

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam penggerak kemajuan sebuah organisasi. Karyawan yang mempunyai kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dapat membantu organisasi untuk terus tumbuh dan berkembang. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam semua kegiatan suatu institusi atau perusahaan. Sebuah institusi atau perusahaan bisa berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya apabila SDM yang berkerja di sebuah institusi atau perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan institusi atau perusahaan tersebut juga akan terhambat.

Menurut Dessler (2015:3), Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut (Nawawi, 2011) Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai personil. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non

fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif tentunya diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya. Saat ini, perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya melakukan suatu bentuk kegiatan yaitu penempatan tenaga kerja atau karyawan yang memiliki tingkat kompeten yang berbeda-beda. Persaingan dalam dunia kerja semakin meningkat memacu instansi untuk terus meningkatkan kinerja pegawai atau karyawannya agar dapat bekerja dengan baik dan bisa bermanfaat baik bagi perusahaan maupun masyarakat.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2015) yang mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lewa dan Subowo (dalam Wiratama dan Sintaasih, 2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Miner (dalam Sutrisno, 2015) yang mengartikan kinerja sebagai bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah

dibebankan kepadanya. Menurut Sutrisno (2016:151) kinerja adalah sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan bagi pihak perusahaan, karena perusahaan akan berhasil jika sumber daya manusia yang dimiliki mempunyai kualitas dan dedikasi yang tinggi didalam melaksanakan pekerjaannya sehingga membuat perusahaan semakin berkembang, Oleh karena itu jika perusahaan ingin yang terbaik untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai maka perusahaan harus memiliki karyawan yang mempunyai semangat yang tinggi untuk mewujudkan target yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan salah satu karyawan tetap di Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta terdapat fenomena yang akan dijelaskan pada Tabel berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Laporan Nasabah Baru

No	Bulan	Jumlah Nasabah
1.	Januari	34
2.	Februari	37
3.	Maret	37
4.	April	44
5.	Mei	46
6.	Juni	42
7.	Juli	40
8.	Agustus	41
9.	September	38
10.	Oktober	39
11.	November	45
12.	Desember	38

Sumber: Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah nasabah baru yang melakukan transaksi pada tahun 2020 di Bank Rakyat Indonesia

Cabang Kuta mengalami fluktuasi yaitu terdapat jumlah naik turun disetiap bulannya. Dapat dilihat dari bulan maret nasabah yang melakukan transaksi tidak meningkat, meskipun pada bulan april dan mei mengalami peningkatan yang signifikan, akan tetapi fluktuasi kembali terjadi pada enam bulan terakhir 2020 yaitu antara bulan juli sampai desember.

Jadi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta nasabah yang melakukan transaksi mengalami fluktuasi, hal ini terjadi karena faktor internal dan eksternal perusahaan. Pertama faktor internal perusahaan yang menjadi penyebab penurunan kinerja seperti kendala dalam pelaksanaan tugas serta kurangnya tanggung jawab, contohnya adalah karyawan kurang baik dalam mengatur waktu dalam bekerja sehingga menyebabkan beberapa masalah seperti keterlambatan waktu pengumpulan tugas. Untuk faktor eksternal dapat disebabkan oleh pandemi covid yang baru melanda dunia pada tahun 2020 tersebut. Penurunan kinerja akibat hal-hal tersebut mengakibatkan produktivitas didalam perusahaan menjadi terganggu dan membuat performa perusahaan menjadi kurang maksimal.

Agar aktivitas perusahaan berjalan dengan maksimal, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk menjalankan perusahaan seoptimal mungkin. Dari beberapa penelitian terdahulu terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang paling penting yaitu tenaga kerja atau sumber daya manusia itu sendiri. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan

adalah penempatan kerja. Penempatan karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi organisasi disamping merupakan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi.

Menempatkan karyawan diposisi yang tepat merupakan faktor penting dalam usaha membangkitkan kegairahan kerja karyawan itu sendiri. Dengan penempatan kerja yang kurang tepat dapat mengakibatkan kinerja seseorang tidak akan maksimal sehingga tidak sesuai dengan harapan manajemen dan tuntutan organisasi. Penempatan merupakan suatu tindak lanjut dari kegiatan seleksi, yakni menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan yang dibutuhkannya, serta sekaligus mendelegasikan wewenang kepada calon karyawan tersebut (Hasibuan, 2012).

Menurut Sastrohadiwiryo (2012:162), penempatan kerja adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang telah lulus seleksi untuk dikerjakan sesuai dengan ruang lingkup yang ditetapkan, serta untuk mempertanggung jawabkan segala risiko dan probabilitas yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya tersebut. Siswanto (2007: 24) mengemukakan bahwa penempatan tenaga kerja adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk melaksanakan secara kontinuitas dengan wewenang dan tanggung jawab sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan yang terjadi atas fungsi dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

Permasalahan berkaitan dengan penempatan kerja yang terjadi di Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta meliputi faktor pengalaman kerja dan pengetahuan kerja yaitu kurangnya pengalaman kerja dan pengetahuan kerja yang dimiliki karyawan karena terdapat banyak *fresh graduates* yang bekerja disana, hal ini menyebabkan karyawan – karyawan tersebut mengalami keterlambatan didalam melakukan pekerjaannya. Selain kurangnya pengalaman kerja, *fresh graduates* tersebut masih harus belajar tentang pekerjaan-pekerjaan yang ditugaskan oleh atasannya, karena kurangnya pengetahuan kerja tersebut memiliki dampak negatif yang mempengaruhi kinerja perusahaan.

Aldilaningsari, dkk. (2014) yang menunjukkan bahwa penempatan kerja yang memperhatikan kesesuaian pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Muaja, dkk. (2017) juga berhasil membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan dari penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Beverly, dkk (2018) menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Aldy, dkk (2017) yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pokatong (2015), dalam penelitiannya menyatakan bahwa penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain Penempatan Kerja, komunikasi yang kurang dari karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerja. Komunikasi adalah suatu

proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain. Menurut Handoko (2013:272) Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Jadi dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari seorang komunikator kepada komunikan atau pengirim pesan dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian. Hamali, (2016) mengatakan bahwa komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas – tugas kerja dengan sebaik-baiknya. Mangkunegara, (2018) mengatakan komunikasi ialah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Permasalahan berkaitan dengan komunikasi yang terjadi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta meliputi faktor hubungan dan tindakan yaitu jika ada pekerjaan yang *urgent*, terkadang informasi dari atasan tidak sampai pada bawahan yang harusnya melakukan tugas tersebut selain itu sering terjadinya *miss* komunikasi antar satu bagian dengan bagian yang lainnya, hal itu menunjukkan bahwa kurangnya hubungan yang dijalin antar karyawan sehingga tindakan yang seharusnya diambil tidak dilakukan dengan baik dan menyebabkan tugas tersebut tidak selesai tepat pada waktu yang ditentukan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mariani dan Sariyathi (2017) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ardiansyah (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rialmi (2020) yang menyatakan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Satriowati, dkk (2016) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sutarno, dkk (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Untuk mendukung komunikasi yang baik antar karyawan, perusahaan juga harus memperhatikan kompetensi atau kecakapan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disandangnya. Boyatzis dalam (Priansa 2014: 253) menyatakan bahwa Kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketentuan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan. Sutrisno (2016) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Menurut Emron (2017, P. 140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Permasalahan berkaitan dengan kompetensi yang terjadi di Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta meliputi faktor pengetahuan dan skill yaitu beberapa karyawan kurang menguasai pekerjaan yang ditugaskan, hal ini terjadi karena kurangnya pengetahuan yang dimiliki karyawan sehingga terjadi keterlambatan dalam proses transaksi dengan nasabah dan target yang tidak terrealisasi. Selain kurangnya pengetahuan, beberapa karyawan di Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta memiliki kemampuan yang kurang didalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Arisa (2018) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Saputra (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Amelia (2016) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ardiansyah dan Sulistyowati (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nirwanto, dkk (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta memiliki masalah – masalah yang mengakibatkan kinerja karyawannya menjadi kurang maksimal disaat seperti itulah penempatan kerja karyawan yang tepat dapat membantu karyawan bekerja secara maksimal, komunikasi juga berpengaruh dalam hal ini karena komunikasi menjadi hal mendasar dalam interaksi antar karyawan, hal yang tidak kalah penting adalah kompetensi atau kecakapan

yang dimiliki seorang karyawan ,karyawan yang memiliki kompetensi sesuai bidangnya dapat membantu perusahaan mencapai target secara optimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan Kerja, Komunikasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta”**.

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Apakah Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta?
- 2) Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta?
- 3) Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang diharapkan dapat dicapai penulis dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna bagi peneliti dan pembaca. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk berpikir secara ilmiah dengan berdasar pada ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan Penempatan Kerja, Komunikasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Bagi Pembaca, dari penelitian ini adalah sebagai tambahan ilmu dan informasi serta bahan kajian dalam penelitian mengenai pengaruh Penempatan Kerja, Komunikasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta.

1.4.2 Manfaat Praktis

a) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis bagi Perusahaan diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan tentang Penempatan Kerja, Komunikasi, Kompetensi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

b) Bagi Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan masukan atau tambahan bacaan ilmiah serta sebagai referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian khususnya bagi peneliti selanjutnya yang akan mengadakan penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory* (Teori Penetapan Tujuan)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapainya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Penempatan Kerja

1) Pengertian Penempatan Kerja

Menurut Mangkuprawira, (2014: 171) penempatan kerja merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru. Menurut Sunyoto, (2012: 122) penempatan kerja merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Mathis dan Jackson sebagaimana dikutip oleh Runtunuwu, et. al.,(2015: 83) mendefinisikan penempatan kerja adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Menurut Sastrohadiwiryono, (2005: 162) penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja 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 jawabannya. Penempatan SDM adalah proses kegiatan yang dilaksanakan Manajer SDM dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi dan posisi seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (Ardana dkk, 2012: 82).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja 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 jawabnya.

2) Faktor-faktor Penempatan Kerja

- a) Kendala dalam penempatan karyawan yang dilaksanakan selalu ada dan perusahaan harus berusaha memahami pengaruh kendala-kendala tersebut. Kendala-kendala penempatan karyawan akan menghambat lancarnya pelaksanaan pelatihan dan pendidikan sehingga sasaran yang tercapai kurang memuaskan. Menurut Gomes (2003, hal.118) dalam Informasi analisis jabatan, memberikan informasi mengenai jabatan dan standar-standar prestasi yang diisyaratkan pada setiap jabatan.
- b) Rencana-rencana SDM, memberikan informasi tentang tersedianya tempat pekerjaan dalam organisasi.
- c) Keberhasilan rekrutmen, menjamin manajer bahwa tersedia sekelompok yang akan dipilih.

Selain itu Menurut Syadam (2007, hal.155) faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam melakukan penempatan karyawan yaitu sebagai berikut:

- a) Faktor prestasi akademis

Prestasi akademis yang dicapai oleh pegawai yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan.

b) Faktor pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis dan telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan pegawai tersebut.

c) Faktor kesehatan fisik dan mental

Dalam menempatkan pegawai factor fisik dan mental perlu dipertimbangkan karena pertimbangan yang matang maka hal-hal yang merugikan perusahaan tidak menutup kemungkinan akan terjadi.

d) Faktor status perkawinan

Mengenai status perkawinan pegawai adalah merupakan hal yang sangat penting selain untuk kepentingan ketenagakerjaan juga sebagai bahan pertimbangan dalam penempatan pegawai.

e) Faktor Usia

Dalam menempatkan pegawai faktor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari rendahnya kinerja karyawan pegawai.

3) Indikator Penempatan Kerja

Sebelum proses penempatan yang dilakukan terlebih dahulu dilaksanakan proses seleksi. Penempatan tenaga kerja merupakan proses keempat dari fungsi manajemen tenaga kerja. Penempatan tersebut dilakukan setelah proses analisis pekerjaan, perekrutan dan seleksi tenaga kerja dilaksanakan, Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat

menjadi keinginan perusahaan dan tenaga kerja. Adapun indikator – indikator dari penempatan karyawan Budiharjo (2015, hal.22) menyatakan sebagai berikut:

- a) Gaya kepemimpinan yaitu kemampun dalam memimpin suatu organisasi.
- b) Pengetahuan kerja yaitu pengetahuan yang yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.
- c) Keterampilan kerja yaitu kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:
 1. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lainlain.
 2. Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain lain.
 3. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.
- d) Pengalaman kerja yaitu pengalaman seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu.

2.1.3. Komunikasi

1) Pengertian Komunikasi

Dalam kehidupan sehari-hari, setiap orang tidak dapat dilepaskan dari dunia komunikasi, mulai dari bangun tidur hingga akan tidur kembali.

Media komunikasi elektronik, media komunikasi nonelektronik atau konvensional. Dalam dunia bisnis yang berskala kecil, menengah, maupun besar, orang-orang yang berkecimpung di dalamnya (para pelaku bisnis) tidak dapat terlepas dari kegiatan komunikasi. Oleh karena itu, bagi mereka komunikasi merupakan faktor yang sangat penting demi pencapaian tujuan suatu organisasi. Menurut Himstreet dan Batty dalam (Irwansyah, 2017: 4), mengatakan bahwa “Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku dan tindakan”. Menurut Berelson & Steiner dalam (Ahmad Sultra Rustan & Nurhakki Hakki, 2015: 29), mengatakan bahwa “Komunikasi: transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan, dan sebagainya, dengan menggunakan simbol-simbol kata-kata, gambar, figur, grafik dan sebagainya”. Menurut Davis dalam buku (Mangkunegara 2017, 145), menyatakan bahwa “Komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain”.

Menurut Ross dalam (Ahmad Sultra Rustan & Nurhakki Hakki, 2015: 30), mengatakan bahwa “Komunikasi (intensional) adalah suatu proses menyortir, memilih, dan mengirimkan simbol-simbol sedemikian rupa sehingga membantu pendengar membangkitkan makna atau respon dari pikirannya yang serupa dengan yang dimaksudkan komunikator”. Menurut Miller dalam (Ahmad Sultra Rustan & Nurhakki Hakki, 2015: 30), mengatakan bahwa “Komunikasi terjadi ketika suatu sumber

menyampaikan suatu pesan kepada penerima dengan niat yang disadari untuk mempengaruhi perilaku penerima”.

Dari pengertian komunikasi menurut beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah dimana setiap individu, organisasi serta masyarakat dapat memperoleh informasi melalui percakapan atau pembicaraan maupun gerak tubuh.

2) Jenis-jenis Komunikasi

Dalam berkomunikasi sangat diperlukannya sebuah media sebagai penyampaian pesan, gagasan, maupun pikiran agar dapat dimengerti apa yang telah disampaikan pengirim pesan kepada penerima pesan, sehingga memperoleh respon, tanggapan, maupun reaksi dari penerima pesan. Pada dasarnya adalah setiap individu maupun sosial tidak akan sulit untuk mengenali cara-cara penyampaian informasi dalam proses berkomunikasi, karena setiap orang telah melakukan komunikasi dalam kehidupan sehari-harinya. Berikut merupakan beberapa contoh komunikasi yang sering digunakan didalam setiap organisasi ataupun perusahaan:

a) Komunikasi keatas

Komunikasi keatas (*upward communication*) adalah penyampaian informasi dari bawahan ke atasan. Biasanya komunikasi ini terjadi saat seorang karyawan ingin menyampaikan sebuah usulan, ide, keluhan, pengaduan, laporan. Apa yang telah disampaikan karyawan dapat menjadi sebuah informasi yang penting guna untuk pengambilan keputusan oleh atasan.

b) Komunikasi kebawah

Komunikasi ke bawah (*downward communication*) adalah penyampaian informasi dari atasan kepada bawahan sesuai dengan struktural di organisasi. Penggunaan komunikasi ini sangatlah efektif untuk menyampaikan suatu instruksi, pengarahan, pengontrolan kepada setiap karyawan. Komunikasi dapat tertulis maupun lisan yang dapat disesuaikan dengan konteks serta kontennya.

c) Komunikasi Internal

Komunikasi internal adalah komunikasi yang berlangsung dalam ruang lingkup atau lingkungan organisasi atau perusahaan yang terjadi diantara anggota organisasi atau perusahaan tersebut saja (komunikasi yang dilakukan orang dalam). Didalamnya komunikasi internal dibagi menjadi 3 macam yaitu:

- a. Komunikasi vertikal;
- b. Komunikasi horizontal; dan
- c. Komunikasi diagonal.

d) Komunikasi Eksternal

Komunikasi eksternal adalah komunikasi yang berlangsung antara organisasi kepada pihak masyarakat yang ada di luar organisasi atau perusahaan tersebut. Komunikasi dengan pihak luar dapat berbentuk:

- a. Eksposisi, pameran, promosi, publikasi;
- b. Konferensi pers;
- c. Siaran televisi, radio;
- d. Bakti sosial.

Komunikasi eksternal dimaksudkan untuk mendapatkan pengertian, kepercayaan, bantuan dan kerjasama dengan masyarakat luas sehingga pihak yang berkepentingan dapat berkontribusi terhadap perusahaan sekaligus daerahnya.

e) Komunikasi Formal

Komunikasi formal biasanya terjadi didalam suatu organisasi atau perusahaan, komunikasi seperti ini biasanya sudah mempunyai aturan dan tata caranya sendiri menurut peraturan dari organisasi atau perusahaannya.

f) Komunikasi Informal

Komunikasi informal terjadi didalam suatu organisasi atau perusahaan yang tidak ditentukan dalam struktur organisasi dan tidak dapat pengakuan resmi yang juga tidak berpengaruh terhadap kepentingan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan, misalnya adalah obrolan antar teman, desa-desus dan lain sebagainya.

g) Komunikasi Verbal

Komunikasi verbal adalah suatu bentuk komunikasi yang disampaikan oleh komunikator (pengirim pesan) kepada komunikan (penerima pesan) secara tertulis ataupun lisan.

h) Komunikasi *NonVerbal*

Komunikasi non verbal adalah kebalikan dari komunikasi verbal yakni suatu proses komunikasi atau penyampaian pesan maupun informasi yang disampaikan oleh seseorang kepada orang lain tanpa adanya suatu ucapan atau kata-kata, akan tetapi caranya menggunakan

gerakan atau isyarat. Komunikasi non verbal banyak dipakai dalam kehidupan sehari-hari dibandingkan komunikasi verbal. Komunikasi non verbal ini hampir secara spontan digunakan setiap hari. Karena komunikasi non verbal ini mempunyai sifat yang tetap dan selalu ada. Pada komunikasi non verbal ini dapat terbilang sangat jujur dalam hal mengungkapkan apa-apa yang akan diungkapkannya sebab komunikasi ini terjadi secara spontan.

3) Fungsi Komunikasi

Komunikasi dalam suatu organisasi adalah proses penyampaian informasi akurat dan terdapat pemahaman atas informasi dari suatu unit (pengirim) ke unit lainnya. Komunikasi menjalankan empat fungsi utama dalam suatu perusahaan atau organisasi yaitu:

a) Kendali

Komunikasi bertindak untuk mengendalikan perilaku setiap anggota dalam perusahaan atau organisasi.

b) Motivasi

Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja dengan, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika itu dibawah standar.

c) Pengungkapan emosional

Bagi banyak karyawan, kelompok kerja mereka merupakan sumber utama untuk interaksi sosial. Komunikasi yang terjadi didalam

kelompok itu merupakan mekanisme fundamental dengan mana anggota-anggota menunjukkan kekecewaan dan rasa puas mereka.

d) Informasi

Komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil keputusan dengan meneruskan data guna mengenali dan menilai pilihan-pilihan alternatif.

4) Indikator Komunikasi

Dalam memahami komunikasi, maka kita harus memahami apa saja indikator dalam mencapai komunikasi yang efektif. Indikasi komunikasi agar efektif, ada beberapa indikator komunikasi menurut Suranto AW (2015: 22) yaitu:

- a) Pemahaman, disampaikan tentang kemampuan memecahkan pesan yang disampaikan dengan cermat oleh komunikator.
- b) Kesenangan, setelah proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat dilakukan dalam suasana yang menyenangkan ke dua pihak. Pesan tujuan, akan membahas pertanyaan tentang hubungan, akan tetapi mendukung pula untuk saling berhubungan menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.
- c) Pengaruh pada sikap, ketika berkomunikasi dengan seseorang menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari diperkantoran. Berusaha agar orang lain menyukai dan berusaha agar orang lain berfikir positif.

- d) Hubungan yang semakin baik, meningkatkan dalam proses komunikasi yang secara efektif tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap sementara, tetapi kadang-kadang terdapat maksud implisit di sebaliknya, yakni untuk membina hubungan baik.
- e) Tindakan, bahwa kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.
- f) Hambatan, segala sesuatu yang menghalangi atau mengganggu tercapainya komunikasi yang efektif.

Sedangkan Menurut Effendy (2010) indikator-indikator dari komunikasi adalah sebagai berikut:

- a) Pengiriman pesan (encoder) dan penerima pesan (decoder)
Pengiriman pesan (encoder) adalah pengirim mengkodekan informasi yang akan disampaikan ke dalam simbol atau isyarat, sedangkan penerima pesan (decoder) adalah proses dimana penerima menafsirkan pesan dan menterjemahkan menjadi informasi yang berarti baginya.

- b) Pesan (message)

Pesan merupakan setiap pemberitahuan, kata, atau komunikasi baik lisan maupun tertulis, yang dikirimkan dari satu orang ke orang lain.

Pesan menjadi inti dari setiap proses komunikasi yang terjalin.

c) Media atau saluran komunikasi (chaneel)

Saluran (channel) media di mana pesan disampaikan kepada komunikan. dalam komunikasi antar-pribadi (tatap muka) saluran dapat berupa udara yang mengalirkan getaran nada/suara. Penerima atau komunikasi (receiver) adalah pihak yang menerima pesan dari pihak lain. Umpan balik atau (feedback)

d) Umpan balik (feedback) adalah tanggapan yang diberikan oleh seorang komunikan (penerima pesan) ketika seorang komunikator (pemberi pesan) sedang menyampaikan pesannya.

Jadi dalam penelitian ini akan digunakan pendekatan dari Suranto AW yang terdiri dari 6 indikator yaitu pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang baik, tindakan dan hambatan.

2.1.4 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Menurut Clark (2007:297) dalam Muhammad Busro (2018:25) kompetensi kerja didefinisikan sebagai berikut: *“Competency is a knowledge or know how far doing effective job.”* Kompetensi adalah ilmu pengetahuan atau pengetahuan bagaimana mengerjakan pekerjaan secara aktif. Sementara itu, Davis dan Newstroom (2009:299) dalam Muhammad Busro (2018:25) menguraikan bahwa, *“Competency is a capability perspective and people knowledge, especially to impact on ability for need in business via minimizes cost and optimalization services to customer more for less.”* Kompetensi adalah perspektif kemampuan dan pengetahuan, manusia khususnya kemampuan untuk berbagai kebutuhan

dalam bisnis dengan meminimalisasi biaya dan mengoptimalkan pelayanan kepada pelanggan secara lebih, bukan kurang. Mathis dan Jackson (2001:241) dalam Muhammad Busro (2018:25) menjelaskan bahwa, *“Competency is a base characteristic that correlation of individual or team performance achievement.”* Kompetensi kerja adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja pegawai individu atau tim.

Sementara dalam Sutrisno (2015:202) dan Spencer (1993) mengatakan kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah sesuatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku di dalam suatu tugas pekerjaan. Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada dibelakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik (Amstrong dan Baron, 1998:298) dalam Wibowo (2016:273).

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

2) Manfaat Kompetensi

Saat ini konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, dan sistem remunerasi. Ruky (2003) dalam Edy Sutrisno (2015:208-209) mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan, yaitu:

- a) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan kinerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia
- b) Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.

- c) Memaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk menjadi organisasi ramping mengharuskan untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya, sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal
- d) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan ditampilkan seorang karyawan.
- e) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah ini.
- f) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

3) Indikator Kompetensi

Menurut Sutrisno (2012:204) dalam Ceswidarni dkk (2017) indikator kompetensi yaitu:

- a) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.

- b) Pemahaman (*understanding*), yaitu ke dalam kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
- c) Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai.
- d) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
- e) Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangatlah penting untuk kelangsungan hidup perusahaan atau organisasi, hal ini dikarenakan kinerja karyawan yang dijadikan penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi. Menurut (Mangkunegara 2016, 67) menyatakan bahwa “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Menurut (Sinambela 2016, 136) menyatakan bahwa, “Kinerja sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu”. Menurut (Wibowo 2016, 160) menyatakan bahwa “Kinerja pegawai adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang

dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.

Menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015:11) kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Rivai dalam Muhammad Sandy (2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati secara bersama.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Mangkunegara 2016, 67) yaitu:

a) Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realita (pendidikan), oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang

karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang karyawan harus memiliki kesiapan mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

3) Indikator Kinerja

Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

a) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d) Tanggung Jawab

Tanggung Jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Wibowo (2013: 7) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a) Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas merupakan segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka.

b) Kualitas Pekerjaan

Kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir, serta mempunyai keterampilan (Skill), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggungjawab.

c) Efektifitas Kerja

Sebagai salah satu kemampuan / keadaan berhasilnya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan kegunaan yang diharapkan.

d) Semangat Kerja

Keinginan diri untuk bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang diharapkan. Semangat kerja bisa timbul dari dalam diri sendiri maupun dari lingkungan sekitar.

e) Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu adalah cara memanfaatkan waktu dengan baik dimana seseorang mampu menyelesaikan sesuatu dengan lebih cepat dan bekerja lebih cerdas.

Jadi dalam penelitian ini akan digunakan pendekatan dari Mangkunegara (2009: 75) yang terdiri dari 4 indikator yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Peneitian terdahulu yang relavan dan terkait dengan penelitian yang sedang dilaksanakan antara lain:

- 1) Devid W, Rosalina A, & Hendra T (2018) dengan judul “Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Prisma Dana Manado”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepribadian, lingkungan kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 62 orang dengan teknik sampling yang digunakan adalah sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan kepribadian dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan sebaiknya memberi perhatian yang lebih besar terhadap peningkatan dan pengembangan kemampuan pegawai, agar pimpinan dapat menempatkan pegawai pada suatu bidang tugas/pekerjaan tertentu dan memperhatikan faktor kesesuaian pengetahuan, kesesaian keterampilan, dan kesesuaian sikap yang dimiliki oleh pegawai.
- 2) Daniel O, Luis M, & Fakhry Z (2020) dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Baturaja (PERSERO) Tbk”. Tujuan dari penelitian ini untuk

mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan Penempatan Kerja (X3) baik secara individu maupun secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) untuk mengetahui variabel apa yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan Division Operation 2 PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Metode pengumpulan data melalui kuesioner yang telah dibagikan. Sampel penelitian karyawan Division Operation 2 berjumlah 110 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil perhitungan untuk nilai regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi sebesar 0,511 yang artinya kinerja karyawan Division Operation PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk dipengaruhi oleh pendidikan (X1), pelatihan (X2), dan penempatan kerja (X3) sebesar 51,1%, sedangkan sisanya 49,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Dari hasil uji regresi didapatkan hasil perhitungan nilai thitung dibandingkan dengan nilai ttabel sebesar 1,981 disimpulkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan dengan nilai thitung dimensi pendidikan (X1) 2,465, pelatihan (X2) 5,252 sehingga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan untuk penempatan kerja (X3) memiliki thitung 1,129 sehingga tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Division Operation 2 PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Pengujian secara simultan variabel X terhadap variabel Y yang membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel dimana $F_{hitung} 36,939 > F_{tabel} 3,08$ sehingga variabel pendidikan (X1), pelatihan (X2), dan penempatan kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Division

Operation 2 PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. Maka strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi melalui pelatihan karyawan, kesesuaian pendidikan yang telah dicapai, dan selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan standard operating procedure yang sudah ada.

- 3) Alwi M & Edi S (2019) dengan judul “Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT INDOTURBINE Jakarta Pusat”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, penempatan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Indoturbine Jakarta Pusat. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 116 orang karyawan dan dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen, penempatan kerja, dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoturbine Jakarta Pusat.
- 4) Karina O, Adolfina, & Lucky O (2017) dengan judul “Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK SULUTGO Kantor Utama Cabang Manado”. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut-Go Kantor Cabang Utama Manado. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 53 responden dengan menggunakan rumus slovin. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut-Go Kantor Cabang Utama Manado. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, manajer hendaknya dapat menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaannya.

- 5) Rudi S (2018) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Sumatra Palembang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan penempatan kerja terhadap kinerja Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Sumatra Palembang. Penelitian dikembangkan dengan menggunakan desain asosiatif. Ada empat variabel yang digunakan yaitu kepemimpinan, motivasi, penempatan kerja, dan kinerja karyawan yang secara keseluruhan dikembangkan menjadi delapan belas indikator. Jumlah sampel ditentukan sebanyak 162 karyawan yang diambil secara cluster sampling. Data utama yang dibutuhkan adalah data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa 1) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi dan penempatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kanwil Pegawai Balai Besar Sungai Sumatra di Palembang 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Wilayah Pegawai Balai Besar Sungai Sumatera Palembang.
- 6) Rialmi Z (2020) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi”. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk

mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Utama Metal Abadi. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah proporsional random sampling menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian disiplin kerja pada PT Utama Metal Abadi dengan 10 pernyataan, memberikan jawaban yang bervariasi. Indikator pemahaman diperoleh skor sebesar 3, 75 indikator kesenangan skor sebesar 3, 89, indikator hubungan yang makin baik skor 3, 76, indikator pengaruh pada sikap skor sebesar 3, 96. Secara keseluruhan skor rata-rata dari lima indikator termasuk pada rentang skala 3, 40-4, 19 dengan kriteria baik. Kinerja karyawan pada PT Utama Metal Abadi responden, memberikan jawaban yang bervariasi. Indikator Tanggung jawab skor sebesar 3, 87, indikator kerja sama skor sebesar 3, 77, indikator disiplin rata-rata skor 3, 85, indikator keterampilan skor rata-rata sebesar 3, 98 Secara keseluruhan skor rata-rata dari lima indikator termasuk pada rentang skala 3, 40-4, 19 dengan kriteria baik. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,592 atau 59,2% sedangkan sisanya sebesar 40,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{table}$ atau $(8,341 > 2,011)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

- 7) Hakim F & Hazmanan Khair (2020) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu”. Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui metode analisis pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan uji analysis path. Uji analysis path bertujuan mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung diantara variabel eksogen dan variabel endogen. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh berjumlah 42 orang. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan di unit Safety, Risk, and Quality Control pada PT. Angkasa Pura II Kantor Cabang Kualanamu. Hasil penelitian ini dengan uji analysis path menunjukkan bahwa ada pengaruh dan signifikan antara variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh dan signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja, ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja.
- 8) Dimas O (2016) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung”. Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan

kerja karyawan. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. (4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan memediasi komunikasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian *ekplanatory* yang bertujuan untuk, menguji pengaruh peran mediasi kepuasan kerja terhadap komunikasi dan kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 152 responden dan mereka adalah karyawan bagian produksi pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah (*probabilitas sampling*), sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan (*simple random sampling*). Pengumpulan data menggunakan metode survei langsung dengan instrumen kuisioner. Untuk selanjutnya dianalisis menggunakan metode dan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) – *Structural Equation Model* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi terhadap kepuasan kerja, komunikasi terhadap kinerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, dan Peran mediasi kepuasan kerja terhadap komunikasi dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

- 9) Elizabeth S, Patricia D, & Leonardo B (2016) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Mediasi Pada Laundry Elephant King”. Fenomena atau permasalahan yang dialami Laundry Elephant King sebagaimana diuraikan dalam latar belakang, maka

dapat diketahui perumusan masalahnya yaitu bagaimana pengelola Laundry Elephant King meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Laundry Elephant King. Sampel penelitian menggunakan teknik penelitian populasi atau penelitian sensus yaitu penelitian yang mengambil semua karyawan sebagai responden penelitian, dimana jumlah sampel penelitian sebanyak 80 karyawan Laundry Elephant King Semarang. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja. Hasil lainnya menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 10) Sutarno (2019) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Bintang Jaya Abadi”. Kinerja organisasi merupakan cerminan dari kinerja pegawai, namun kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik eksternal maupun internal. Salah satu faktor tersebut adalah komunikasi, berdasarkan kondisi tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Sampel pada penelitian ini seluruh karyawan CV. Bintang Jaya Abadi Medan yang berjumlah 38 orang. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kuantitatif yang bertujuan untuk mengukur pengaruh

variabel bebas terhadap variabel terikat, selanjutnya hasil polling dianalisis dengan teknik analisis data berupa regresi linier sederhana. Hasil penelitian menyatakan komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Bintang Jaya Abadi Medan. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 33,5%, sedangkan sisanya 66,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam variabel penelitian.

