

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN INOVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN AIR
MINUM TIRTA MANGKALUKU KOTA PALOPO**

Nurhayati

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo Jalan Jendral
Sudirman Km. 03 Binturu Wara Selatan Kota Palopo Sulawesi Selatan

Abstrsak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Penempatan Kerja Dan Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil objek pada karyawan karyawan Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penyebaran kuesioner. Uji coba instrumen dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan atau staf yang berada pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Kata kunci : penempatan kerja, inovasi kerja, kinerja karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of work placement and work innovation on employee performance at the Tirta Mangkaluku Drinking Water Company, Palopo City. The type of research conducted is descriptive quantitative research. This research was conducted by taking the object of the employees of the Tirta

Mangkaluku Drinking Water Company, Palopo City. The type of data used in this study is primary data. The data collection used in this research is the distribution of questionnaires. The test instrument in this study was analyzed using the validity and reliability test of the data analysis technique in this study, namely multiple linear regression analysis. The population in this study were employees or staff at the Tirta Mangkaluku Drinking Water Company, Palopo City.

Keywords: job placement, work innovation, employee performance

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang sangat dibutuhkan dalam perusahaan. Potensi besar tenaga kerja manusia yang merupakan motor penggerak faktor – faktor penunjang kegiatan manajemen Sumber Daya Manusia faktor penunjang kegiatan manajemen yang harus dimanfaatkan sebaik mungkin melalui sinergi dengan lingkungan. Tidak bisa dipungkiri, perubahan teknologi yang cepat, memaksa organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan usahanya. Perubahan tersebut telah menggeser fungsi – fungsi SDM yang selama ini dianggap sebagai kegiatan administrasi, yang berkaitan dengan perekrutan pegawai *staffing*, *coordinating* yang di lakukan oleh bagian persinialia saja. Saat ini SDM berubah dan berfungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama – sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam organisasi,

dengan kata lain fungsi SDM menjadi lebih bersifat strategik. Perusahaan Daerah Air Munum (PDAM) merupakan salah satu unit usaha milik Daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM terdapat di setiap Provinsi, kabupaten serta terdapat kota diseluruh Indonesia. PDAM yaitu Perusahaan Daerah sebagai sarana penyedia air bersih yang dimonitor dan diawasi oleh aparat-aparat eksekutif serta legislatif daerah. Perusahaan Air Minum yang dikelola Negara secara modern sudah ada sejak zaman penjajahan Belanda pada tahun 1920an dengan nama *waterleiding*. Keberadaan Perusahaan Daerah Air Minum dikalangan masyarakat sangat mempermudah masyarakat dalam memperoleh air bersih oleh karena itu, dalam hal ini PDAM harus memperbaiki pelayanan terhadap masyarakat. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai Penempatan Kerja Karyawan. Menurut Mathis Dan Jackson (2006) penempatan yaitu menempatkan posisi seseorang ke

posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Suatu Perusahaan atau organisasi tidak akan bertahan lama apabila berjalan tanpa menciptakan inovasi-inovasi dalam rangka proses manajemennya karena dapat menimbulkan kejenuhan dalam bekerja, karena inovasi merupakan salah satu kunci yang mengarah pada keunggulan kompetitif. Menurut Dewi (2013), mendefinisikan inovasi sebagai pembangkit, penerimaan serta penerapan baru, proses, produk dan jasa.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang didalamnya. Agar

kinerja selalu konsisten maka semestinya organisasi selalu memperhatikan perencanaan pengorganisasian, pengarahan, dan pengorganisasi. Dalam mengolah sumber daya manusia banyak hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan salah satunya adalah penempatan kerja. Dunia kerja memiliki bidang dan bagiannya masing – masing sehingga harus orang – orang yang berkompeten dan sesuai disiplin ilmu yang ia miliki dalam mengenai pekerjaan yang ia dapatkan. Dimana orang yang tepat berada ditempat yang tepat sehingga pekerjaan yang ia kerjakan akan terlaksana dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini penulis mengambil judul “Pengaruh Penempatan Kerja Dan Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1.2.1 Apakah Penempatan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

1.2.2 Apakah Inovasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.3.1 Untuk mengetahui Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

1.3.2 Untuk mengetahui Inovasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi beberapa pihak. Manfaat penelitian ini antara lain :

1.4.1 Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan bagi instansi dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mengevaluasi penempatan kerja dan inovasi kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja individu.

1.4.2 Bagi pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur sistem informasi mengenai Pengaruh Penempatan Kerja dan inovasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong pihak – pihak lain untuk melakukan penelitian yang lebih baik mengenai pengaruh penempatan kerja dan inovasi kerja terhadap kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

1.4.3 Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan peneliti mengenai Penempatan Kerja dan Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Penempatan Kerja

Menurut Rivai (2009), Penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada para karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Dalam Penempatan kerja

Menurut Anwar (2015), terdapat beberapa faktor faktor yang mempengaruhi penempatan pegawai, yaitu:

a. Faktor prestasi akademis

Tenaga kerja yang mempunyai atau memiliki prestasi akademis yang tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang memerlukan wewenang dan tanggung jawab yang besar. Sedangkan bagi karyawan yang mempunyai prestasi akademis yang rendah, maka ditempatkan pada tugas dan pekerjaan.

