

Effect of Competency and Work Placement on Employee Performance at PT Adhya Avia Prima

Sonya Sidjabat* ¹, Muhamad Ananda Ariq Hauzan²

^{1,2} Manajemen Transportasi Udara, Manajemen dan Bisnis, Institut Transportasi dan Logistik Trisakti

*Corresponding Author: sonyasidjabat@gmail.com

Kata Kunci	Abstrak
Competence, job placement, employee performance	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adhya Avia Prima di Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur Tahun 2021 dengan metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, serta menggunakan teknik analisis data yaitu analisis regresi linear dan analisis korelasi. Dengan jumlah populasi 103 karyawan dan sampel 82 responden pada karyawan PT Adhya Avia Prima di Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. PT Adhya Avia Prima di Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa sewa angkutan pesawat untuk angkutan barang. Hasil analisis pengaruh kompetensi dan penempatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Adhya Avia Prima di Bandara Halim Perdanakusuma di Jakarta Timur ditunjukkan oleh persamaan regresi berganda $Y = 13,692 + 0,429 X_1 + 0,238 X_2$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan terdapat korelasi apabila kompetensi dan penempatan kerja secara bersama-sama meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat juga. Kekuatan hubungan diantara kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan bersifat positif dan berada di tingkat relatif kuat yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi berganda $R_{y12} = 0,464$. Kontribusi kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 21,54%, yang artinya Utilisasi Dermage ditentukan oleh kompetensi dan penempatan kerja secara bersama-sama.</p>
Keyword	Abstract
Kompetensi, penempatan kerja, Kinerja karyawan.	<p>The purpose of this study was to determine and analyze the effect of Competence and Work Placement on Employee Performance at PT Adhya Avia Prima at Halim Perdanakusuma Airport, East Jakarta in 2021. The method used was quantitative method, and used data analysis techniques, namely linear regression analysis and correlation analysis. With a population of 103 employees and a sample of 82 employees of PT Adhya Avia Prima at Halim Perdanakusuma Airport, East Jakarta. PT Adhya Avia Prima at Halim Perdanakusuma Airport, East Jakarta is a company engaged in aircraft transportation services for the transportation of goods. The results of the joint competency analysis and work placement on the performance of PT Adhya Avia Prima employees at Halim Perdanakusuma Airport in East Jakarta are shown by the multiple regression equation $Y = 13.692 + 0.429 X_1 + 0.238 X_2$. The regression</p>

equation shows a correlation if the competence and work placement together increase, the employee's performance will also increase. The strength of the relationship between competence and job placement on employee performance is positive and is at a relatively strong level as indicated by the multiple correlation coefficient $R_{y12} = 0.464$. The contribution of competence and work placement to employee performance is 21.54%, which means that Dermage utilization is determined by competence and work placement together.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi, sumber daya manusia bagi perusahaan untuk bertahan hidup menjadi sorotan. Manajemen bakat didasarkan pada memiliki alasan, emosi, keinginan, keterampilan dan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja orang-orang dalam organisasi tersebut. Hal tersebut dapat diukur dengan hasil kerja dibandingkan dengan standar yang ditetapkan perusahaan untuk mencapai kinerja yang optimal di perusahaan.

Peningkatan individu dalam kinerja karyawan mendorong kinerja semua talenta, dan kompetensi berdampak pada kinerja karyawan. Deployment merupakan langkah kegiatan yang dilakukan untuk menentukan apakah seorang karyawan cocok untuk suatu posisi perusahaan, selain kemampuan kinerja yang juga dapat dipengaruhi oleh penempatan karyawan. Ketenagakerjaan membantu perusahaan mencapai tujuan yang diharapkan.

Penempatan yang tepat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian (Chaeriah & Chaeriah, 2019) "Pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Alam Sutera Realty" TBK menyatakan bahwa kompetensi dan penempatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan

Karyawan PT Adhya Avia Prima di Bandara Halim Perdanakusma Jakarta Timur.

PT Adhya Avia Prima berlokasi di Bandara Halim Perdanakusma di Jakarta Timur dan menawarkan jasa angkutan barang atau jasa sewa pesawat. Perusahaan ini adalah tentang kinerja karyawan, dan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, kami membutuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan optimal.

Selanjutnya, masalah kompetensi diidentifikasi di mana perusahaan menjalankan program pengembangan karir karyawan. Program tersebut mampu menjembatani mismatch antara kompetensi yang dibutuhkan untuk jabatan dengan kompetensi pegawai. Artinya, program tersebut hanya akan ditawarkan kepada karyawan yang membutuhkan, tidak kepada semua karyawan yang melamar. Program ini hanya tersedia untuk karyawan di posisi baru. Akibatnya, pertumbuhan keterampilan menjadi tidak merata dan kinerja karyawan tidak dapat ditingkatkan. Pada data perusahaan PT Adhya Avia Prima memiliki pengetahuan dan kemampuan pada karyawan mencapai 71,6%, Kemampuan Kepemimpinan mencapai 65% dan pengalaman karyawan mencapai 63,3%. Dari data tersebut kurang optimal pada karyawan, yang didapat oleh perusahaan PT Adhya Avia Prima.

Ada terlalu banyak staf untuk pindah ke area Ragulated Agent (RA), tetapi staf tersebut tidak berpengalaman dan

melakukan proses pelatihan mulai dari mengemas kargo reguler hingga mengidentifikasi kargo umum dan khusus seperti yang diarahkan oleh staf yang lebih senior. Kemudian menyampaikan pengetahuan praktis kepada karyawan baru di departemen Regulated Agent (RA). Hal ini membuat sulit bagi karyawan yang lebih senior dan menyebabkan kegagalan pekerjaan. Pada data perusahaan PT Adhya Avia prima memiliki komunikasi antara kepemimpinan dan karyawan mencapai 75%, sifat karakter kepemimpinan mencapai 66,6% dan standar etika moral mencapai 50%. Dari data tersebut kurang optimal pada karyawan, yang didapat oleh perusahaan PT Adhya Avia Prima.

Belakangan, apa yang penulis lakukan menemukan permasalahan terkait kinerja karyawan. Jika kinerja pegawai tidak efektif, sebagian pegawai belum menyelesaikan laporan program dan pelatihan sesuai target waktu yang ditetapkan manajemen karena kurangnya pengalaman pegawai. Pada data dari perusahaan PT Adhya Avia Prima, memiliki tugas dan tanggung jawab pada karyawan mencapai 51%, komitmen karyawan kepada perusahaan mencapai 51,6% dan pelatihan kepada karyawan mencapai 50%. Dari data tersebut kurang optimal pada karyawan, yang didapat oleh perusahaan PT Adhya Avia Prima.

Berdasarkan uraian di atas, penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian berhubungan dengan Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Adhya Avia Prima Jakarta Timur. Maka peneliti membuat judul penelitian adalah "Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Adhya Avia Prima di Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur Tahun 2021".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, agar penelitian ini jelas maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan menjadi sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Adhya Avia Prima di Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur Tahun 2021?
2. Apakah terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adhya Avia Prima di Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur Tahun 2021?
3. Apakah terdapat pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adhya Avia Prima di Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur Tahun 2021?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian dari skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Adhya Avia Prima di Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur Tahun 2021.
2. Menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adhya Avia Prima di Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur Tahun 2021.
3. Menganalisis pengaruh kompetensi dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Adhya Avia Prima di Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur Tahun 2021.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang dibutuhkan baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penulis merasa bahwa penelitian ini sangat bermanfaat dimana penulis dapat mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama perkuliahan, serta dapat dijadikan sebagai pengembangan ilmu

pengetahuan dan menambah wawasan yang lebih jauh tentang penelitian.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini membantu untuk mendapatkan wawasan dan pengetahuan yang lebih luas tentang masalah yang diselidiki, terutama analisis kemampuan terkait kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, tingkat kesesuaian magang di PT Adhya Avia Prima di Bandara Halim Perdanakusma Jakarta Timur 2021.

b. Bagi PT Adhya Avia Prima

Temuan tersebut akan menjadi masukan dan dasar pertimbangan untuk perbaikan atau membenahi masalah tersebut, termasuk analisis tingkat kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan magang pada PT Adhya Avia Prima di Bandara Halim Perdanakusma Jakarta Timur pada tahun 2021. Diharapkan dapat digunakan.

c. Bagi Lembaga Institut Transportasi dan Logistik Trisakti

Penelitian ini dapat digunakan oleh rekan-rekan mahasiswa di Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, mahasiswa yang melakukan survey ke depan mengenai kemampuan kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dan dampak pekerjaan, dan tambahan pengetahuan tentang data dokumen di perpustakaan Institut Transportasi dan Logistik Trisakti.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Poulasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah bidang umum yang meliputi: objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah 103 Karyawan di PT Adhya Avia Prima Halim Perdanakusuma.

2. Sampel

sampel ini digunakan dengan rumus slovin, untuk kebutuhan uji coba instrumen penelitian diambil sebanyak 82 orang yang juga ditentukan dengan teknik random sampling.

B. Metode Penelitian Kuantitatif

Menurut (Sugiyono, 2018:13) mendefinisikan "Metode penelitian kuantitatif dapat dipahami sebagai suatu metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivis, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan alat penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan".

C. Teknik Pengumpulan Data.

1. Observasi

Teknik observasi, terutama dengan melakukan observasi langsung sehingga dapat menganalisis berbagai aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan. Data yang diperoleh dari observasi ini memungkinkan penulis untuk mengetahui tata letak perusahaan, tata letak kantor dan struktur organisasi perusahaan.

2. Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data dengan mencari data dari dokumen yang telah dimiliki pihak perusahaan, pengumpulan data ini digunakan untuk memperoleh data tentang gambaran perusahaan.

3. Koesioner atau Angket

Yaitu dengan mengumpulkan data yang disajikan dalam bentuk pertanyaan kepada responden mengenai variabel penelitian. Kuesioner ini digunakan untuk mengumpulkan data dari responden tentang Kompetensi, Penempatan kerja dan kinerja karyawan dalam Kualitas kerja di PT Adhya Avia Prima Halim Perdanakusuma, agar responden dapat menjawab pertanyaan tertulis.

Hal ini dilakukan dengan mengumpulkan data melalui teknik penelitian kepustakaan (library research) untuk melengkapi data primer yang penulis peroleh dari studi lapangan, penulis juga mengambil data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber antara lain buku, dokumen, bahan kuliah, dan jurnal terkait yang berhubungan dengan objek penelitian.

D. Teknik Analisis Data

Analisis data meliputi pengelompokan data menurut variabel dan jenis responden, menjumlahkan data menurut variabel untuk semua responden, menyajikan data untuk setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk mengembalikan kata untuk merumuskan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji proposisi hipotesa. Teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis penelitian ini adalah salah satu skala yang paling banyak digunakan dalam penelitian sosial. Pada skala Likert, peneliti diminta untuk memberikan beberapa pernyataan tentang topik tertentu dan responden diminta untuk memilih apakah mereka sangat setuju, setuju, ragu-ragu/netral, tidak setuju, sangat tidak setuju dengan berbagai pernyataan. Setiap pilihan jawaban diberi bobot yang berbeda, dan semua tanggapan responden dikumpulkan menurut bobotnya untuk memberikan skor pada topik tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Persamaan regresi berganda

Pada hasil SPSS pada lampiran, menjelaskan bahwa pengolahan data dengan menggunakan SPSS dapat diperoleh pengaruh fungsional antara variabel Kompetensi (X1) dan Penempatan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan oleh persamaan regresi linear

yaitu sebagai berikut $Y = 13,692 + 0,429 X_1 + 0,238 X_2$. Tabel

a. Uji keberartian Regresi Berganda Berdasarkan pada tabel diatas perhitungan tersebut menunjukkan bahwa Fhitung (10,822) > F tabel (2,33) nilai Ftabel didapatkan melalui Rumus : $df(n_1) = k - 1$ dan $df(n_2) = in - k$ dengan tingkat signifikansi (0,008) < 0,05. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $Y = 13,692 + 0,429 X_1 + 0,238 X_2$ adalah Berarti (signifikan).

Dengan demikian dari hasil pengujian keberartian diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh fungsional antara variabel pengaruh Kompetensi (X1) dan Penempatan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan oleh persamaan regresi linear yaitu $Y = 13,692 + 0,429 X_1 + 0,238 X_2$ adalah berarti (signifikan), yang artinya bahwa persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa tanpa Kompetensi (X1) dan Penempatan Kerja (X2) diperoleh angka konstanta Kinerja Karyawan (Y) sebesar 13,692. sementara itu, hal ini menunjukkan jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka variabel terikat sebesar 13,692.

Nilai koefisien untuk variabel Kompetensi sebesar 0,414 dan bertanda positif. Hal ini menunjukkan Kompetensi mempunyai hubungan searah dengan Kinerja Karyawan yang mengartikan bahwa setiap kenaikan kualitas pelayanan 1% maka kepuasan pelanggan naik sebesar 17,13 % dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Nilai koefisien untuk variabel Penempatan Kerja sebesar 0,238 dan bertanda positif. Hal ini menunjukkan Penempatan Kerja mempunyai hubungan searah dengan Penempatan Kerja 1% maka Kinerja Karyawan sebesar 6,20% dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

B. Uji F

Dari pengujian secara parsial berdasarkan tabel dapat diperoleh pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dimana diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar (0,008) dan Fhitung sebesar (10,822). Dan

dari jumlah responden (n) yaitu sebanyak 82 orang dapat diperoleh Ftabel adalah sebesar (2,33).

Dari data tersebut maka diperoleh hasil:

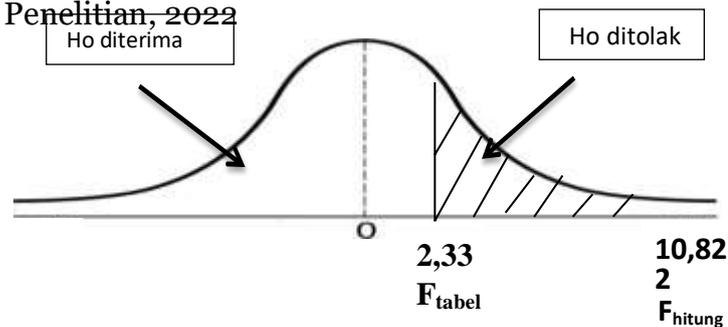
a. $(0,008) < (0,05)$, maka dari hasil tersebut H_0 ditolak H_a diterima.
 $(10,822) > (2,33)$, maka dari hasil tersebut H_0 ditolak H_a diterima.

Tabel 1. Analisa regresi berganda Kompetensi (X1) dan Penempatan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

No	Model	Standardized Coefficients		
		B	t	sig
	(Constant)	13.692	4.253	.000
1	Kompetensi	.429	3.927	.000
2	Penempatan Kerja	.238	2.089	.040

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2022



Gambar 1 Distribusi Uji F

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh maka didapat kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Terbukti terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Adhya Avia Prima di Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. Pengaruh tersebut ditunjukkan oleh adanya persamaan regresi linear sederhana. (berarti) signifikan. Kekuatan hubungan diantara Kompetensi dengan Kinerja Karyawan bersifat positif dan berada ditingkat kekuatan sedang.

2. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Terbukti terdapat pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Adhya Avia Prima di Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. Pengaruh tersebut ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana. (berarti) signifikan. Kekuatan hubungan diantara Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bersifat positif dan pada tingkat sedang.

3. Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Terbukti terdapat pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Adhya Avia

Prima di Bandara Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda. (berarti) signifikan. Kekuatan hubungan diantara Kompetensi dan Penempatan Kerja dengan peningkatan Kinerja Karyawan bersifat positif dan berada di tingkat sedang.

SARAN

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan ini diharapkan agar perusahaan bisa lebih memperhatikan apakah Kompetensi dalam diri karyawan ataupun Kompetensi yang diberikan oleh perusahaan sudah baik. Hal seperti ini dapat membantu perusahaan untuk mengevaluasi kebijakan-kebijakan yang telah dilakukan sebelumnya agar bisa terus meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dengan ini, ada baiknya apabila Penempatan kerja karyawan di dalam perusahaan bisa lebih diperhatikan lagi, seperti Penempatan posisi pada kinerja karyawan maupun Penempatan dari jabatan dan pengalaman karyawan. Karena Penempatan Kerja dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara keseluruhan Kompetensi dan Penempatan kerja sudah cukup baik, hanya saja akan jauh lebih baik apabila perusahaan bisa lebih memperhatikan lebih jauh Kompetensi dan Penempatan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan memberikan pemahaman kepada karyawan tentang peraturan yang ada di perusahaan serta mensosialisasikan dan pelatihan, pentingnya mematuhi kebijakan-kebijakan yang telah disepakati. Hal ini dikarenakan masih ada beberapa karyawan yang kurang memiliki kompetensi dalam diri karyawan dan beberapa karyawan yang kurang di penempatan kerja dalam bekerja

