

**PENGARUH PENEMPATAN, KUALITAS KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BAPPEDA PROVINSI SUMATERA BARAT****Oleh :**

Cindy Permata Sari,

Gus Andri,

Liza Zulbahri<sup>3</sup>

Universitas Tamansiswa Padang

Corresponding authors ; [gusandri71@unitas-pdg.ac.id](mailto:gusandri71@unitas-pdg.ac.id)**Article Info***Article History :**Received 10 April - 2022**Accepted 24 April - 2022**Available Online**30 April - 2022***Abstract**

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of placement, work quality and competence partially and simultaneously on the work performance of the employees of the Regional Planning and Development Agency of West Sumatra Province. The research method used is descriptive quantitative. The sampling technique is total sampling, so the sample is 85 respondents. The data analysis technique is multiple linear regression, t test, F test and coefficient of determination. Based on multiple linear regression analysis  $Y = 4.629 + 0.364 X_1 + 0.520 X_2 + 0.628 X_3 + e$ . The results of the t test show that placement, work quality and competence partially have a positive and significant effect on the work performance of the employees of the Regional Development Planning and Development Agency of West Sumatra Province. From the results of the F test, it is known that placement, work quality and competence simultaneously have a positive and significant effect on the work performance of the employees of the Regional Planning and Development Agency of West Sumatra Province. The result of testing the coefficient of determination is that the Adjusted R-Square value is 52.3% while the remaining 47.7% is explained by other variables not discussed in this study.*

*Keyword :**Placement, Work Quality, Competence and Job Performance***1. PENDAHULUAN**

BAPPEDA merupakan lembaga teknis daerah di bidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah. Peraturan ini kemudian ditindaklanjuti dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 185 Tahun 1980 tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dimana struktur organisasi Bappeda terdiri dari Ketua, Wakil Ketua, Sekretariat, dan Bidang-bidang dengan jumlah 5 (lima) bidang yaitu bidang penelitian, bidang ekonomi, bidang sosial budaya, bidang fisik dan prasarana, bidang statistik dan laporan dimana

masing-masing bidang terdiri dari maksimal 4 (empat) seksi. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas usaha kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan, 2013). Prestasi kerja pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat dilihat dari kecakapan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan melalui teknologi informasi masih belum efektif. Usaha pegawai dalam melaksanakan pekerjaan masih rendah karena sebagian pegawai memandang setiap pekerjaan yang diberikan dihargai dengan imbalan yang lebih besar.

Menurut Hasibuan (2013), penempatan pegawai adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lolos

seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut. Dengan demikian, calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan bersangkutan.

Penempatan pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat belum mempertimbangkan pengetahuan yang dimiliki pegawai sehingga hasil kerja yang diberikan belum optimal seperti proses pengerjaan masih lambat, terjadi kesalahan. Untuk menanggulangi tersebut BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat memberikan pembekalan seperti Bimbingan Teknis (BIMTEK) supaya pengetahuan pegawai meningkat.

Menurut Hasibuan (2013), kualitas kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Strategi yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai tersebut seperti memberikan Bimtek Penyusunan Rencana kerja BAPPEDA Provinsi dan Kabupaten Kota se Sumatera Barat, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Daerah, Sosialisasi Manajemen Resiko Pada Pemerintah Daerah, Evaluasi PSBB Sumbar Perspektif Epidemiologi 13 Mei 2020.

Menurut Moehariono (2012), kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik mendasari seseorang berkaitan dengan aktivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat dilihat dari indikator pengetahuan yaitu masih minimnya pemahaman pegawai terhadap teknologi baru. Keterampilan yaitu masih rendahnya kemampuan pegawai dalam menguasai pekerjaan pada bidang lain. Konsep yaitu masih rendahnya kepedulian pegawai dalam membentuk suatu kerjasama dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang dituangkan dalam bentuk proposal skripsi. Penulis mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh Penempatan, Kualitas Kerja dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat.

## 2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan pegawai, dan kebutuhan masyarakat (Badjo, 2018).

### Penempatan

Menurut Hasibuan (2016), penempatan adalah kegiatan untuk menempatkan orang-orang yang telah lulus seleksi pada jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi-klasifikasi pekerjaan. Penempatan ini sangat penting, karena aktivitas-aktivitas perusahaan baru dapat dilakukan, jika semua jabatan ada pejabatnya. Menurut Hasibuan (2016), indikator penempatan adalah orientasi, induksi, pengetahuan dan keterampilan.

### Kualitas Kerja

Menurut Hasibuan (2013), kualitas kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Hasibuan (2013), indikator kualitas kerja adalah potensi diri, hasil kerja optimal, proses kerja dan antusiasme

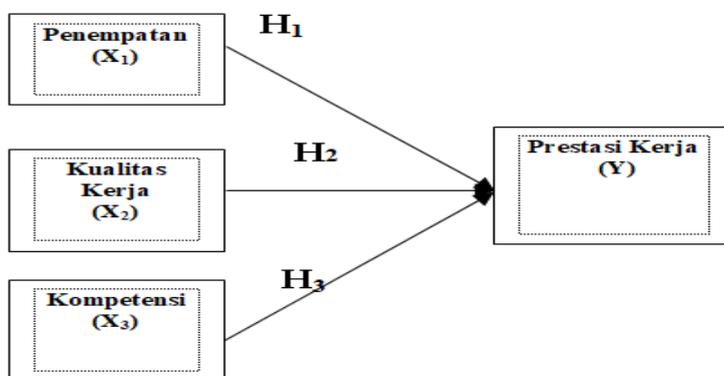
### Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh pegawai yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*) (Ikhsani, 2017). Menurut Ikhsani (2017), indikator kompetensi adalah kompetensi kepribadian, kompetensi social dan kompetensi teknis

### Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas usaha kecakapan, usaha dan kesempatan. Prestasi kerja ini adalah gabungan dari faktor penting, yaitu kecakapan, usaha, dan kesempatan. Menurut Hasibuan (2016), indikator prestasi kerja adalah kecakapan, usaha, kesempatan, kerja, semangat kerja dan produktivitas

**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**



### 3. METODE PENELITIAN

Jenis metode kuantitatif yang dipakai dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2018), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat dengan jumlah 85 pegawai. Teknik pengambilan

sampel adalah total sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah semua Pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat dengan jumlah 85 pegawai.

### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

**Tabel. 1**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	4.629	4.886		.947	.346
1 Penempatan	.364	.132	.239	2.756	.007
Kualitas_Kerja	.520	.157	.328	3.300	.001
Kompetensi	.628	.188	.325	3.337	.001

a. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data, 2022.

$$Y = 4,629 + 0,364 X_1 + 0,520 X_2 + 0,628 X_3 + e$$

1. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 4,629 satuan. Artinya tanpa adanya variabel penempatan, kualitas kerja dan kompetensi ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3 = 0$ ), maka prestasi kerja pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat sudah ada sebesar 4629 satuan.
2. Koefisien regresi variabel penempatan ( $X_1$ ), sebesar 0,364 satuan. Artinya jika variabel bebas kualitas kerja ( $X_2$ ), kompetensi ( $X_3$ ), dan prestasi kerja ( $Y$ ) tetap dan penempatan ( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka prestasi kerja pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat meningkat sebesar 0,364 satuan atau 36,4%.
3. Koefisien regresi variabel kualitas kerja ( $X_2$ ), sebesar 0,520 satuan. Artinya jika variabel bebas penempatan ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_3$ ), dan prestasi kerja ( $Y$ ) tetap dan kualitas kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka prestasi kerja pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat meningkat sebesar 0,520 satuan atau 52%.
4. Koefisien regresi variabel kompetensi ( $X_3$ ), sebesar 0,628 satuan. Artinya jika variabel bebas penempatan ( $X_1$ ), kualitas kerja ( $X_2$ ), dan prestasi kerja ( $Y$ ) tetap dan kompetensi ( $X_3$ ) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka prestasi kerja pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat meningkat sebesar 0,628 satuan atau

**Tabel. 2**  
**Hasil Uji t (Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	4.629	4.886		.947	.346
1 Penempatan	.364	.132	.239	2.756	.007
Kualitas_Kerja	.520	.157	.328	3.300	.001
Kompetensi	.628	.188	.325	3.337	.001

a. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data, 2022.

Berdasarkan Tabel 2, dapat dijelaskan bahwa variabel penempatan ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat dengan nilai signifikan  $0,007 < 0,05$ . Hal ini dapat juga dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan  $df = n - k = 85 - 4 = 81$  ( $1,663$ ), jadi nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,756 > 1,663$ ) maka *Ho ditolak dan H<sub>1</sub> diterima*.

Variabel kualitas kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . Hal ini dapat

juga dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan  $df = n - k = 85 - 4 = 81$  ( $1,663$ ), jadi nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,300 > 1,663$ ) maka *Ho ditolak dan H<sub>2</sub> diterima*.

Variabel kompetensi ( $X_3$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . Hal ini dapat juga dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan  $df = n - k = 85 - 4 = 81$  ( $1,663$ ), jadi nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,337 > 1,663$ ) maka *Ho ditolak dan H<sub>3</sub> diterima*.

#### Hasil Uji F (Simultan)

**Tabel 3**  
**Hasil Uji F (Simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1049.441	3	349.814	31.758	.000 <sup>b</sup>
Residual	892.207	81	11.015		
Total	1941.647	84			

a. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Penempatan, Kualitas\_Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data, 2022.

