

Pengaruh Analisis Jabatan dan Kemampuan Terhadap Penempatan Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang

Irga Ibmiralda¹, Yasir Arafat², Edduar Hendri³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, irgaivmiralda626@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, yasirarafat@univpgripalembang.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, hendriedduar71@gmail.com

ABSTRACT

Based on the hypothesis test with the t-test for the job analysis variable (X₁), the sig value of 0.002 < 0.05 means H₀ is rejected and H_a is accepted, thus partially there is a Significant Effect of Job Analysis on Employee Placement for the first hypothesis. Hypothesis testing with the t-test of the Ability variable (X₂) obtained a sig value of 0.000 < 0.05, meaning H₀ is rejected by Hadi Accept, thus partially there is a significant influence of Ability on Employee Placement for the second hypothesis. Based on the hypothesis test with the F test of Position Analysis (X₁) and Ability (X₂) variables on Employee Placement (Y) obtained a significant value of 0.000 < 0.05, meaning H₀ is rejected, H_a is accepted, thus simultaneously there is a significant influence of Position and Ability Analysis on Placement Employee.

Keywords : Job Analysis, Ability, Employee Placement.

ABSTRAK

Berdasarkan uji hipotesis dengan uji t untuk variabel analisis jabatan (X₁) diperoleh nilai sig 0,002 < 0,05 artinya H₀ ditolak dan H_a diterima, dengan demikian secara parsial terdapat Pengaruh Signifikan Analisis Jabatan Terhadap Penempatan Karyawan untuk hipotesis pertama. Uji hipotesis dengan uji t variabel Kemampuan (X₂) diperoleh nilai sig 0,000 < 0,05 artinya H₀ ditolak Haditerima, dengan demikian secara parsial terdapat Pengaruh signifikan Kemampuan terhadap Penempatan Karyawan untuk hipotesis kedua. Berdasarkan uji hipotesis dengan uji f variabel Analisis Jabatan (X₁) dan Kemampuan (X₂) terhadap Penempatan Karyawan (Y) diperoleh nilai signifikan 0,000 < 0,05 artinya H₀ ditolak H_a diterima, dengan demikian secara simultan terdapat Pengaruh signifikan Analisis Jabatan dan Kemampuan terhadap Penempatan Karyawan.

Keywords : Analisis Jabatan, Kemampuan, Penempatan Karyawan.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang begitu sangat penting dalam pencapaian suatu perusahaan. Salah satu ukuran untuk melakukan tujuan suatu perusahaan tersebut adalah dengan menempatkan karyawan sesuai dan kebutuhan jabatan sehingga sumber daya yang ada menjadi bermanfaat. Untuk itu sumber daya manusia merupakan suatu asset yang sangat berharga untuk membantu keberhasilan serta pencapaian suatu tujuan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan karyawan yaitu : faktor prestasi akademik, faktor pengalaman, faktor kesehatan fisik & mental, faktor status perkawinan dan faktor usia. Sedangkan ada juga faktor yang mempengaruhi penempatan karyawan yaitu : pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja Menurut Sastrohadiwiryono dan Wahyudi (Yuniarsih dan Suwatno, 2016:117-118).

Analisis jabatan adalah suatu teknik yang sudah banyak digunakan untuk menentukan jenis atau kualitas karyawan yang dibutuhkan. Analisis jabatan yang baik disuatu perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan, dan kemudian pada akhirnya mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan menurut (Faizal dkk, 2019:59).



Kemampuan dalam bekerja adalah keadaan penting yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga pekerjaan bisa tercapai sesuai dengan keputusan yang sudah diatur perusahaan. Kemampuan juga harus diposisikan sesuai dengan kemampuan & keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja agar dapat menciptakan kinerja yang lebih baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan menurut (Fristia dan Sunuharyo, 2017:226).

Penempatan adalah suatu tingkatan dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) selesai seleksi, maka tenaga kerja yang sudah membawa semua syarat dan lolos seleksi langsung ditempatkan pada posisi atau jabatan sesuai dengan tanggung jawab serta tugas-tugas yang sudah ditentukan menurut Meldona dan Siswanto (Mahmud, 2020:6).

PT. Pupuk Sriwidjaja (Pusri) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang produksi dan penjualan pupuk. Tujuan utama PT. Pusri memulai operasi bisnisnya adalah untuk melaksanakan dan mendukung kebijakan perencanaan pemerintah dibidang ekonomi dan pembangunan nasional, terutama di industri pupuk lainnya.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan analisis jabatan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang : Untuk mengimpun informasi aktivitas-aktivitas serta tugas dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan sebagai bahan dasar untuk membuat uraian pekerjaan (Job Description) dan Spesifikasi pekerjaan (Job Specification). Hubungan analisis jabatan dan penempatan karyawan secara langsung tidak ada hubungan, karena analisis jabatan tidak secara langsung digunakan untuk penempatan karyawan. Namun hubungan secara tidak langsungnya adalah ketika analisis jabatan sudah dilakukan dan didapatkan dari hasil Job Description dan Job Specification akan terlihat suatu jabatan tersebut untuk menumbuhkan karyawan dengan kualifikasi seperti kapan mulai dari pendidikan, pengalaman, dan sampai kompetensi kerja jadi yang mempengaruhi penempatan karyawan itu bukan analisis jabatannya tetapi hasil dari analisa jabatan tersebut.