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV BUDI UTAMA.
- Asmara, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (I. Asmara (ed.)). PT Scopindo Media Pustaka.
- Batjo, S. (2018). *Manajemen Organisasi*. Bumi Aksara Jl.sawo Raya No.18 Jakarta 13220.
- Bedjo, S. (2021). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara Jl.sawo Raya No.18 Jakarta 13220.
- Busro. (2018). *Manajemen Kompetensi*. CV ABSOLUTE MEDIA.
- Chaeriah, E. S., & Chaeriah, E. S. (2019). *PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . ALAM SUTERA REALTY TBK*. 7(1), 11–18.
- Gloria, C., & Assa, H. (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja PNS Kementerian PUPR pada Divisi Sekretariat Direktorat Jenderal SDA*. 8114.
- Hasibuan, E. (2020). *Manajemen Kerja Dalam Organisasi* (S. Jenner (ed.)). Yayasan Kita Menulis.
- Indonesia, U. M., Organisasi, B., & Kerja, P. (2019). *Pengaruh Kompetensi , Budaya Organisasi Dan Penempatan*. 2(3).
- Jurdi. (2018). *cara seleksi dan pemilihan penempatan Karyawan*. KENCANA.
- Kasmir. (2020). *Kompetensi Unggul*. Nilacakra.
- Kerja, D., & Kinerja, T. (2020). *KARYAWAN HUMAN RESOURCES AND FACILTY MANAGEMENT*. 12(2), 127–132.
- Liska, N., & Putri, A. (2022). *Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang*. 3(1), 13–18.
- Ngebu, W. D., Sintaasih, D. K., Subudi, M., Ekonomi, F., & Udayana, B. U. (2018). *Pengaruh kompetensi dan penempatan pegawai terhadap kepuasan dan kinerja pegawai*. 12, 2555–2570.
- Pegawai, P. K., Dan, P. K., Mulyani, S. R., Saputri, M. A., Putra, U., Yptk, I., & Pegawai, K. (2019). *Pengaruh kompetensi pegawai, penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai*. 12(1), 1–12.
- Pongoh, A. M., Mananeke, L., Sendow, G. M., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R.

- (2018). *KARYAWAN LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TVRI STASIUN SULAWESI UTARA THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND JOB PLACEMENT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES THE PUBLIC BROADCASTER TVRI STATION OF NORTH SULAWESI*. 6(4).
- Rheza, P. (2020). *Pengantar Manajemen*. CV BUDI UTAMA.
- Sidjabat, S. (2018). Work Motivation Assessment of Conventional Ojek And Online Ojek in Jakarta City Through AHP. *GROSTLOG 2018 Advances in Transportation and Logistics Research*, 1, 13–24. issn: 2622-5778 (online)
- Sidjabat, S. (2021). *Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Unggul* (Mukodas (ed.)). Lindan Bastari.
- Sidjabat, S., & Rosdiana, E. (2021). *Implementation of Occupational Health and Safety and Use of Material Handling Equipment on Employee Performance Productivity at Pt Jaga Lautan Utama*. https://www.easychair.org/publications/print_download/Vfpz
- Spencer, S. (2018). *Kompetensi Karyawan*. CV ANDI OFFSET.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&G* (Cetakan ke). Alfabeta.
- Toreh, F. A., Sendow, G., Trang, I., Kerja, P. K., Karir, P., Penempatan, D. A. N., Toreh, F. A., Toreh, F. A., Sendow, G., & Trang, I. (2022). *TERHADAP KEPUASAN KERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULUT THE INFLUENCE OF JOB COMPETENCY , CAREER DEVELOPMENT AND PLACEMENT ON JOB STATISFACTION OF REGIONAL SERVICE AGENCY OF SULUT PROVINCE* *Jurnal EMBA Vol . 10 No . 1 Januari 2022 . Hal 1305-1314*. 10(1), 1305–1314.
- Wibowo. (2019). *Perencanaan Kompetensi Karyawan*. Penerbit Salemba Empat.
- Yaya, R. (2018). *Pengantar Manajemen* (T. Eko (ed.); 2nd ed.). CV ABSOLUTE MEDIA.
- Zelviean, A. (2021). *Optimal Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi kerja*. CV PENERBIT QIARA MEDIA