

PENGARUH PENEMPATAN KERJA, KOMUNIKASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK RAKYAT INDONESIA CABANG KUTA

I Gede Aditya Bahari¹, I Ketut Setia Sapta², I Gede Rihayana³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: bahariadty696@gmail.com

ABSTRAK

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. Kinerja karyawan menjadi peranan penting dalam suatu organisasi. Hal tersebut juga terjadi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta, maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Penempatan Kerja, Komunikasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta sebanyak 70 orang, dengan menggunakan sampling jenuh yang seluruh anggota populasi digunakan sebagai responden. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya semakin tepat penempatan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik, dan sebaliknya jika penempatan kerja kurang tepat maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Sama halnya dengan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini artinya apabila komunikasi terjalin dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat demikian sebaliknya bilamana komunikasi kurang baik maka kinerja karyawan akan menurun dan sama halnya dengan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini artinya apabila karyawan yang dimiliki oleh perusahaan berkompeten maka kinerja karyawan akan semakin baik, dan sebaliknya semakin rendah kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan itu sendiri.

Kata Kunci: Penempatan Kerja, Komunikasi, Kompetensi dan Kinerja Karyawan

I PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

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.

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
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: BRI Cabang Kuta

Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta Berdasarkan Berdasarkan Tabel 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.

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.

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.

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.

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.

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.

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 disandanginya. 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 ketetapan 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.

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.

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”.

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?

II TINJAUAN PUSTAKA

Grand Teori

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 mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsenkuensi 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 diidentifikasi sebagai tujuannya.

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 data 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.

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.

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.

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

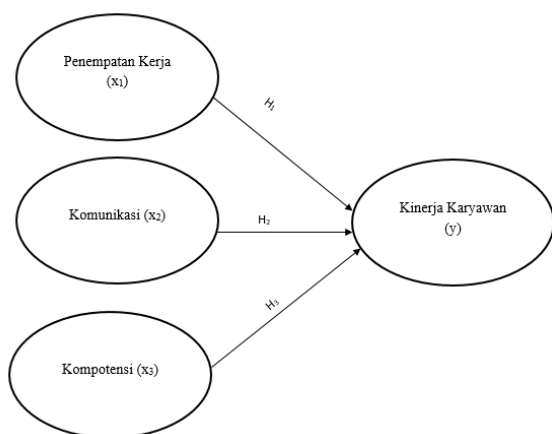
dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati secara bersama.

III KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir dalam penelitian ini ditampilkan dalam bentuk variabel, yang menunjukkan adanya pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat, sebagai berikut:

Gambar 3.1
Model Penelitian



Sumber: Hasil pemikiran Peneliti 2021

Hipotesis

H1: Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta yang

berlokasi di Jl. Dewi Sri No 99 x Kuta Badung. Latar belakang pemilihan lokasi ini karena ditemukan masalah-masalah yang terkait dengan penempatan kerja, komunikasi dan kompetensi terhadap usaha meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta. Selain itu pemilihan lokasi didasarkan atas tersedianya data yang memadai dan mampu untuk diolah peneliti.

Obyek Penelitian

Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah Penempatan Kerja, Komunikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2015:80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta yang berjumlah 70 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2017, 136). Pengambilan sampel ini harus dilakukan dengan baik sehingga sampel yang benar-benar dapat mewakili dan menggambarkan populasi sebenarnya. Dalam penelitian ini, mengingat jumlah populasi hanya 70 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel. Sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 orang.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Wawancara

Wawancara langsung dengan responden dengan menyiapkan daftar pertanyaan terstruktur yang digunakan untuk memperoleh informasi mengenai penilaian responden mengenai bagaimana pengaruh penempatan kerja, komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta.

2) Observasi

Menurut Sugiyono (2017,203) Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lainnya. Observasi dilakukan dengan melihat langsung di lapangan misalnya kondisi ruang kerja dan lingkungan kerja yang dapat digunakan untuk menentukan faktor layak yang didukung dengan adanya wawancara dan kuesioner mengenai analisis jabatan.

3) Kuisisioner

Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien yang dilakukan dengan menyebarkan pertanyaan secara tertulis mengenai penempatan kerja, komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan

pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta.

V HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor faktor dengan skor total dan bila korelasi tiap faktor tersebut bernilai positif ($r > 0,30$), maka instrumen penelitian tersebut dapat dikatakan valid. Instrumen yang valid adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Tinggi rendahnya validitas menunjuk kan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud, adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Instrumen	Nilai r	Keterangan
1	Penempatan kerja (X1)	X1.1	0,843	Valid
		X1.2	0,874	Valid
		X1.3	0,888	Valid
		X1.4	0,813	Valid
2	Komunikasi (X2)	X2.1	0,863	Valid
		X2.2	0,778	Valid
		X2.3	0,855	Valid
		X2.4	0,899	Valid
		X2.5	0,874	Valid
		X2.6	0,910	Valid
3	Kompetensi (X3)	X3.1	0,867	Valid
		X3.2	0,752	Valid
		X3.3	0,869	Valid
		X3.4	0,849	Valid
		X3.5	0,809	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,922	Valid
		Y1.2	0,841	Valid
		Y1.3	0,930	Valid
		Y1.4	0,854	Valid

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas berfungsi sebagai alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan

indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan untuk menguji penelitian ini adalah Cronbach's Alpha. Kriteria pengujian adalah jika koefisien alpha (α) > 0,60 maka instrumen yang digunakan dapat dikatakan reliabel.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Penempatan kerja (X ₁)	0.871	Reliabel
Komunikasi (X ₂)	0.930	Reliabel
Kompetensi (X ₃)	0,883	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.909	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan masing-masing nilai Cronbach's Alpha pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,6 (Cronbach's Alpha > 0,60). Hal tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel, sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh penempatan kerja, komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dapat diketahui secara nyata dengan menggunakan analisis regresi linier berganda sebagaimana Tabel 4 berikut:

Tabel 4
Rekapitulasi Hasil Analisis Program SPSS/Windows Versi 17.0

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (constant)	0,769	1,040		0,740	0,462
X ₁	0,218	0,099	0,228	2,192	0,032
X ₂	0,161	0,079	0,246	2,307	0,024
X ₃	0,408	0,079	0,489	5,179	0,000
R	0,898				
R ²	0,806				
R A	0,798				
F	91,628				
F Sig	0,000				

Berdasarkan Tabel 4 di atas maka pengaruh penempatan kerja (X₁), komunikasi (X₂) dan kompetensi (X₃) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta dapat diformulasikan sebagai berikut :

1) Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baik penempatan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik, dan sebaliknya semakin jelek penempatan kerja maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta.

Hasil ini juga sesuai dengan penelitian dari Hendra, dkk (2018) dimana penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Fakhry, dkk (2020), Alwi dan Edy (2019) yang juga menyatakan hasilnya bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan. Demikian juga hasil yang sama dilakukan oleh Karina, dkk (2017) dan Rudy (2018) yang menyatakan hasilnya bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti pengaruh langsung komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik komunikasi maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta.

Hasil ini juga sesuai dengan penelitian dari Rialmi (2020) dimana komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Dimas (2016), Leonardo, dkk (2016), Sutarno (2019) yang juga menyatakan hasilnya bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baik kompetensi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat, dan begitu pula sebaliknya penurunan kompetensi maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta.

Hasil ini juga sesuai dengan penelitian dari Suwendra, dkk (2016) dan Yusuf, dkk (2018) dimana kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Indra, dkk (2019), dan Joni (2020) yang juga menyatakan hasilnya

bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga hasil yang sama dilakukan oleh Novelisa, dkk (2016) juga menyatakan hasilnya bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, residu dari persamaan regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Metode yang digunakan adalah dengan menggunakan statistik Kolmogorov-Smirnov. Alat uji ini biasa disebut dengan K-S yang tersedia dalam program IBM SPSS Statistics Version 21. Kriteria yang digunakan dalam tes ini adalah dengan membandingkan antara tingkat signifikansi yang didapat dengan tingkat alpha yang digunakan, dimana data tersebut dikatakan berdistribusi normal bila $sig > \alpha$. Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5
Hasil Pengujian Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,01874726
Most Extreme Differences	Absolute	.234
	Positive	.234
	Negative	-.164
Kolmogorov-Smirnov Z		.960
Asymp. Sig. (2-tailed)		.092

Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk semua variabel sebesar 0,092. Nilai-nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Hal ini berarti seluruh data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikonearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 6 berikut ini.

Tabel 6
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Penempatan Kerja	.272	3,672
Komunikasi	.259	3,868
Kompetensi	.329	3,037

Hasil uji multikolinieritas pada Tabel 6 menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai tolerance di atas 10 persen dan nilai variance indicator factor (VIF) kurang dari 10, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas atau mempunyai varians yang homogen. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat digunakan uji Glejser. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan model bebas dari heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3.275	.683		4.792	.000
1 Penempatan Kerja	-.047	.065	-.153	-.720	.474
Komunikasi	.010	.046	.048	.220	.826
Kompetensi	-.092	.052	-.343	1.771	.081

Berdasarkan Tabel 7 di atas hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui nilai signifikan variabel-variabel bebas lebih besar daripada 0,05 sehingga dapat dikatakan model bebas dari heteroskedastisitas.

Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat hubungan dan arah hubungan antara variabel yang diteliti, yaitu hubungan antara variabel bebas penempatan kerja (X₁), komunikasi (X₂), dan kompetensi (X₃) dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Besarnya koefisien korelasi berganda dapat diketahui besarnya MULTIPER R yang diperoleh dalam hasil perhitungan SPSS pada Tabel 4 yaitu positif 0,898

Berdasarkan kriteria menurut (Sugiyono, 2014:305), maka koefisien korelasi 0,898 di atas, terletak diantara 0, 80 – 1,00, yang berarti terdapat korelasi positif dan sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel penempatan kerja (X₁), komunikasi (X₂) dan kompetensi (X₃) meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila variabel penempatan kerja (X₁), komunikasi (X₂) dan kompetensi (X₃) menurun maka kinerja karyawan juga menurun.

Uji-F (F-test)

Uji keterandalan model atau uji kelayakan model atau yang lebih populer disebut sebagai uji F (ada juga yang

menyebutnya sebagai uji simultan model) merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak (andal) disini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Nama uji ini disebut sebagai uji F, karena mengikuti mengikuti distribusi F yang kriteria pengujiannya seperti One Way Anova.

Sig. Tabel ANOVA menunjukkan besarnya angka probabilitas atau signifikansi pada perhitungan ANOVA. Nilai yang tertera digunakan untuk uji kelayakan Model Analisis (dimana sejumlah variabel x mempengaruhi variabel y) dengan ketentuan angka probabilitas yang baik untuk digunakan sebagai model regresi harus $< 0,05$. Nilai ini bisa dilihat pada kolom Sig. Jika Sig. $< 0,05$, maka Model Analisis dianggap layak. Jika Sig. $> 0,05$, maka Model Analisis dianggap tidak layak.

Tabel 4 hasil uji anova (uji F) di atas, diperoleh nilai Fhitung 91,621 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak pada taraf nyata 0,05 (H_a diterima). Kesimpulannya, model secara simultan telah layak untuk digunakan.

Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh penempatan kerja (X_1), komunikasi (X_2) dan kompetensi (X_3) terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta.

Berdasarkan Tabel 4 besarnya R^2 di peroleh dari besarnya R Square yang besarnya = 0,798 Koefisien determinasi sebesar 79,80% berarti variabel penempatan kerja (X_1), komunikasi (X_2) dan

kompetensi (X_3) secara bersama – sama mampu menjelaskan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 79,80%. Sisanya sebesar $100\% - 79,80\% = 20,20\%$ ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji-t (t-test)

Untuk membuktikan pengaruh masing-masing variabel tersebut, nilai signifikansi tabel dibandingkan dengan thitung, atau dengan cara melihat besarnya nilai koefisien beta pada masing-masing variabel bebas, maka secara parsial pengaruh masing-masing variabel bebas tersebut terhadap kinerja karyawan dapat diketahui:

1) Analisa Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4, koefisien penempatan kerja (b_1) positif sebesar 0,228 dengan nilai signifikansi 0,032 lebih kecil dari α 0,05 ($0,032 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta. Nilai koefisien penempatan kerja (b_1) sebesar 0,228 tersebut juga menandakan arah hubungan yang positif, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi penempatan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik, dan sebaliknya semakin rendah penempatan kerja maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

2) Analisa Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari persamaan regresi pada Tabel 4, diketahui koefisien komunikasi (b_2) positif sebesar 0,246 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,024 dengan (α) = 5 persen ($0,024 < 0,05$). Ini berarti bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta. Nilai koefisien komunikasi (b2) sebesar 0,024 menandakan arah hubungan yang positif dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baik komunikasi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat, dan begitu pula sebaliknya penurunan komunikasi maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan pula.

3) Analisa Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Dari persamaan regresi pada Tabel 4, diketahui koefisien kompetensi (b2) positif sebesar 0,489 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dengan (α) = 5 persen ($0,000 < 0,05$). Ini berarti bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta. Nilai koefisien kompetensi (b3) sebesar 0,489 menandakan arah hubungan yang positif dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baik kompetensi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat, dan begitu pula sebaliknya penurunan kompetensi maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan pula.

VI SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dari bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya semakin baik penempatan kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta.
- 2) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Ini artinya bahwa semakin tinggi komunikasi maka kinerja karyawan semakin meningkat pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta.

- 3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya bahwa semakin tinggi kompetensi maka kinerja karyawan semakin meningkat pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan simpulan tersebut diatas, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka perusahaan hendaknya dapat meningkatkan indikator terendah terkait dengan pengalaman kerja serta mempertahankan indikator tertinggi terkait dengan pengetahuan kerja.
- 2) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka hendaknya dapat ditingkatkan indikator rata-rata terendah terkait pengaruh pada sikap dan mempertahankan indikator tertinggi pada indikator pemahaman.
- 3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka hendaknya dapat ditingkatkan indikator terendah yakni indikator minat dan sikap serta mempertahankan indikator tertinggi yakni pemahaman.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, 1(1), 1–10.
- Agung Satrio. 2019. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top, TBK Sidoarjo. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Ahmad Kholis. 2020. Pengaruh Penempatan Kerja, Sikap Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Semarang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Skripsi*. Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Aldy M, Lisbeth M, & Greis M. 2018. Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Stasiun Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA Volume 6, No 4 September 2018*.
- Alwi M & Edi S. 2019. Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT INDOTURBINE Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia, Volume 15, Nomor 2 Juli 2019*.
- Amelia C, Victor P, & Greis M. 2016. Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK SULUT GO Manado. *Jurnal EMBA Volume 4, No 5 September 2016*.
- Ari P, Bagia W, & Suwendra W. 2016. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort and Spa. *Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Volume 4, Nomor 1 Tahun 2016*.
- Beverly M, Victor P, & Woran J. 2017. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA Volume 5, No 2 September 2017*.
- Ceswidarni, Hensy Sjafitri dan Yuni Candra. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kuranji. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol.8 No.1*.
- Daniel O, Luis M, & Fakhry Z. 2020. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Baturaja (PERSERO) Tbk. *Jurnal Media Wahana Ekonomika, Volume 17, Nomor 3 Oktober 2020*.
- Devid W, Rosalina A, & Hendra T. 2018. Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal EMBA, Volume 6, Nomor 4 September 2018*.
- Devi Febriyanti. 2020. Pengaruh Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Security Di Aeropolis. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
- Dimas O. 2016. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada PT. Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung. *Jurnal Bisnis dan*

- Manajemen Volume 3 ,Nomor 1 Januari 2016.*
- Dinie A. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Management Volume 2, No 2, 2018.*
- 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. *Journal Of Management Volume 2, Nomor 2 Maret 2016.*
- Hakim F & Hazmanan Khair. 2020. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Volume 3, Nomor 1 Maret 2020.*
- Indra D, Gani A, & Lamo M. 2019. Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Makassar. *Economic Centre Student Journal Volume 2, Nomor 3 Juli 2019.*
- Jonathan. 2020. Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indotama Domestik Lestari. *Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.*
- Joni M. 2020. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Medan. *Jurnal Magister Manajemen Volume 2, Nomor 1 Februari 2020.*
- Karina O, Adolfini, & Lucky O. 2017. Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK SULUTGO Kantor Utama Cabang Manado. *Jurnal EMBA, Volume 5, Nomor 2 Juni 2017.*
- Mariani & Sariyathi. 2017. Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud Volume 6, No 7, 2017.*
- Novelisa P, Ivonne S, & Greis M. 2016. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado. *Jurnal EMBA Volume 4, No 4 September 2016.*
- Rialmi Z. 2020. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *Jurnal JENIUS Volume 3, Nomor 2 Januari 2020.*
- Rudi S. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Sumatra Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 7, Nomor 2 Juni 2018.*
- Sutarno. 2019. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Bintang Jaya Abadi. *Jurnal Ilmiah Maksitek Volume 4, Nomor 2 Juni 2019.*
- Tantri Masytah. 2018. Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Langkat Nusantara Kepong. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Yusuf A & Lisa H . 2018. Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Volume 2 ,Nomor 1 Tahun 2018*.