B. KAJIAN TEORI

Analisis Jabatan

Analisis jabatan adalah suatu cara mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan kinerja dan tanggung jawab suatu jabatan tertentu untuk menentukan calon dan jabatan yang sesuai menurut (Suwanto dan Priansa, 2014:76).

Analisis jabatan merupakan proses yang sudah banyak dipakai untuk menentukan kualitas tenaga kerja yang diperlukan menurut Moekijat (Yulyanti dan SAP, 2018:25).

Analisis jabatan merupakan rangkaian kegiatan berupamengumpulkan, mengevaluasi dan mengorganisasikan informasi tentang tugas-tugas secara sistematis. Analisis jabatan merupakan suatu kegiatan dimana mengumpulkan data serta informasi yang berkaitan dengan suatu pekerjaan atau jabatan tertentu menurut (Wahjono, 2017:27).

Analisis Pekerjaan/Jabatan merupakan cara menghimpun informasi yang berhubungan dengan jabatan/pekerjaan yang kegunaannya untuk melakukan tujuan bisnis suatu perusahaan menurut (Nawawi, 2011:104).

Berdasarkan para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan adalah suatu teknik kegiatan yang mengumpulkan segala informasi yang berhubungan dengan jabatan serta penilaian dan penyusunan secara sistematis.

Kemampuan

Kemampuan adalah keahlian yang dimiliki seseorang yang berhubungan dengan kesepakatan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menumbuhkan kinerja atau produktivitas tenaga kerja menurut (Putri dkk, 2018).

Kemampuan adalah dimana seseorang akan ikut serta dalam menyakinkan perilaku dan hasilnya. Didalam suatu perusahaan sering kali terjadi karyawan tertentu walaupun mereka sangat termotivasi, mereka tidak mempunyai kemampuan atau keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas mereka dengan baik menurut (Prahesti dkk, 2017:19).

Kemampuan adalah suatu sifat (yang menempel dalam diri manusia atau yang bisa dipelajari) yang memungkinkan seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisik menurut (Winardi, 2012:201).

Berdasarkan definisi diatas maka dapat ditarik kesimpulannya bahwa kemampuan merupakan sesuatu keahlian yang dimiliki seseorang untuk melakukan beberapa tugas dalam suatu pekerjaan yang sedang dijalankannya.

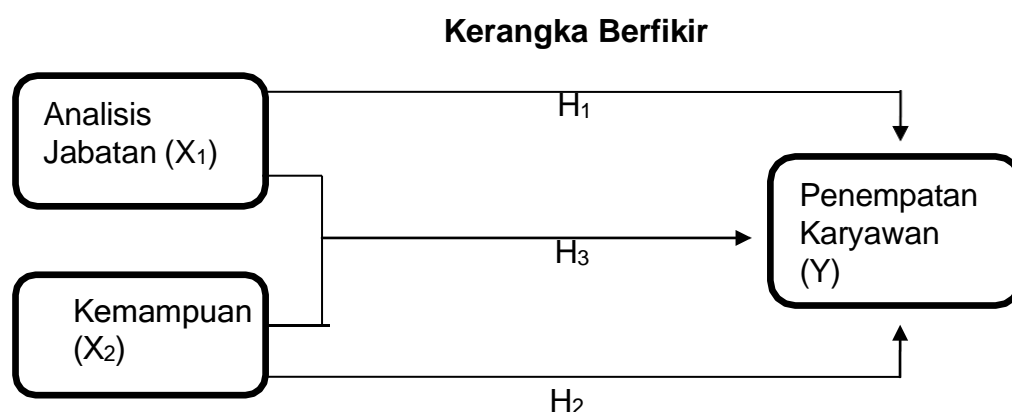
Penempatan Karyawan

Penempatan karyawan adalah suatu cara penempatan karyawan sesuai dengan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk persyaratan pekerjaan menurut Bangun (2012:159). Penempatan berhubungan dengan penyesuaian kemampuan serta keahlian seseorang dalam tugas yang akan dikerjakannya.

Penempatan Karyawan adalah penempatan pegawai pada posisi pekerjaan tertentu, yaitu khusus untuk pegawai baru.Sedangkan bagi pegawai lama yang sudah bekerja, termasuk tujuan dari fungsi penempatan pegawai dalam arti retensi atau mutasi. Oleh karena itu, penempatan dalam hubungan ini meliputi promosi, mutasi, dan demosi menurut Rivai (Yuniarsih dan Suwatno, 2016:116).

Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir penelitian ini mengambil Analisis Jabatan (X_1) dan Kemampuan (X_2) sebagai variabel bebas, dan Penempatan Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Berikutgambar kerangka berfikir penelitianini :



C. METODE PENELITIAN

Metode peneliti ini menggunakan metode kuantitatif untuk mencari tahu pengaruh antar variabel. Menurut Sugiyono (2013:13), metode penelitian kuantitatif dapat dijelaskan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filosofi Penempatan Karyawan. Positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada dasarnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan alat penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif atau statistic yang bertujuan untuk menguji hipotesa yang sudah ditetapkan.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:59) variabel penelitian adalah segala sesuatu dalam bentuk apapun yang ditentukan oleh peneliti untuk memperoleh informasi tentangnya dan kemudian ditarik kesimpulan. Dengan Kesimpulan Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Analisis Jabatan (X₁) dan Kemampuan (X₂) sedangkan Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah Penempatan Karyawan (Y).

Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	No. Item
1	Analisis Jabatan	Analisis jabatan adalah suatu proses kegiatan untuk mengumpulkan semua informasi yang berkaitan dengan jabatan serta penilaian dan penyusunan secara sistematis.	- Wewenang - Tanggung jawab - Kondisi pekerjaan - Fasilitas pekerjaan - Standar hasil pekerjaan - Pendidikan dan pelatihan - Kompetensi Menurut Adawiyah (2018:18)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11,12 13,14
2	Kemampuan	Kemampuan adalah suatu keahlian yang dimiliki seorang individu untuk melakukan beberapa tugas dalam suatu pekerjaan yang dijalankannya.	- Kemampuan teknis - Kemampuan konseptual - Kemampuan sosial Menurut Blanchard dalam Syardianto (2014:3).	1,3 4,6 7,10
3	Penempatan Karyawan	Penempatan karyawan adalah salah satu proses kegiatan penugasan seseorang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pada pekerjaan dan jabatan yang ada pada perusahaan.	- Kesesuaian Pengetahuan - Kesesuaian keterampilan - Kesesuaian sikap Menurut Atkhan, dkk dalam Sjahruddin, dkk. (2014:4).	1,3 4,7 8,10

Sumber : Data diolah 2021

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:115-116) menjelaskan populasi dan sampel sebagai berikut: Merupakan wilayah generalisasi yang termasuk: objek atau topik dengan nilai dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti, dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan Departemen Sumber Daya Manusia PT Pupuk Sriwidjaja Palembang memiliki jumlah karyawan sebanyak 50 orang. Sampel adalah bagian dari sejumlah fitur yang memiliki populasi. Dalam metode ini, teknik sampling jenuh digunakan untuk mengambil sampel data. Teknik sampling jenuh adalah teknik pengambilan populasi sebagai sampel, dan besar sampelnya adalah 50 orang.

Sumber Data dan Teknik Pengumpulan data

Menurut Sujarweni (2020:89) sumber data terbagi menjadi dua yaitu: data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data langsung yang didapat dari responden dengan melalui kuesioner, kelompok fokus serta panel ataupun data hasil mewawancarai narasumber. Sedangkan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan, publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, dan sumber lain yang berhubungan dengan penelitian.

Menurut Sugiyono (2013:194-203) mengatakan pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah : kuesioner/angket dan dokumentasi. kuesioner/angket adalah cara mengumpulkan datanya dilakukan dengan sejumlah pertanyaan-pernyataan tertulis kepada responden yang kemudian dijawabnya. Sedangkan dokumentasi adalah suatu teknik untuk mendapatkan data/informasi mengenai hal-hal atau variabel yang berkaitan dengan penelitian dokumentasi tentang catatan peristiwa yang sudah berlalu, bisa berbentuk gambar, tulisan, atau karya-karya fenomenal dari seseorang.

Teknik Uji Coba Instrumen dan Teknik Analisis Data Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2020:165), validitas adalah ukuran valid tidaknya suatu kuesioner. Jika suatu pertanyaan dapat menjelaskan bahwa kuesioner tersebut akan mengukur sesuatu, maka dapat dikatakan bahwa kuesioner tersebut efektif. Uji sig dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$ (n merupakan jumlah sampel) dan menggunakan taraf signifikansi 0,05.

Uji Reabilitas

Menurut Sujarweni (2020:169), reabilitas adalah dilaksanakan terhadap item suatu pertanyaan yang dikatakan valid. Uji ini dapat dipakai untuk mengukur questioner serta indikatornya dari variabel ataupun konstruk. Jika jawaban responden terhadap pertanyaan tersebut konsisten ataupun stabil, maka kuesioner tersebut dapat dinyatakan reliabel ataupun handal. Jika Cronbach Alpha $> 0,06$ dari SPSS 21 yang digunakan maka variabel tersebut dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Menurut Sujarweni (2020:225), tujuan dari normalitas adalah untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas, atau apakah kedua variabel tersebut berdistribusi normal. Normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* satu arah. Dengan menarik kesimpulan untuk membuktikan apakah data tersebut memenuhi distribusi normal, memiliki nilai signifikan jika $sig > 0,05$ maka variabel tersebut berdistribusi normal, sebaliknya jika $sig < 0,05$ maka variabel tersebut tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Sujarweni (2020:227), tujuan multikolinearitas adalah untuk menguji apakah ada korelasi antara variabel bebas yang terdapat dalam model regresi. Metode yang digunakan untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *Tolerance Value* $> 0,1$ atau batas nilai VIF kurang dari 10 tidak memiliki multikolinearitas.



Uji Heteroskedastisita

Menurut Sujarweni (2020:226), uji heteroskedastisitas adalah suatu kondisi dimana varians dan kesalahan pengganggu dari variabel independen tidak konstan. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser yaitu dengan menguji tingkat signifikansi, uji tersebut dapat merespon regresi variabel x sebagai variabel bebas, dan nilai mutlak dari regresi residual tidak terstandar sebagai variabel terikat. Jika diatas diuji level sig($r > 0,05$), maka tidak terjadi heterokedasitas sedangkan jika level dibawah sig ($r < 0,05$), maka terjadi heterokedasitas.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Priyatno (2014:93), analisis regresi linier sederhanadigunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Rumus persamaan regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + bX + e$$

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sujarweni (2020:227), tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh variabel bebas dan variabel terikat bila digunakan skala pengukuran atau rasio dengan persamaan linier. Penelitian ini diolah menggunakan perangkat lunak SPSS21. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar analisis jabatan dan kemampuan mempengaruhi penempatan karyawan. Rumus persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Koefisien Determinasi (R^2)

MenurutSujarweni (2019:228), koefisien determinasi untuk dinotasikan memakai R^2 yang merupakan sesuatu yang diukur penting didalam regresi. Determinasi (R^2) cerminan kemampuan variabel dependent. Maksud dari ini ialah untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independent terhadap variabel dependent.

Uji t (Secara Parsial)

Menurut Priyatno (2014: 185), uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, jika signifikan $> \alpha$ (0,05), berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, begitu pula sebaliknya, jika signifikan $< \alpha$ (0,05), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F (Secara Simultan)

Menurut Priyatno (2014:185)mendesripsikan bahwa uji F berfungsi untuk mencaritahu signifikan pengaruh antara seluruh variabel independen dengan dependen. Penerima ataupun penolakan H_0 bisa dilihat dengannilai probability (signifikan F) namun jika signifikan $< \alpha$ (0,05) berarti Hoditolak dan H_a diterima sedangkan jika signifikan $> \alpha$ (0,05) berarti Hoditerima dan H_a ditolak.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil Uji Coba Instrumen dan Hasil Analisis Data****Uji Validitas Analisis Jabatan (X_1)**

Analisis jabatan diukur dengan 14 item pertanyaan.Uji coba instrument sudah diukur terhadap 50 responden. Hasil pengujian validitas dilakukanmenggunakan SPSS 21 yaitu dengan hasil sebagai berikut :

Uji Validitas Variabel Analisis Jabatan (X_1)

No	r Hitung	r Tabel	Kriteria	Keterangan
1	0,609	0,2787	r tabel < r hitung	Valid
2	0,569	0,2787	r tabel < r hitung	Valid
3	0,513	0,2787	r tabel < r hitung	Valid
4	0,598	0,2787	r tabel < r hitung	Valid
5	0,422	0,2787	r tabel < r hitung	Valid
6	0,565	0,2787	r tabel < r hitung	Valid
7	0,634	0,2787	r tabel < r hitung	Valid
8	0,541	0,2787	r tabel < r hitung	Valid
9	0,489	0,2787	r tabel < r hitung	Valid
10	0,581	0,2787	r tabel < r hitung	Valid
11	0,537	0,2787	r tabel < r hitung	Valid
12	0,451	0,2787	r tabel < r hitung	Valid
13	0,593	0,2787	r tabel < r hitung	Valid
14	0,459	0,2787	r tabel < r hitung	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel analisis jabatan membuktikan r tabel < r hitung maka semua item pertanyaan bisa dinyatakan valid. Dengan demikian maka seluruhnya dapat dijadikan indikator terhadap analisis jabatan yang sudah sah untuk dapat dijadikan sebagai alat pengukuran didalam penelitian.

Uji Validitas Kemampuan (X_2)

Kemampuan diukur dengan 10 item pertanyaan. Uji coba instrument sudah diukur terhadap 50 responden. Hasil perhitungan uji validitas dilakukan menggunakan SPSS 21 yaitu dengan hasil sebagai berikut :

Uji Validitas Variabel Kemampuan (X_2)

No	r Hitung	r Tabel	Kriteria	Keterangan
1	0,656	0,2787	r tabel < r hitung	Valid
2	0,662	0,2787	r tabel < r hitung	Valid
3	0,665	0,2787	r tabel < r hitung	Valid
4	0,652	0,2787	r tabel < r hitung	Valid
5	0,687	0,2787	r tabel < r hitung	Valid
6	0,703	0,2787	r tabel < r hitung	Valid
7	0,667	0,2787	r tabel < r hitung	Valid
8	0,675	0,2787	r tabel < r hitung	Valid
9	0,53	0,2787	r tabel < r hitung	Valid
10	0,583	0,2787	r tabel < r hitung	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel kemampuan membuktikan r tabel < r hitung maka semua item pertanyaan bisa dinyatakan valid. Dengan demikian maka seluruhnya dapat dijadikan indikator terhadap kemampuan yang sudah sah untuk dapat dijadikan sebagai alat pengukuran didalam penelitian.

Uji Validitas Penempatan Karyawan (Y)

Penempatan Karyawan diukur dengan 10 item pertanyaan. Uji coba instrument



sudah diukur terhadap 50 responden. Hasil perhitungan uji validitas menggunakan SPSS 21 yaitu dengan hasil sebagai berikut :

Uji Validitas Penempatan Karyawan (Y)

No	rHitung	r Tabel	Kriteria	Keterangan
1	0,571	0,2787	r tabel < r hitung	Valid
2	0,677	0,2787	r tabel < r hitung	Valid
3	0,501	0,2787	r tabel < r hitung	Valid
4	0,666	0,2787	r tabel < r hitung	Valid
5	0,66	0,2787	r tabel < r hitung	Valid
6	0,648	0,2787	r tabel < r hitung	Valid
7	0,683	0,2787	r tabel < r hitung	Valid
8	0,516	0,2787	r tabel < r hitung	Valid
9	0,629	0,2787	r tabel < r hitung	Valid
10	0,606	0,2787	r tabel < r hitung	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel penempatan karyawan membuktikan r tabel < r hitung maka semua item pertanyaan bisa dinyatakan valid. Dengan demikian maka seluruhnya dapat dijadikan indikator terhadap penempatan karyawan yang sudah sah untuk dijadikan sebagai alat pengukuran didalam penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas Analisis Jabatan (X₁)

Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alphas dengan menggunakan SPSS 21 yaitu dengan hasil sebagai berikut :

Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Analisis Jabatan (X ₁)	0,809	0,6	Reliabel
Kemampuan (X ₂)	0,846	0,6	Reliabel
Penempatan Karyawan (Y)	0,814	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil uji diatas untuk variabel X₁ menunjukkan bahwa nilai cronbach Alpha sebesar 0,809 yang lebih besar dari 0,6 berarti 14 item pertanyaan dapat dijadikan sebagai indikator pada analisa jabatan sudah reliabel. Hasil uji pada variabel X₂ diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha sebesar 0,846 yang lebih besar dari 0,6 berarti 10 item pertanyaan dapat dijadikan sebagai indikator pada kemampuan sudah reliabel. Hasil uji pada variabel Y diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha sebesar 0,814 yang lebih besar dari 0,6, berarti 10 item pertanyaan dijadikan sebagai indicator pada penempatan karyawan sudah reliabel.

Uji normalitas

Hasil uji normalitas ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	Standar	Keterangan
Analisis Jabatan (X1)	0,633	0,05	Normal
Kemampuan (X2)	0,424	0,05	Normal
Penempatan Karyawan (Y)	0,384	0,05	Normal

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas dengan menggunakan program SPSS 21 diperoleh nilai signifikan dari *unstandardized residual* untuk Analisis Jabatan Sebesar 0,633, Kemampuan Sebesar 0,424 dan Penempatan Karyawan Sebesar 0,384. Perbandingan antara nilai *Probability* dengan standar signifikan yang sudah ditentukan diketahui bahwa nilai *Probability* untuk semua variabel lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas ditunjukkan pada Tabel dibawah ini :

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Analisis Jabatan	.425	2.356
Kemampuan	.425	2.356

a. Dependent Variable: Penempatan Karyawan

Sumber: Data diolah, 2021

Dari hasil perhitungan uji multikolinearitas menggunakan program SPSS 21 pada bagian *Collinearity Statistic* untuk dua variabel bebas sama-sama memiliki angka VIF sebesar 2,356 yang lebih kecil dari 10 sehingga tidak melebihi batas nilai VIF yang telah ditentukan yaitu maksimal 10 dan kedua variabel sama-sama memiliki nilai *Tolerance* 0,425 yang lebih besar dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	T	Sig.
(Constant)	.078	.938
1 Analisis Jabatan	.952	.346
Kemampuan	-.734	.467

a. Dependent Variable: Penempatan Karyawan

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan data hasil uji *glejser* dengan menggunakan program SPSS 21 dapat diartikan bahwa didalam analisis regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas,



nilai signifikansi variabel analisis jabatan sebesar 0,346 dan nilai variabel kemampuan sebesar 0,467. Hasil ini menunjukkan lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak ada variabel bebas yang memiliki gejala heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linier Sederhana
Pengaruh Analisis Jabatan (X1) Terhadap Penempatan Karyawan (Y)**

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Analisis Jabatan

Model	Coefficients ^a	
	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	6.567	4.244
1 Analisis Jabatan	.599	.069

a. Dependent Variable: PenempatanKaryawan

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel diatas, Berdasarkan rumus $Y = \alpha + bx$ di peroleh hasil uji regresi linier sederhana variabel Analisis Jabatan dengan nilai $Y = 6,567 + 0,599$. Konstanta sebesar 6,567 artinya apabila Analisis Jabatan nilainya adalah 0 maka Penempatan Karyawan sebesar 6,567. Sedangkan koefisien regresi Analisis Jabatan adalah sebesar 0,599, artinya jika Analisis Jabatan mengalami perubahan 1 Penempatan Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,599. Jika Analisis Jabatan meningkat maka Penempatan Karyawan meningkat.

