



## **Pengaruh Pengalaman Kerja Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT BPR BKK Kebumen (Perseroda)**

**Dika Wahyu Saputra<sup>1</sup>, Hermin Endratno<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>*Universitas Muhammadiyah Purwokerto*

*dikawahyusaputra96@gmail.com<sup>1</sup>*

### **ARTICLE INFO**

#### **Article History:**

Received: August 25<sup>th</sup> 2022

Accepted: October 9<sup>th</sup> 2022

Published: December 8<sup>th</sup> 2022

#### **Keywords:**

*Pengalaman Kerja,*

*Penempatan Kerja,*

*Kepuasan Kerja, Prestasi*

*Kerja*

### **ABSTRACT**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, penempatan kerja dan kepuasan kerja terhadap PT BPR BKK Kebumen (Perseroda). Variabel independen pada penelitian ini adalah pengalaman kerja, penempatan kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan variabel dependen adalah prestasi kerja karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah PT BPR BKK Kebumen (Perseroda) dengan jumlah 115 karyawan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan penempatan dan kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

### **Pendahuluan**

Di Kabupaten Kebumen terdapat sebuah perusahaan daerah yaitu bank BPR BKK Kebumen (Perseroda) yang pertama Badan Kredit Kecamatan (BKK) kemudian disebut Bank yaitu sebuah Lembaga keuangan yang kepemilikinya dimiliki oleh pemerintah Provinsi Jateng 51% dan pemerintah Kab Kebumen 49% BPR BKK Kebumen (Perseroda) yang mempunyai 19 cabang disetiap wilayah kecamatan dan 1 kantor pusat operasional, berjalan dengan berkembangnya dalam melaksanakan tugas serta fungsinya adalah sebagai Lembaga intermediasi, dipimpin oleh sumber daya manusia yang mempunyai integritas dan kompetisi dibidangnya berjumlah 152 karyawan tetap. <http://www.bprbkkkebumen.co.id/2013/09/perkembangan-bank.html>

Berdasarkan wawancara dengan ibu Dyah selaku bidang umum (2021) BPR BKK Kebumen (Perseroda), karyawan yang bekerja di BPR BKK Kebumen (Perseroda) bahwa Prestasi yang di berikan BPR BKK Kebumen (Perseroda) kepada karyawan yang melebihi target yang di berikan perusahaan dimana Prestasi tersebut diberikan untuk kekuatan pada cabang bukan untuk karyawan yang berprestasi, bahwa pengalaman kerja banyak karyawan yang belum berpengalaman sesuai bidang kerjanya sehingga dapat membutuhkan waktu yang lama untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab perusahaan, bahwa penempatan kerja tidak

semua karyawan itu sesuai dengan pekerjaan dan jurusan yang diambil saat proses perkuliahan, tentunya disitu menjadi kendala kurangnya pengetahuan dalam bidang tersebut sehingga mengakibatkan perusahaan tidak dapat mencapai tujuan, bahwa kepuasan kerja.

Menurut Bernardin Dkk, (2003) dalam Ermiami Dkk, (2018) memberikan defenisi tentang prestasi kerja adalah catatan tentang nilai yang didapatkan pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu yang di tetapkan, Menurut Achmad Dkk, (2018) prestasi kerja merupakan hasil kerja yang didapat secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada seseorang.

Menurut Foster (2001) dalam Pua Dkk, (2017) Pengalaman kerja adalah ukuran atau pemahaman tentang lama waktu atau masa kerja yang telah di tempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas pekerjaan dan telah memahami dengan baik, menurut Leatemia (2018) Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Penelitian terdahulu juga menjelaskan adanya *research gap* bahwa pengalaman kerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Harmiati (2018), Wati Dkk (2020), Albunsiary (2018) dan Safitri Dkk (2020) namun ada penelitian terdahulu bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan rosmika (2021), faktor selanjutnya yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah penempatan kerja dimana penempatan kerja mampu meningkatkan finance perusahaan

Menurut Mathis dan Jackson (1997) dalam Rosita Dkk, (2016) penempatan kerja karyawan adalah bersangkutan dengan pencocokan karyawan dengan posisi yang di dapatkan berdasarkan pada keinginan, pengetahuan penguasaan, keahlian, dan kepribadian karyawan tersebut, Menurut Sumanti (2018) Penempatan kerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk menetapkan tepat atau tidaknya seorang karyawan tersebut ditempatkan pada posisi terpilih didalam sebuah perusahaan.

Penelitian terdahulu juga menjelaskan adanya *research gap* bahwa penempatan kerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Pradhana Dkk (2020), Hadjarani, Dkk (2018) Kausar (2019) dan Abid (2021) namun ada penelitian terdahulu bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Irene (2018) selain pengalaman kerja dan penempatan kerja faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kepuasan kerja dimana untuk mendapatkan prestasi kerja, karyawan mendapatkan rasa puas dalam bekerja.

Menurut Locke (1976) dalam Hassan, (2020) Kepuasan kerja adalah keadaan yang menyenangkan atau positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang, Menurut Robbins (2015) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi karakteristi-karakteristiknya.

Penelitian terdahulu juga menjelaskan adanya *research gap* bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Pradhana Dkk (2020), Brotojoyo Dkk (2019) Desty (2017) dan Patras (2017) namun ada penelitian terdahulu bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Putra (2022) Penelitian ini adalah replikasi variabel dari penelitian yang telah diteliti oleh Gentari (2018) dengan judul “pengaruh Penempatan kerja, Pengalaman kerja terhadap Prestasi kerja karyawan pada Departemen Quality Integration Program di PT Parkland World Indonesia Cikande-Serang” peneliti menambah variabel “Kepuasan kerja”.

## **Telaah Literatur**

### **Prestasi Kerja**

Menurut Bernardin Dkk, (2003) dalam Ermiami Dkk, (2018) memberikan defenisi tentang prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau pelaksanaan tertentu selama selang waktu tertentu. Indikator prestasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2014) dalam Rita Dkk, (2021) yaitu:

1. Kerja sama
2. Tanggung jawab
3. Kepemimpinan
4. Kedisiplinan

### **Pengalaman Kerja**

Menurut Foster (2001) dalam Pua Dkk, (2017) Pengalaman kerja adalah ukuran atau pemahaman tentang lama waktu atau masa kerja yang telah di tempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas pekerjaan dan telah memahami dengan baik. Indikator pengalaman kerja karyawan menurut Rita Dkk, (2021) yaitu:

1. Lama waktu/masa kerja
2. Kurangnya pengetahuan
3. Kurangnya Ketrampilan
4. Penguasaan pekerjaan

### **Penempatan Kerja**

Menurut Mathis dan Jackson (1997) dalam Rosita Dkk, (2016) penempatan kerja karyawan adalah bersangkutan dengan pencocokan karyawan dengan posisi yang di dapatkan berdasarkan pada keinginan, pengetahuan penguasaan, keahlian, dan kepribadian karyawan tersebut. Indikator penempatan kerja karyawan menurut Muliani (2016) yaitu:

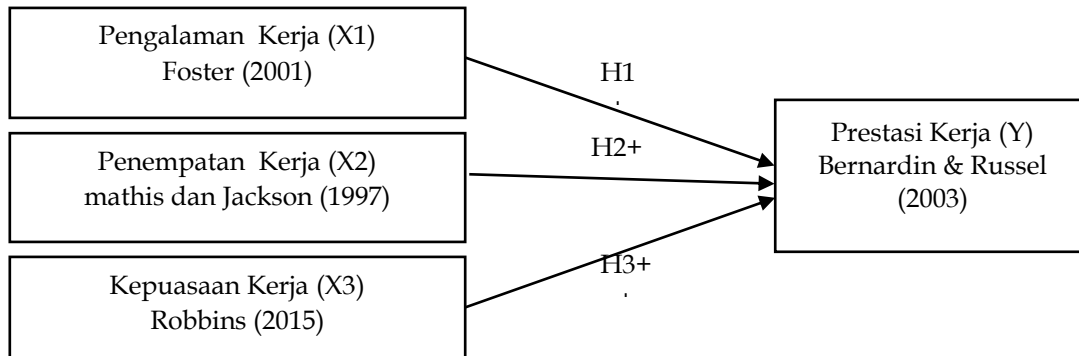
1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Minat

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Locke (1976) dalam Hassan, (2020) Kepuasan kerja adalah keadaan yang menyenangkan atau positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Indikator kepuasan kerja menurut Arianto (2018) yaitu:

1. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)
2. *Discrepancies* (perbedaan)
3. *Value attainment* (pencapaian nilai)
4. *Equity* (keadilan)
5. *Dispositional/genetic components* (komponen genetik).

Empiris penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1. Model Penelitian**

### Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT BPR BKK Kebumen (Perseroda) . Sampel yang digunakan adalah karyawan PT BPR BKK Kebumen (Perseroda) yang berjumlah 115 karyawan (sensus).

Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan angket/kuesioner dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi ( R<sup>2</sup>). Sumber data penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari responden melalui kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada karyawan PT BPR BKK Kebumen (Perseroda) serta menggunakan skala Likert.

### Hasil dan Pembahasan

Semua data yang dalam penelitian ini telah valid, reliabel serta lolos uji asumsi klasik.

**Tabel 1. Respon Rate**

Keterangan	Jumlah	Persentase
Jumlah kuesioner yang dibagikan	115	100
jumlah kuesioner yang kembali	115	100
Kuesioner yang tidak kembali	-	-
Kuesioner yang dapat digunakan	115	100
Kuesioner yang tidak dapat di gunakan	-	-

Sumber: *Data Primer Diolah (2022)*

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dari 115 kuesioner yang dibagikan kepada responden dengan cara menitipkan pada pimpinan cabang, kuesioner yang Kembali berjumlah 115 kuesioner (100%). Kuesioner kembali dengan keadaan baik sehingga total sampel yang bisa dipakai untuk analisis adalah 115 responden.