2. Faktor Pengalaman

Pengalaman kerja sebelumnya ketika seseorang pernah bekerja di tempat lain, perlu mendapat

perhatian dalam penempatan karyawan, apalagi jika seseorang karyawan tersebut melamar pada bidang yang sama atau sejenis di tempat sebelumnya.

3. Faktor Kesehatan Fisik dan Mental Manajer sumber daya manusia haruslah mempertimbangkan juga dalam penempatan karyawan berdasarkan kesehatan fisik dan mental karyawan yang akan ditempatkan pada bagian perusahaan tersebut.

4. Faktor Status Perkawinan

Status perkawinan ini merupakan faktor yang perlu dipertimbangkan juga oleh manajer sumber daya manusia dalam menempatkan karyawan. Karyawan wanita yang telah memiliki suami dan anak, maka sebaiknya ditempatkan pada perusahaan yang tidak jauh dari tempat tinggal suami.

5. Faktor Usia

Disini dimaksudkan bahwa faktor usia juga perlu mendapat pertimbangan. Jika karyawan sudah berusia agak tua sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang tidak perlu mempunyai resiko tenaga fisik dan tanggung jawab

yang berat, tetapi untuk karyawan yang masih berusia muda maka perlu diberikan tanggung jawab yang agak berat.

2.1.3 Dimensi Dan Indikator Penempatan Kerja

Menurut Suwatno (2012), Penempatan kerja terdiri dari dimensi dan indikator yaitu:

1. Pendidikan.

Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi:

- a. Pendidikan yang disyaratkan
- b. Pendidikan alternatif

2. Pengetahuan kerja.

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dengan wajar, pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu pegawai tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut. Adapun indikator pengetahuan kerja yaitu :

- a. Pemahaman teori
- b. Pemahaman aturan

3. Keterampilan kerja.

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang

harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja.

4. Pengalaman kerja.

Pengalaman seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu.

2.2 Pengertian Inovasi Kerja

Menurut Suwarnol (2020), Inovasi secara umum dipahami dalam konteks perubahan perilaku. Inovasi biasanya erat kaitannya dengan lingkungan yang berkarakteristik dinamis dan berkembang. Pengertian inovasi sendiri sangat beragam, dan dari banyak perspektif. Inovasi adalah sebuah ide, praktek, atau objek yang dianggap baru oleh individu satu unit adopsi lainnya. Pengertian dari sumber lain⁴ menyebutkan bahwa inovasi adalah kegiatan yang meliputi seluruh proses menciptakan dan menawarkan jasa atau barang baik yang sifatnya baru, lebih baik atau lebih murah dibandingkan dengan yang tersedia sebelumnya.

2.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dalam Inovasi Kerja

Menurut Maulana et al (2018), Inovasi dapat ditunjang dari beberapa faktor pendukung yaitu :

- a. Adanya keinginan dalam merubah diri
- b. Melakukan kebebasan untuk bereksperesi
- c. Adanya pembimbing yang yang berwawasan luas serta kreatif
- d. Adanya ketersediaan sarana dan prasarana
- e. Adanya kondisi lingkungan harmonis.

yang diberikan kepadanya.

2.3.1 Faktor-Faktor

Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

1. Kemampuan.
Bagaimana seorang karyawan diberikan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuan yang mereka miliki.
2. Motivasi.
Suatu dorongan dan semangat yang diberikan perusahaan maupun diri sendiri untuk menambah gairah kerja karyawan dalam bekerja.
3. Dukungan yang diterima.

Pemberian dukungan dari perusahaan baik berupa sarana penunjang kerja, pelatihan maupun penghargaan atas prestasi kerja untuk karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.

Adanya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang sesuai dengan kemampuan dalam bekerja membuat karyawan menjadi semangat dan akan menambah kinerja karyawan.

5. Hubungan dengan organisasi.

Jika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.2 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015), mengemukakan bahwa kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja.
Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja.
Seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya.

Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan.

3. Pelaksanaan Tugas.

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

2.6 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori, maka dalam penelitian ini akan dirumuskan hipotesis sebagai berikut : Diduga Penempatan Kerja dan inovasi kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014), penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

4.6 Pembahasan

Sesuai pengujian yang telah dilakukan dalam penempatan karyawan menunjukkan hasil yaitu terdapat pengaruh yang positif dengan nilai $T_{hitung} 2,593 < T_{tabel} 1,9889$ dengan tingkat signifikansi 0,02 antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada Inovasi kerja menunjukkan hasil yaitu tidak terdapat pengaruh yang positif antara Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $T_{hitung} 1,193 < T_{tabel} 1,9889$ dengan tingkat signifikansi $0,025 > 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa Penempatan Kerja Dan Inovasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Secara keseluruhan, penulis menyadari bahwa penelitian ini belum mencapai sempurna yang

disebabkan oleh masih banyaknya kekurangan dan kelemahan dalam penelitian. Salah satunya adalah adanya kemungkinan aitem mengandung *social desirability*, yaitu isi aitem sesuai dengan keinginan sosial secara umum atau dianggap baik oleh norma sosial, sehingga menimbulkan kecenderungan untuk disetujui oleh semua orang.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
2. Inovasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air

Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

3. Berdasarkan pengujian parsial (uji T) antara penempatan kerja dan inovasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai T hitung sebesar $2,597 < T_{tabel}$ 1,9889 dan nilai signifikan sebesar 0,02 yang lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada inovasi kerja menunjukkan nilai T hitung sebesar $1,193 < T_{tabel}$ 1,9889 dan tingkat nilai signifikan sebesar 0,236 yang lebih besar dari 0,05 hal ini berarti bahwa Inovasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penelitian ini dapat mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan pada penelitian ini digunakan sebagai sumber referensi penelitian selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama.
2. Diharapkan kepada pimpinan perusahaan air minum tirta mangkaluku kota palopo, agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik, sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik serta memberikan motivasi penuh kepada karyawan agar setiap karyawan dapat merasakan kepuasan maksimal serta dapat memperlancar kesuksesan visi misi perusahaan tersebut.
3. Kebanggaan dan hukum yang diberlakukan secara adil pada setiap karyawannya. Sehingga tidak terjadi kecemburuan social antara karyawan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Pengumpulan data pada penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya dapat sebatas penyebaran kuesioner saja tetapi dapat juga

dilakukan dengan pengamatan, observasi, dokumentasi, serta wawancara langsung keobjek penelitian. Kehadiran peneliti pada saat responden melakukan pengisian sebaiknya dilakukan karena responden dapat menanyakan secara langsung butir-butir pernyataan yang tidak dipahami.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar. (2015). KINERJA GURU BERDASARKAN PELATIHAN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA. *Malaysian Palm Oil Council (MPOC)*, 21(1), 1–9.
- Alwi. (2017). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Kota Cirebon, *ekonomi bisnis universitas brawijaya*, 4(3), 85220.
- Aura Jayanti. (2021). Analisis Pengaruh Perilaku Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Air Minum. 21(1), 1-9
- Vanessa djodjobo, C., & Tawas, H. (2012). Pengaruh Aorientasi Kewirausahaan, Inovasi Produk Dan Keunggulan Bersaing Terhadap Kinerja Pemasaran Usaha Nasi Kuning Dikota Manado, 16 (2)
- Fahlevi, M., & Setiawan, H. H. (2017). *Pengaruh Penempatan Kerja Dan Orientasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Taspen (Persero) Bandung* (Doctoral dissertation , Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Gunawan, W. (2017). *Pengaruh Penempatan Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Wilayah Malang)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Haryati, (2017). PEMAPARAN METODE PENELITIAN KUANTITATIF. *Becmhuk peceopabhaoeopa*, 6,5-9.
- Karir, P., Kinerja, T., & Temanggung, k. (2020). *KREATIF : Jurnal Ilmia Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol.8, No.2, Desember 2020. 8(2), 29-38.
- Kumaat, R. J. Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Inovasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Mansur, M. & Mattalatta, M. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*.
- Marihot T.E. Hariandja. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan : Graindo.
- Maulana, F. Sularso, R. A. & Titisari, P. (2018). Analisis Pengaruh Knowledge Sharing Dalam Penerapan Sistem Manajemen Mutu Iso 9001:2008 Terhadap Kinerja Inovasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1)

- Mathis, Jackson. (2006). *Human Resource Management*. : Jakarta : ahli bahasa. Salemba Empat.
- Mangkunegara, (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*.
- Meliana, M. (2020). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Inovasi Hr Praticce Serta Dampak Terhadap Pelayanan dan Kualitas Restoran Korea* (Doctoral dissertation, Universitas Internasional Batam). 5(3)
- Mathis dan Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Prakosa, B. (2005). Pengaruh Orientasi Pasar, Inovasi Dan Orientasi Pembelajaran Terhadap Kinerja Perusahaan Untuk Mencapai Keunggulan Bersaing (Studi Empiris Pada Industri Manufaktur Di Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*.
- Prawirosentono, Suyadi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kebijakan Kinerja Karyawan Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Ramadhenty, W. & Chairilisyah, D. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Siak. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(4)
- Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Pesusahaan* : Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rahmayani. (2019). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MEDAN SKRIPSI Oleh : REGINA MIRAWA SIREGAR FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN*.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suparman, D., & S Pd I, M. M. (2020). PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP PENEMPATAN KERJA PADA PT. SINAR EFFENDI MURNI KOTA SUKABUMI: Manajemen sum berdayamania. *Ekonomedia*, 9(01), 1-14.
- Siagian. (2000). *Organisasi Pengembangan Sumber Daya Insani*, Penerbit Gunung Agung. Jakarta.
- Suwarnol, Y. (2020). Inovasi sektor publik Suwarno, Yo. *Kompas*, 1 . <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/48685248/inovasi->

sektor-publik.pdf.

Suwatno. (2012). *Pengaruh Penempatan Kerja Dan Orientasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt.Taspen (Persero) Bandung*

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta.