.

Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D*. Alfabeta Bandung.

Taber, K. S. (2018). *The Use of Cronbach ' s Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education*. 1273–1296. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>

Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja (Performance Managent)*. STAIN Jember Press.

Wonua, A. R., Hendrik, H., & Rahmadani, A. S. M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Buruh Panen Kelapa Sawit PT . Damai Jaya Lestari Afdeling IX Kecamatan Tanggetada, Kab. Kolaka). *Intelletika: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(6), 153–165.

Wulandari, R., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 739–746. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.666>

Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., Febrianty, Wijaya, I. G. B., Handayani, F. S., Bambang, F. S. H., Setiorini, A., Meilaty, F. & Bahrin, K., Ekowati, D. J. I. K. S., Nurhikmah, Suryani, N. K., Negara, I. S. K. (2019). Kinerja Karyawan Tinjauan Teori dan praktis. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). Penerbit Widina. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI