

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Batiqa Palembang

Benny Usman¹, Suhada², Muhammad Kautsar³, Muhammad Kurniawan⁴

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, broperlengkapan6@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, suhadaahmadmadiid@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, muhammadkautsar1301@gmail.com

⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, ivanusman220516@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job placement on employee performance at the Batiqa Hotel Palembang. The method used is a quantitative method with a total sample of 73 employees. The data analysis technique used in this study is the classic assumption test, linear regression analysis, the coefficient of determination and hypothesis testing. Partial t-test results obtained a significance value of $0.000 < 0.05$, which means that work placement affects employee performance. From the results of the correlation analysis, it was observed that the correlation coefficient related to work placement manifests a value of 0.403. This implies that there is a moderate relationship between job placement and job performance, while the direction of the correlation is positive because the value of r is positive. From the Coefficient of Deter test, the acquisition yields an R Square of 0.163, which means that work placement affects employee performance by 16.3% and the remaining 83.7% is influenced by other variables.

Keywords : Job Placement and Work Achievement.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada hotel batiqa Palembang. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 73 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsiklasik, analisis regresi linier, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil uji t secara parsial memperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya Penempatan Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Dari hasil analisis korelasi, diamati bahwa koefisien korelasi yang berkaitan dengan penempatan kerja memanifestasikan nilai 0,403. Ini menyiratkan bahwa ada hubungan moderat antara penempatan kerja dan kinerja kerja, sedangkan arah korelasi positif karena nilai r positif. Dari uji Koefisien Determinasi memperoleh hasil R Square sebesar 0,163 yang artinya penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 16,3% dan sisanya 83,7% dipengaruhi variable lain.

Keywords : Penempatan Kerja dan Prestasi Kerja.

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) salah satu aset utama yang dimiliki suatu perusahaan, organisasi, kantor, dan lainnya untuk mencapai cita-cita yang diinginkan oleh pemimpinnya. Maraknya pertumbuhan bisnis mengakibatkan banyaknya persaingan yang dialami oleh suatu perusahaan. Kemajuan sektor perhotelan dan pariwisata di Indonesia telah menyaksikan peningkatan yang signifikan. Ini dicontohkan dengan meningkatnya masuknya wisatawan di Indonesia dan pesatnya ekspansi industri pariwisata, yang selanjutnya dibuktikan dengan meningkatnya jumlah hotel di Indonesia. Banyak kota dan wilayah di Indonesia saat ini sedang mengalami lonjakan pariwisata, dengan penekanan khusus pada kota Palembang. Bisnis perhotelan di Kota Palembang naik secara signifikan, Ketua Perhimpunan Restoran dan Hotel Indonesia Sumatera Selatan Bapak Herlan



Aspiuddin pada tahun 2018 jumlah hotel yang ada di Kota Palembang sebanyak 160 Hotel (<https://palembang.tribunnews.com>) Sedangkan untuk tahun 2023 kenaikan jumlah hotel di Kota Palembang menjadi sebanyak 351 Hotel (<https://m.traveloka.com>). Hotel Batiqa merupakan hotel yang ada di Kota Palembang berlabel Bintang 4 yang terletak di Jalan Kapt. A. Rivai. Hotel Batiqa dalam menjalani bisnis perhotelan, manajemen hotel selalu mengedepankan pelayanan yang prima untuk para tamu yang menginap sehingga memberikan kenyamanan. Untuk memberikan pelayanan yang prima, manajemen hotel mengutamakan karyawan yang baik. Adapun karyawan salah satu aset penting perusahaan, karena karyawan sebagai tenaga kerja yang merupakan faktor penting dalam menentukan tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Karyawan merupakan unsur penting Organisasi, karena dalam melaksanakan pekerjaan karyawan memiliki watak yang berbeda-beda terhadap lainnya. Mengingat bahwa pekerjaan kurang searah dari yang direncanakan, sangat penting untuk menugaskan karyawan yang cakap untuk mendukung pencapaian kerja. Dengan demikian, langkah awal untuk menumbuhkan karyawan terampil melibatkan perencanaan, khususnya melalui perekrutan karyawan oleh manajemen hotel. Keberhasilan dalam pengadaan dan perekrutan tenaga kerja didasarkan pada ketepatan penempatan karyawan baru dan yang sudah ada di posisi pekerjaan masing-masing. Proses penempatan kerja karyawan merupakan penentu penting dari akuisisi karyawan yang kompeten di bidangnya, karena penempatan kerja yang tepat memfasilitasi pencapaian manajemen atas tujuan yang diinginkan. Akibatnya, penempatan kerja yang optimal dapat berdampak positif terhadap pencapaian kerja karyawan, seperti yang diinginkan oleh manajemen. Berdasarkan fenomena yang diamati di Hotel Batiqa, telah terjadi penurunan prestasi kerja karyawan selama beberapa tahun terakhir. Penurunan ini dapat dikaitkan dengan berbagai faktor, termasuk rendahnya kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan, jumlah pekerjaan yang tidak memadai yang dicapai dibandingkan dengan harapan manajemen, kurangnya tanggung jawab yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka, dan kehadiran karyawan yang belum menguasai tugas masing-masing. Akibatnya, hasil kerja belum seperti yang diharapkan, dan karyawan gagal mematuhi Prosedur Operasi Standar (SOP) yang ditetapkan oleh manajemen. Dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Edduar hendri (2011) Menyimpulkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan dan menurut Muhammad Abid (2021) Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan dengan nilai persamaan regresi, dan koefisien korelasi atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi yang tinggi dan uji hipotesis diperoleh signifikansi, sedangkan menurut Rezima Yahya (2019) Penempatan kerja berada pada kategori baik, prestasi kerja berada pada kategori baik, hasil uji hipotesis regresi linear sederhana dengan taraf signifikansi, Artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan penempatan kerja akan meningkat satuan prestasi kerja karyawan. Dari uraian diatas peneliti ingin meneliti dengan judul "Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Batiqa Palembang".

B. KAJIAN TEORI

Penempatan Kerja

(Menurut Hasibuan (2013:25), penempatan kerja merupakan langkah setelah seleksi. Ini memerlukan pemberian wewenang kepada karyawan baru dan

menempatkan mereka pada posisi atau pekerjaan yang membutuhkannya sehingga mereka dapat melakukan tugas mereka di posisi yang sesuai setelah diterima Arifin (2018:37) menegaskan bahwa proses penempatan adalah penentu penting untuk memperoleh karyawan yang kompeten yang sangat dibutuhkan organisasi. Hal ini disebabkan fakta bahwa penempatan yang sesuai dapat membantu organisasi dalam mewujudkan tujuan yang diantisipasi. Ardana (2012:18) mengemukakan bahwa penempatan kerja karyawan melibatkan penyesuaian atau penajajaran kredensi yang dimiliki terhadap prasyarat pekerjaan, dan penyediaan tugas dan tanggung jawab selanjutnya kepada calon karyawan untuk eksekusi.

Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2019:150) berpendapat bahwa pencapaian pekerjaan bergantung pada upah individu, yang ditentukan oleh atribut pribadi dan persepsi tanggung jawab pekerjaan mereka, serta tingkat kemahiran mereka dalam melaksanakan tugas mereka, yang berfungsi sebagai ukuran bakat mereka dalam memenuhi kewajiban pekerjaan yang diperlukan. Anwar Prabu Mangkunegara, dikutip dalam Sunarsi (2018:118), berpendapat bahwa hasil kinerja kerja dapat dikaitkan dengan kaliber dan volume tenaga kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang ditugaskan sesuai dengan tanggung jawab yang ditetapkan.. Menurut Hasibuan dalam Victoria (2016:3) Prestasi Kerja berasal dari keberhasilan pelaksanaan tugas yang ditugaskan, ditandai dengan bakat, keseriusan, dan ketepatan waktu. Berdasarkan definisi diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa prestasi kerja adalah kelebihan atau kemampuan yang dimiliki oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2019:95) berpendapat bahwa kerangka kerja mewakili model konseptual yang menjelaskan interkoneksi antara teori dan beragam faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah signifikan.



Gambar Kerangka Berpikir

Dengan penerapan penempatan kerja yang tepat maka dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, sebaliknya jika penempatan kerja kurang tepat maka dapat menurunkan prestasi kerja karyawan.

Hipotesis Penelitian

Menurut definisi Sugiyono (2019:99), hipotesis adalah jawaban sementara untuk masalah penelitian, yang telah dirumuskan sebagai solusi teoritis. Penting untuk dicatat bahwa meskipun tanggapan yang diberikan didasarkan pada teori terkait, mereka belum didukung oleh bukti empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Mengingat definisi yang diberikan, hipotesis untuk penelitian ini mengemukakan bahwa terdapat korelasi potensial antara kinerja kerja karyawan di BATIQA HOTEL Palembang.



C. METODE PENELITIAN

Metode pendekatan penelitian memakai kuantitatif berbasis survei guna mengetahui pengaruh variabel yang ada. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di Hotel Batiqa Palembang, di jalan Kapten A. Rivai No.219, 26 Ilir D. I, Kec. Ilir Barat. I kota Palembang, Sumatera Selatan 30121.

Populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Batiqa Palembang dengan jumlah 73 karyawan dan sampel berjumlah 73 karyawan. Sampling Jenuh digunakan sebagai teknik pengambilan sampel.

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data yang terdiri dari data primer, data hasil observasi dan penelitian yang dilakukan oleh peneliti langsung di perusahaan, berupa Kuesioner dan dokumentasi. Data sekunder didapat dari dokumen dalam literatur perusahaan.

Teknik pengumpulan data penelitian memakai kuisisioner dan dokumentasi serta skala likert sebagai skala pengukuran. Teknik uji coba instrument uji validitas dan uji reliabilitas digunakan untuk memastikan apakah alat tersebut memungkinkan dan bisa seterusnya dipakai untuk alat penelitian kemudian dilanjutkan uji normalitas.

Penelitian memakai teknik analisis data yakni analisis regresi sederhana digunakan guna memastikan bagaimana pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat

Koefisien determinasi dipakai peneliti dengan melihat nilai adjusted R² atau R Square guna melihat besaran pengaruh keseluruhan variabel. Serta uji t.

Adapun definisi dan indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara nilai masing-masing pertanyaan dengan jumlah nilai sehingga di dapat nilai sig.

Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Pertanyaan	Person Correlation	Sig.2 Tailed	Keterangan
1.	Penempatan Kerja (X)	PK.1	0,596	0,000	Valid
		PK.2	0,633	0,000	Valid
		PK.3	0,730	0,000	Valid
		PK.4	0,681	0,000	Valid
		PK.5	0,681	0,000	Valid
		PK.6	0,653	0,000	Valid
		PK.7	0,629	0,000	Valid
		PK.8	0,704	0,000	Valid
		PK.9	0,658	0,000	Valid
		PK.10	0,498	0,000	Valid
2.	Prestasi Kerja (Y)	PK.1	0,847	0,000	Valid
		PK.2	0,641	0,000	Valid
		PK.3	0,811	0,000	Valid
		PK.4	0,856	0,000	Valid
		PK.5	0,776	0,000	Valid
		PK.6	0,506	0,000	Valid
		PK.7	0,621	0,000	Valid
		PK.8	0,451	0,000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel tersebut di atas, terbukti bahwa indikator dalam setiap variabel yang diperiksa dalam penelitian ini memiliki validitas dan dianggap cocok untuk pekerjaan dalam penelitian atau dalam pengujian hipotesis penelitian. Pernyataan ini didasarkan pada fakta bahwa nilai signifikansi 2-tailed ditemukan kurang dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi hasil di periode waktu yang berbeda. Instrumen yang digunakan dianggap dapat diterima jika koefisien cronbach alpha melebihi 0,60.

Hasil Uji Reliabilitas		
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Penempatan Kerja	0,844	Reliabel
Prestasi Kerja	0,831	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan data tabular yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa koefisien alfa Cronbach untuk variabel penempatan kerja adalah 0,844, sedangkan untuk variabel kinerja kerja adalah 0,831. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien alfa Cronbach melampaui nilai kritis 0,60, sehingga menunjukkan instrumen yang digunakan dalam percobaan dapat diandalkan.

Uji Normalitas

Dalam penyelidikan ini, evaluasi normalitas dapat dilakukan melalui pekerjaan pemeriksaan Kolmogorov-Smirnov sampel tunggal. Manifestasi variabel yang mengungkapkan signifikansi asimtotik (di kedua ekor) melebihi ambang kritis 0,05 akan menunjukkan adanya dispensasi normal, sedangkan kebalikannya akan tetap valid.

Ditentukan bahwa pengambilan keputusan mengenai normalitas atau kelainan data dapat ditetapkan sebagai berikut:

- Dispersi data dicirikan sebagai abnormal ketika tingkat signifikansi kurang dari 0,05.
- Dispersi data dianggap normal ketika tingkat signifikansi melebihi 0,05.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X	Y
N		73	73
Normal	Mean	25,00	31,66
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	6,976	7,881
Most Extreme	Absolute	,100	,115
Differences	Positive	,058	,072
	Negative	-,100	-,115
Kolmogorov-Smirnov Z		,850	,985
Asymp. Sig. (2-tailed)		,465	,286

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel yang disebutkan di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas, khususnya Uji Kolmogorov-Smirnov, menunjukkan bahwa setelah mempertimbangkan nilai Asymp, Sig (2-tailed) menunjukkan nilai 0,465 > dan



0,286 > tingkat signifikan 0,05. Akibatnya, masuk akal untuk menyimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini didistribusikan secara normal.

Koefisien Regresi Linier Sederhana

Dalam konteks analisis regresi sederhana, pendekatan ini digunakan untuk memastikan dampak dan korelasi linier antara variabel independen dan variabel dependen tunggal.

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Penempatan Kerja (X) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,263	3,183		6,367	,000
Penempatan Kerja	0,456	0,123	0,403	3,715	,000

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Hasil perhitungan regresi sederhana di atas dapat di rumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 20,263 + 0,456 X$$

Berdasarkan model regresi pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: Variabel 'a' mewakili jumlah koefisien yang tidak standar dan memiliki nilai numerik 20.263 dalam skenario khusus ini. Nilai ini dianggap sebagai angka konstan, menandakan bahwa dengan tidak adanya penempatan kerja ('X'), nilai kinerja kerja yang sesuai ('Y') tetap di 20.263.

Di sisi lain, variabel 'b' menandakan bilangan koefisien regresi dan memiliki nilai 0,456. Nilai numerik ini menunjukkan bahwa untuk setiap kenaikan 1% dalam tingkat penempatan kerja ('X'), akan ada peningkatan yang sesuai sebesar 0,456 dalam kinerja pekerjaan ('Y').

Berdasarkan nilai positif dari koefisien regresi, dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan kerja (X) memiliki dampak yang menguntungkan terhadap kinerja kerja (Y). Kesimpulan ini didukung oleh persamaan regresi $Y = 20.263 + 0.456X$. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa variabel penempatan kerja secara signifikan meningkatkan kinerja kerja di kalangan karyawan hotel Batiqa Palembang.

Koefisien Korelasi Sederhana

Analisis korelasi akan diperoleh nilai koefisien korelasi apakah positif atau negatif dan apakah hubungannya signifikan atau tidak.

Hasil Uji Analisis Koefisien korelasi Sederhana

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0,00-0,199	Sangat Rendah
2.	0,20-0,399	Rendah
3.	0,40-0,599	Sedang
4.	0,60-0,799	Kuat
5.	0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,403 ^a	0,163	0,151	7,262

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Dari hasil pemeriksaan korelasi, dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi (r) yang berkaitan dengan penempatan kerja tepatnya 0,403. Ini menyiratkan bahwa asosiasi moderat ada antara penempatan kerja dan kinerja kerja. Selanjutnya, arah hubungan dianggap positif karena nilai r menunjukkan kepositifan.

Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,403 ^a	0,163	0,151	7,262

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 4.10 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien penentuan (R Square) sebesar 16,3% menunjukkan korelasi yang lemah antara variabel independen, penempatan kerja (X), dan variabel dependen, kinerja pekerjaan (Y), pada karyawan Hotel Batiqa Palembang. Sisanya 83,7% korelasi dikaitkan dengan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.263	3,183		6,367	,000
Penempatan Kerja	,456	,123	,403	3,715	,000

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Untuk menentukan hasil uji t atau sebagian yang menilai pengaruh variabel X pada variabel Y, perlu membandingkannya dengan tabel t yang disajikan di bawah ini :

$$t\text{-tabel} = (a/2 ; n - k - 1)$$

Hasil:

$$= t (0,05/2 ; 70 - 3 - 1)$$

$$= t (0,025 ; 66) = 1,99656$$

Kriteria pengambilan keputusan

- Jika nilai sig > 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak
- Jika nilai sig < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel dapat dijelaskan sebagai berikut:



Pengaruh penempatan kerja (X) terhadap prestasi kerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji-t, seperti yang disajikan dalam tabel studi, terbukti bahwa variabel penempatan kerja menunjukkan nilai t yang dihitung sebesar 6,367, yang lebih kecil dari nilai tabel t 1,99656 dengan tingkat signifikansi 0.000, lebih lanjut menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) dapat ditolak sedangkan hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima. Pengamatan tersebut pada dasarnya menyiratkan bahwa penempatan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja kerja di kalangan karyawan Hotel Batiqa Palembang.

Pembahasan

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hipotesis awal menyatakan bahwa variabel yang berkaitan dengan penempatan kerja menunjukkan pengaruh yang nyata pada pekerjaan karyawan. Setelah melakukan uji regresi, koefisien menghasilkan nilai positif 0,456 untuk variabel penempatan kerja. Nilai signifikansi, yang berjumlah 0.000, lebih besar dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa penempatan kerja memberikan dampak nyata pada kinerja kerja, sehingga menjamin penolakan H_0 dan penerimaan H_a . Perhitungan uji-t lebih lanjut mendukung pernyataan ini, sebagaimana dibuktikan oleh nilai t yang dihitung dari 6,367, yang kurang dari nilai tabel t 1,99656. Selanjutnya, nilai signifikansi 0.000, yang kurang dari ambang batas yang diterima 0,05, menguatkan kesimpulan bahwa H_0 harus ditolak dan H_a diterima. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja memainkan peran penting dalam membentuk kinerja kerja di kalangan karyawan Hotel Batiqa Palembang.