- 11) Ari P, Bagia W, & Suwendra W (2016) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort and Spa”. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (2) kompetensi terhadap disiplin kerja karyawan, (3) kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa dan objeknya adalah kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Populasi penelitian ini berjumlah 103 orang dan sampel yang diambil berjumlah 82 orang, dengan menggunakan teknik proportional random sampling. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner, pencatatan dokumen, dan wawancara kemudian data dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari (1) kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (2) kompetensi terhadap disiplin kerja karyawan, (3) kompetensi terhadap kinerja

karyawan, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa.

12) Yusuf A & Lisa H (2018) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan dengan jumlah sebanyak 97 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 97 orang. Teknik penarikan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran instrumen menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan analisis regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan, antara variabel kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai.

13) Indra D, Gani A, & Lamo M (2019) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Makassar”. Penelitian dilakukan bertujuan untuk melihat pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional XIII Makassar. Penelitian ini dilakukan dengan metode survey dan mengumpulkan data melalui kuisisioner untuk menganalisis fakta dan data-

data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian. Sedangkan jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif, yaitu menguraikan dan menjelaskan pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional XIII Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan penempatan kerja juga memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional XIII Makassar.

- 14) Joni M (2020) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Medan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menjelaskan bagaimana pengaruh kompetensi, motivasi, lingkungan kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Medan. Sampel penelitian sebanyak 95 orang. Berdasarkan hasil analisis diperoleh terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai, karena menurut hasil analisis $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,862 > 1,67$) pada $n = 95$ dengan taraf signifikansi 95%, Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai, karena hasil analisis $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,588 > 1,67$) pada $n = 95$ dengan taraf signifikansi 95%, Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, karena menurut hasil analisis $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,046 > 1,67$) pada $n = 96$ dengan taraf signifikansi 95%,

Ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kinerja pegawai karena menurut hasil analisis thitung $> t$ -tabel ($1,794 > 1,67$) pada $n = 96$ dengan taraf signifikan 95%. Nilai F-hitung $> F$ tabel ($109,995 > 2,48$) dengan dk pembilang 4 dan dk penyebut 90 secara bersama-sama (multiple) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan pengawasan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Medan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya.

- 15) Novelisa P, Ivonne S, & Greis M (2016) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado”. Kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi atau instansi. Kompetensi, Motivasi dan disiplin adalah bagian dari hal yang menunjang suatu kinerja. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini merupakan karyawan PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado, dan sampel sebanyak 73 karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan teknik Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Kompetensi, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Mapping Jurnal

No	Nama/Tahun/Judul	Variabel			Hasil
		X1	X2	X3	
1	Devid W, Rosalina A, & Hendra T (2018) “Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Prisma Dana Manado”	√			Menyatakan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
2	Daniel O, Luis M, & Fakhry Z (2020) “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Baturaja (PERSERO) Tbk”	√			Menyatakan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
3	Alwi M & Edi S (2019) “Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT INDOTURBINE Jakarta Pusat”	√			Menyatakan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
4	Karina O, Adolfini, & Lucky O (2017) “Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK SULUTGO Kantor Utama Cabang Manado”	√			Menyatakan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
5	Rudi S (2018) “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Sumatra Palembang”	√			Menyatakan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
6	Rialmi Z (2020) “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi”		√		Menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
7	Hakim F & Hazmanan Khair (2020) “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu”		√		Menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
8	Dimas O (2016) “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh		√		Menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh positif

	Kepuasan Kerja Pada PT. Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung”				terhadap Kinerja Karyawan.
9	Elizabeth S, Patricia D, & Leonardo B (2016) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Mediasi Pada Laundry Elephant King”		√		Menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
10	Sutarno (2019) “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Bintang Jaya Abadi”		√		Menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
11	Ari P, Bagia W, & Suwendra W (2016) “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort and Spa”			√	Menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
12	Yusuf A & Lisa H (2018) “Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan”			√	Menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
13	Indra D, Gani A, & Lamo M (2019) “Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Makassar”			√	Menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
14	Joni M (2020) “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Medan”			√	Menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
15	Novelisa P, Ivonne S, & Greis M (2016) “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado”			√	Menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber: Data diolah dari berbagai Jurnal dan Skripsi

Keterangan: X1 : Penempatan Kerja

X2 : Komunikasi

X3 : Kompetensi