Pengaruh Kemampuan (X2) Terhadap Penempatan Karyawan (Y)

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Terhadap Kemampuan

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
	(Constant)	11.391
1 Kemampuan	.733	0.78

a. Dependent Variable: Penempatan Karyawan

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel diatas, berdasarkan rumus $Y = \alpha + bx$ di peroleh hasil uji regresi linier sederhana variabel Kemampuan dengan nilai $Y = 11,391 + 0,733$. Konstanta sebesar 11,391 artinya apabila Kemampuan nilainya adalah 0 maka Penempatan Karyawan sebesar 11,391. Sedangkan koefisien regresi Analisis Jabatan adalah sebesar 0,733, artinya jika Kemampuan mengalami perubahan 1 Penempatan Karyawan mengalami peningkatan.

Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada table dibawah ini :

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a	
	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	4.607	3.679
1 Analisis Jabatan	.306	.091
Kemampuan	.458	.108

a. Dependent Variable: Penempatan Karyawan

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian nilai regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 21 maka dapat dirumuskan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 4,607 + 0,306X_1 + 0,458X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda diatas dapat diambil analisis bahwa:

- 1) Nilai konstanta sebesar 4,607 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel analisis jabatan dan variabel kemampuan maka nilai penempatan karyawan adalah 4,607.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel analisis jabatan adalah sebesar 0,306 karena koefisiennya bertanda positif maka terdapat pengaruh yang positif antara analisis jabatan dengan penempatan karyawan. Artinya jika analisis jabatan sudah sesuai dengan penempatan karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang kinerja karyawan akan semakin baik.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel kemampuan adalah sebesar 0,306 karena koefisiennya bertanda positif maka terdapat pengaruh yang positif antara kemampuan dengan penempatan karyawan. Artinya jika kemampuan karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang sesuai dengan keahlian yang dimiliki maka penempatan karyawan sudah dianggap tepat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian koefisien determinasi ditunjukkan pada Tabel dibawah ini :

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R Square
1	.718

a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Analisis Jabatan

b. Dependent Variable: Penempatan Karyawan

Sumber: *Data diolah, 2021*

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R Square (R^2) sebesar 0,718 yang berarti bahwa 71,8%. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan dapat dijelaskan sebesar 71,8% oleh variabel bebas yaitu analisis jabatan dan kemampuan, sedangkan 28,2% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji parsial bisa dilihat tabel sebagai berikut :

Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Model	T	Sig.
(Constant)	1.252	.217
1 Analisis Jabatan	3.357	.002
Kemampuan	4.231	.000

a. Dependent Variable: Penempatan Karyawan

Sumber: *Data diolah, 2021*



Perhitungan uji signifikan parameter individual (uji statistik t) analisis jabatan terhadap penempatan karyawan dengan menggunakan SPSS 21 diperoleh nilai signifikan = 0,002 < alpha 0,05 artinya Ho ditolak Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan analisis jabatan terhadap penempatan karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Dari perhitungan uji signifikan parameter individual (uji statistik t) kemampuan terhadap penempatan karyawan dengan menggunakan SPSS 21 diperoleh nilai signifikan = 0,000 < alpha 0,05 artinya Ho ditolak Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan kemampuan terhadap penempatan karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Uji F (Uji Simultan)

Hasil pengujian simultan ditunjukkan pada sebagai berikut :

Hasil Uji Simultan ANOVA^a

Model	Sig.
Regression	.000 ^b
1 Residual	
Total	

a. Dependent Variable: Penempatan Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kemampuan, Analisis Jabatan

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikan 0,000 < alpha 0,005 artinya Ho diterima tetapi Ha ditolak, Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel analisis jabatan dan kemampuan terhadap penempatan karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Pembahasan

Pengaruh Analisis Jabatan (X₁) Terhadap Penempatan Karyawan(Y)

Dari uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan dalam variabel analisis jabatan (X₁) untuk semua sampel sebanyak 50 orang dari hasil tersebut diketahui bahwa semua indikator pertanyaan menunjukkan nilai r hitung > r tabel maka dapat disimpulkan bahwa semua item indikator pertanyaan adalah valid.

Dari hasil uji reliabilitas menunjukkan variabel analisis jabatan (X₁) memperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,809 > 0,06 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan reliable.

Dari hasil uji normalitas diketahui variabel analisis jabatan (X₁) memiliki nilai probability sebesar 0,633 yang lebih besar dari standar signifikan 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Dari hasil analisis regresi linier sederhana variabel analisis jabatan dengan nilai Y = 6,567 + 0,599. Konstanta sebesar 6,567 artinya apabila analisis jabatan nilainya adalah 0 maka penempatan karyawan sebesar 6,567. Sedangkan koefisien regresi analisis jabatan adalah sebesar 0,599, artinya jika analisis jabatan mengalami perubahan 1 penempatan karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,599 jika analisis jabatan meningkat maka penempatan karyawan meningkat.

Dari hasil analisis regresi linier berganda pada variabel analisis jabatan (X_1) menunjukkan nilai 0,306 dan bertanda positif artinya analisis jabatan menunjukkan pengaruh yang positif terhadap penempatan karyawan (Y), jika analisis jabatan di PT Pupuk Sriwidjaja Palembang tepat maka penempatan karyawan dapat sesuai dengan keahlian masing-masing yang dimiliki oleh karyawan.

Dari hasil pengujian hipotesis (uji t) menunjukkan nilai signifikansi antara variabel analisis jabatan (X_1) terhadap penempatan karyawan (Y) sebesar $0,002 < 0,05$. Artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara analisis jabatan (X_2) terhadap penempatan karyawan (Y).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi dkk (2013) yang berjudul Pengaruh Spesifikasi Jabatan Terhadap Penempatan Pegawai Pada KPP Pratama Pematangsiantar. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Spesifikasi Jabatan berpengaruh terhadap penempatan pegawai di KPP Pratama Pematangsiantar.

Faizal dkk (2019:60) analisis jabatan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Analisis jabatan berperan dalam pengelolaan sumber daya manusia, analisis jabatan yang baik dalam perusahaan akan mempengaruhi penempatan karyawan yang selanjutnya berdampak pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan.

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan dalam penelitian ini, analisis jabatan sangat penting dilakukan guna untuk membantu memahami sebuah pekerjaan yang dibutuhkan menemukan calon karyawan yang tepat untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Pengaruh Kemampuan (X_2) Terhadap Penempatan Karyawan (Y)

Dari uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan dalam variabel kemampuan (X_2) untuk semua sampel sebanyak 50 orang dari hasil tersebut diketahui bahwa semua indikator pertanyaan menunjukkan nilai r hitung $> r$ tabel maka dapat disimpulkan bahwa semua item indikator pertanyaan adalah valid.

Dari hasil uji reliabilitas menunjukkan variabel kemampuan (X_2) memperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,846 > 0,06$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan reliabel.

Dari hasil uji normalitas diketahui variabel kemampuan (X_2) memiliki nilai probabilitas sebesar 0,424 yang lebih besar dari standar signifikan 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Dari hasil analisis regresi linier sederhana variabel kemampuan dengan nilai $Y = 11,391 + 0,733$. Konstanta sebesar 11,391 artinya apabila kemampuan nilainya adalah 0 maka penempatan karyawan sebesar 11,391. Sedangkan koefisien regresi kemampuan adalah sebesar 0,733, artinya jika kemampuan mengalami perubahan 1 penempatan karyawan mengalami peningkatan.

Dari hasil analisis regresi linier berganda pada variabel analisis kemampuan (X_2) menunjukkan nilai 0,458 dan bertanda positif artinya analisis jabatan menunjukkan pengaruh yang positif terhadap penempatan karyawan (Y), di PT. Pupuk Sriwidjaja tepat pada penempatan, maka karyawan dapat bekerja dengan baik.

Dari hasil pengujian hipotesis (uji t) menunjukkan nilai signifikansi antara variabel kemampuan (X_2) terhadap penempatan karyawan (Y) sebesar $0,002 < 0,05$. Artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan (X_2) terhadap penempatan karyawan (Y).

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristiani,



Pradhanawati dan Wijayanto (2013) yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis pembangkitan Semarang. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan

Fristia dan Sunuharyo (2019:226) kemampuan karyawan merupakan hal yang penting dalam penempatan karyawan, kemampuan harus ditempatkan sesuai dengan keahlian yang dimiliki sehingga menghasilkan kinerja yang baik sesuai ketentuan yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan dapat dilihat sebagai seberapa baik seorang karyawan dalam waktu dekat atau saat ini, dan bagaimana karyawan mampu melakukan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Pengaruh Analisis Jabatan (X_1) dan Kemampuan (X_2) Terhadap Penempatan Karyawan (Y)

Pada pengujian normalitas untuk semua variabel penelitian memperoleh nilai Signifikan sebesar yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Hasil dari uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari kedua variabel yaitu analisis jabatan (X_1) dan kemampuan (X_2) sama-sama memiliki nilai sebesar 0,425 artinya nilai *tolerance* untuk kedua variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kedua variabel sama-sama memiliki nilai 2,356 yang lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Dari hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai R Square (R_2) sebesar 71,8%. Artinya kontribusi sumbangan pengaruh variabel analisis jabatan (X_1) dan variabel kemampuan (X_2) terhadap penempatan Karyawan (Y) hanya sebesar 71,8% dan sisnyaa 21,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dari hasil pengujian hipotesis uji F secara simultan atau bersama-sama variabel analisis jabatan (X_1) dan variabel kemampuan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel analisis jabatan (X_1) dan kemampuan (X_2) terhadap penempatan karyawan (Y).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristiani, Pradhanawati dan Wujayanto (2013) yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan Semarang, yang menunjukkan hasil secara simultan Kemampuan dan Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja dan penelitian yang dilakukan oleh suhartini, dkk (2018) yang berjudul Pengaruh Analisis Jabatan dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pada PT. Sumber Alfana Trijaya Tbk Cabang Serang, yang menunjukkan hasil secara simultan Analisis Jabatan dan Penempatan berpengaruh terhadap kinerja.