Hasil investigasi saat ini dikuatkan oleh karya Muhammad Abid (2021), yang menegaskan bahwa temuan pemeriksaan menghasilkan nilai hitung t lebih besar dari nilai tabel T atau ($10,059 > 1,999$). Akibatnya, hipotesis yang mendalihkan pengaruh penting Penempatan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan dianggap valid.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh, pemeriksaan data yang dilakukan dan wacana dalam penyelidikan ini, disimpulkan bahwa implikasi yang berasal dari penyelidikan ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier dasar, terbukti bahwa nilai koefisien menggambarkan bahwa penempatan kerja memiliki dampak positif pada kinerja kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi prestasi kerja karyawan di Hotel Batiqa Palembang.
2. Hasil analisis regresi dasar menunjukkan bahwa terdapat dampak positif yang signifikan dari variabel penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di hotel Batiqa Palembang.
3. Berdasarkan tingkat korelasi yang diamati, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan moderat antara penempatan kerja dan kinerja kerja. Lebih lanjut, dapat disimpulkan bahwa arah hubungan ini positif, seperti yang ditunjukkan oleh nilai positif r.
4. Berdasarkan analisis uji-t, terbukti bahwa variabel penempatan kerja menampilkan nilai t yang dihitung sebesar 6,367, yang kurang dari nilai-t 1,99656 dalam tabel t, dengan nilai signifikansi 0,000, yang juga kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, dan H_a diterima, menunjukkan

bahwa penempatan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di Hotel Batiqa Palembang.

Saran

1. Penempatan kerja yang dilakukan oleh manajemen hotel sudah cukup baik, akan tetapi agar karyawan merasa tetap merasa puas, aman dan nyaman perlu dilakukan perencanaan sumber daya manusia dengan rekrutmen dan seleksi karyawan yang sangat baik dari masing-masing unit bagian yang memerlukan tenaga kerja sehingga mampu meningkatkan lagi prestasi kerja karyawan hotel Batiqa Palembang.
2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini lebih lanjut, seperti menambah faktor factor lainnya sehingga dapat mengetahui perbedaan dari hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abid, M. (2021). Pengaruh Penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Berdikari Pondasi Perkasa. Jakarta Pusat: Jurnal Ekonomi Efektif, vol 3, No. 3.
- Ardana. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arifin, N. (2018). Managemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Kencana Larasati.
- Djaali. (2020). Metodologi Penelitian kuantitatif. Jakarta Timur: PT. bumi Aksara.
- Handoko, T. (2015). Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hendri, E. (2011). Pengaruh Penempatan karyawan, lingkungan kerja pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. KAI (PERSERO) Sub. Devisi Regional III.1 . Palembang: Jurnal Media Wahana Ekonomika.
- Mangkunegara, A. P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosda Karya.
- _____ (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Cetakan ke dua belas, remaja rosdakarya.
- Prayitno. (2018). Manajemen Pembelajaran, kajian linguistik dan sastra ekonomi. surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Priyatno. (2018). SPSS Panduan mudah olah data bagi mahasiswa dan umum. Yogyakarta: Andi.



- Rifa'i, n. d. (2014). Pengaruh Ketepatan Penempatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang. Malang: Jurusan manajemen. Fakultas Ekonomi dan bisnis. Universitas Brawijaya.
- Rivai, V. &. (2010). Kepemimpinan dan prilaku organisasi, cetakan kedelapan. Jakarta: Rajawali Perc.
- Siagian, S.P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____ (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar. (2013). Statistik prametrik untuk penelitian kuantitatif. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). Metodologi penelitin kuantitatif, kualitatif, dan edisi kedua cetakan I. Bandung: C'V Alfabeta.
- Sujarweni, W. V. (2015). Metode penelitian bisnis dan ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Kompensasi, komunikasi dan stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Catur Putra Jaya. Depok Jawa Barat: Jurnal : Universitas Pamulang.
- Sutrisno. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tohardi, A. (2002). Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Universitas Tanjung Pura.
- Vinctoria, J. (2016). Pengaruh motivasi kerja, Displin kerja, dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai. Provinsi Sulawesi Utara: Jurnal: Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Yahya, R. (2019). Pengaruh Penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di favehotel Olo. Padang: Universitas Negeri Padang.

<https://palembang.tribunnews.com>

<https://m.traveloka.com>