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  (31,758) >  $F_{tabel}$  ( $df_1 = k - 1$  (4 - 1 = 3), dan  $df_2 = n - k$  (85 - 4 = 81) sebesar 2,72 sedangkan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya, variabel penempatan ( $X_1$ ) kualitas kerja ( $X_2$ ) dan kompetensi ( $X_3$ ) berpengaruh secara

positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima.

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 <sup>a</sup>	.540	.523	3.319

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Penempatan, Kualitas\_Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data, 2022.

Berdasarkan Tabel 4 diketahui nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang terdapat pada nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,523. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel penempatan ( $X_1$ ) kualitas kerja ( $X_2$ ) dan kompetensi ( $X_3$ ) dalam menjelaskan variabel prestasi kerja sebesar 52,3% sedangkan sisanya 47,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### Pembahasan Hasil Penelitian

##### a. Pengaruh Penempatan terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan variabel penempatan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diketahui koefisien regresi variabel penempatan ( $X_1$ ), sebesar 0,364 satuan. Artinya jika variabel bebas penempatan ( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebesar satu

satuan maka prestasi kerja pegawai BAPPEDA Barat meningkat sebesar 0,364 satuan atau 36,4%.

Hasil uji t (parsial) pada variabel penempatan ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat dengan nilai signifikan  $0,007 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  (2,756) >  $t_{tabel}$  (1,663) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Ronal Aprianto (2017), penempatan pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

##### b. Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan variabel kualitas kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien regresi variabel kualitas

kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,520 satuan. Artinya jika variabel kualitas kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka prestasi kerja pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat meningkat sebesar 0,520 satuan atau 52%.

Berdasarkan hasil uji t pada variabel kualitas kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} (3,300) > t_{tabel} (1,663)$  maka *Ho ditolak dan  $H_2$  diterima*. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Ceswirdani et al., (2017), menemukan bahwa kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

#### **c. Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan variabel kompetensi ( $X_3$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien regresi variabel kompetensi ( $X_3$ ) sebesar 0,628 satuan. Artinya jika variabel kompetensi ( $X_3$ ) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka prestasi kerja pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat meningkat sebesar 0,628 satuan atau 62,8%.

Berdasarkan hasil uji t pada variabel kompetensi ( $X_3$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} (3,337) > t_{tabel} (1,663)$  maka *Ho ditolak dan  $H_3$  diterima*.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Ceswirdani et al., (2017), menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

#### **d. Pengaruh Penempatan, Kualitas Kerja dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja.**

Berdasarkan hasil pengujian F diketahui bahwa penempatan ( $X_1$ ) kualitas kerja ( $X_2$ ) dan kompetensi ( $X_3$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat, dengan nilai  $F_{hitung} (31,758) > F_{tabel} (2,72)$ , sehingga *Ho ditolak dan  $H_4$  diterima*. Sedangkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang terdapat pada nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,523. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel penempatan ( $X_1$ ) kualitas kerja ( $X_2$ ) dan kompetensi ( $X_3$ ) dalam menjelaskan variabel prestasi kerja sebesar 52,3% sedangkan sisanya 47,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti efektivitas, efisiensi dan kepuasan (Hasibuan, 2016).

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Variabel penempatan ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat.
- b. Variabel kualitas kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat.
- c. Variabel kompetensi ( $X_3$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat.
- d. Variabel penempatan ( $X_1$ ) kualitas kerja ( $X_2$ ) dan kompetensi ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat.

## **6. REFERENSI**

- Asis, A. (2014). Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bontang Selatan. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 2(3), 2640–2649.
- Badjo, N. & S. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aksara Timur.
- Ceswirdani, Sjafitri, H., & Candra, Y. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 1–6.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Dasar Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Ikhsani, A. F. & M. (2017). Pengaruh Komunikasi Non Formal, Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai Dan Empati Pegawai Tata Usaha Terhadap Pelayanan Siswa Smk Palembang. *Economic Education Analysis Journal*, 6(1), 83–95. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/13475/7358>
- Lagale, D. G. (2014). Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal Emba*, 2(2), 935–943.

- Leuhery, F. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia , Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal Manajemen /SOSOQ*, 6.1(2), 88–98.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. RajaGrafindo Persada.
- Naro, Y. (2014). *Pengaruh kualitas pegawai terhadap prestasi kerja pegawai kantor kecamatan ligang bigung kabupaten kutai barat*. 37–47.
- Panggabean, N. N. (2013). Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Administrasi Pada PT. Moriss Site Muara Kaman. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(2), 104–113. [https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/06/ejournal\\_06-01-13-05-20-38\).pdf](https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/06/ejournal_06-01-13-05-20-38).pdf)
- Riduwan & Sunarto. (2014). *Pengantar Statistika*. Alfabeta.
- Ronal Aprianto, D. A. (2017). *Pengaruh Penempatan Karyawan dan Promosi Janatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Cabang Lubuklinggau*. 22(3), 1–13.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Usman, B. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Media Lintas Indonesia Kota Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 16(2), 127. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v16i2.3413>