Usman (2019:128) Penempatan karyawan dengan terlebih dahulu memperhatikan analisis jabatan dan kemampuan akan mendapatkan sumber daya yang produktif. Penempatan yang merupakan suatu cara yang bukan hanya mengoptimalkan kemampuan dan jabatan menuju prestasi kerja yang tinggi bagi karyawan itu sendiri, tetapi merupakan bagian dari proses pengembangan karyawan

di masa depan.

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan analisis jabatan dan kemampuan karyawan sangat diperlukan dalam penempatan karyawan disuatu perusahaan, karena berpengaruh pada pencapaian tujuan yang diabngun oleh sebuah perusahaan. Penempatan karyawan harus sesuai dengan analisis jabatan dan kemampuan yang diperlukan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan berhasil apabila mengetahui dengan jelas posisinya dalam suatu perusahaan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji t) secara parsial variabel analisis jabatan terhadap penempatan karyawan dengan menggunakan program SPSS 21 diperoleh nilai signifikan 0,002 yang lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan variabel analisis jabatan terhadap penempatan karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji t) secara parsial variabel kemampuan terhadap penempatan karyawan dengan menggunakan program SPSS 21 diperoleh nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan variabel kemampuan terhadap penempatan karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji F) secara bersama-sama antara variabel analisis jabatan dan kemampuan terhadap penempatan karyawan dengan menggunakan program SPSS 21 diperoleh nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan variabel analisis jabatan dan kemampuan terhadap penempatan karyawan pada PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Saran

1. Analisis jabatan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang saat ini dinilai sudah cukup baik, namun perlu ditingkatkan lagi mengingat begitu pentingnya analisis jabatan dalam membantu mengidentifikasi nilai suatu jabatan dan menentukan standar pengukuran yang realistis.
2. Kemampuan karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang saat ini dinilai sudah baik, tetapi agar karyawan dapat bekerja dengan baik di tempat kerja, perusahaan harus meningkatkan inisiatif karyawan, yaitu dengan meningkatkan kemampuan karyawan dengan berpikir ke depan untuk menemukan peluang, seperti dengan memberikan pelatihan yang tepat, tujuannya adalah untuk meningkatkan level calon karyawan sehingga masalah di masa yang akan datang dapat dihindari.
3. PT Pupuk Sriwidjaja Palembang telah melakukan penempatan karyawan yang sesuai dengan tingkat pendidikan dan keterampilan kerja. Diharapkan kedepannya perusahaan tetap menerapkan kedua faktor tersebut dalam melakukan penempatan karyawan karena memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Pada peneliti selanjutnya diharapkan dapat ditambahkan kajian lebih lanjut pada penelitian ini atau ditambahkan variabel bebas lainnya bersama-sama dengan variabel lain yang mempengaruhi penempatan karyawan, karena variabel bebas



dalam penelitian ini telah dijelaskan sebanyak 71,8 % Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Faizal, R., Sulaeman, M., Yulizar, I., Noviati, P., & Sugianto, I. (2019). Job Analysis, Workload Analysis, And Employee's Needs Planning Determinant Of Employee Performance Of Civil Servant. *Jurnal Pundi* , 39 (1).
- Fristia, M. A., & Sunuharyo, B. S. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pengemudi Taksi PT. Citra Perdana Kendedes Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* , 73(1) 225-232.
- Kristiani, D. A., Pradhanawati, A., & Wijayanto, A. (2013). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang). *Jurnal Of Social And Politic, Diponogoro* , 1-7.
- Mahmud, F. (2020). Pengaruh Penempatan Karyawan, Kompensasi, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera) .
- Nawawi, H. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Prahesti, D. R., Djaelani, A. K., & ABS, M. C. (2017). Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Universitas Islam Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen* , 6 (02).
- Pratiwi, V., Lie, D., Butarbutar, M., & Efendi. (2013). Pengaruh Spesifikasi Jabatan Terhadap Penempatan Pegawai Pada KPP Pratama Pematangsiantar.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengelolaan Data Terpraktis* . Yogyakarta: Andi Offset.
- Pusri, P. (2013). Berita dan Kegiatan. Dipetik February 25, 2021, dari PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang: <http://www.pusri.d>
- Sjahrudin, H. (2017). Pengaruh Penempatan Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Usman, B. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Media Lintas Indonesia Kota Palembang. *Jurnal Wahana Ekonomika* , 16 (2) 127-139.
- Wahjono, I. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat.
- Winardi, J. (2012). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Yulyanti, E., & SAP, E. N. (2018). Pengaruh Analisis Jabatan Dan Desain Pekerjaan Terhadap Perencanaan SDM Pada PT. Ultra Jaya And Trading Company. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Almana)* , Vol.2 No.1.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