## Uji Kelayakan Model

### Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut ini hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Koefesien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.550 <sup>a</sup>	.302	.283	34.39800

a. Predictors: (Constant), RA.X3, RA.X1, RA.X2

Sumber: *Data Primer Diolah (2022)*

Dari tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa nilai *adjusted R Square* dari model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini adalah sebesar 0,283 yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (pengalaman kerja, penempatan kerja, dan kepuasan kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (kepuasan kerja) adalah sebesar 28,3% sisanya sebesar 67,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antar variabel bebas yaitu pengalaman kerja (X1), penempatan kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y). Dengan menggunakan SPSS 25 di dapatkan model regresi seperti pada tabel berikut:

**Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	189.990	35.552		5.344	.000
	RA.X1	38.516	10.226	.393	3.767	.000
	RA.X2	6.209	9.171	.081	.677	.500
	RA.X3	13.722	11.718	.140	1.171	.244

a. Dependent Variable: RA.Y

Sumber: *Data Primer Diolah (2022)*

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = 189.990 + 38.515X_1 + 6.209X_2 + 13.722X_3$$

### Uji Hipotesis

#### Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji ketepatan model (goodness of fit). Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan perubahan nilai variabel tergantung atau tidak. Dengan menggunakan SPSS 25 didapat hasil analisis pengujian uji F seperti pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. Hasil Uji F**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56879.353	3	18959.784	16.024	.000 <sup>b</sup>
	Residual	131337.690	111	1183.222		
	Total	188217.043	114			

Sumber: *Data Primer Diolah (2022)*

Dari tabel 4 dapat dilihat nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  adalah  $16.024 > 2,69$  dengan tingkat signifikan 0,000. Karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dinyatakan telah memenuhi uji kelayakan model (*goodness of fit*).

**Tabel 5. Uji Parsial (Uji T)**

Hipotesis	Uji t	Uji Signifikansi	Kriteria diterima/ Ditolak	Hasil
Pengalaman kerja	$3,767 > 1,65870$	$0,000 < 0,05$	Diterima	berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
Penempatan kerja	$0,667 < 1,65870$	$0,50 > 0,05$	Ditolak	tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
kepuasaan kerja	$1.171 < 1,65870$	$0,24 > 0,05$	Ditolak	tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

Sumber: *Data Primer Diolah (2022)*

## Pembahasan

### Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Foster (2001) dalam Pua Dkk, (2017) Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik, maka dari itu pengalaman kerja karyawan sangat di perlukan agar bisa tercapainya visi dan misi perusahaan, Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama secara parsial diperoleh hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Hasil ini dibuktikan dengan nilai t hitung  $3,767 > t$  tabel  $1,65870$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif hasil ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang ada di PT BPR BKK Kebumen (Perseroda) sudah sangat baik memiliki pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan dalam setiap bidangnya sehingga dapat meningkatkan kualitas dalam bekerja dan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, Pengalaman kerja merupakan keterampilan atau tingkat penguasaan dan pengetahuan yang dapat mempengaruhi suatu proses kerja serta hasil perusahaan, Penelitian terdahulu yang sudah di lakukan oleh Harmiati (2018), Wati Dkk (2020), Albunsyary (2018) dan Safitri Dkk (2020) dari hasil penelitiannya bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

### Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (1997) dalam Rosita Dkk, (2016) penempatan kerja karyawan adalah bersangkutan dengan pencocokan karyawan dengan posisi yang di dapatkan berdasarkan pada keinginan, pengetahuan penguasaan, keahlian, dan kepribadian karyawan tersebut. Sehingga menempatkan karyawan yang tepat sesuai dengan keahlian, pengetahuan dan keinginan dapat menghadapi persaingan dalam perusahaan. Berdasarkan

hasil uji hipotesis kedua secara parsial diperoleh hasil bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Hasil ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $0,667 < t$  tabel  $1,65870$  dan nilai signifikan  $0,50 > 0,05$ . Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan PT BPR BKK Kebumen (Perseroda) dalam penempatannya masih kurang sesuai, tidak semua karyawan ditempatkan pada posisi yang tepat dapat bekerja dengan baik dan maksimal, tentunya disitu menjadi kendala kurangnya pengetahuan pengalaman dalam bidang tersebut. Penempatan kerja merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan sehingga karyawan harus ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan tingkat pengetahuan, Penelitian terdahulu tentang penempatan kerja terhadap prestasi kerja penelitian oleh Irene (2018) Penempatan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Menurut Locke (1976) dalam Hassan, (2020) Keadaan dalam yang menyenangkan atau positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang, sehingga kepuasan kerja sangat berpengaruh pada perasaan karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga secara parsial diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Hasil ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $1.171 < t$  tabel  $1,65870$  dan nilai signifikan  $0,24 > 0,05$ . Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan PT BPR BKK Kebumen (Perseroda) kurangnya kepuasan atau perasaan yang menyenangkan, positif dan reward yang di dapatkan karyawan terhadap pekerjaan atau penempatan karyawan dalam pekerjaan atau bagian yang di dapatkan dalam melaksanakan pekerjaan yang di lakukan. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan atau keadaan yang menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan saat bekerja maupun dilingkungan pekerjaan, Penelitian terdahulu tentang kepuasan kerja terhadap prestasi kerja yang sudah oleh Putra (2022) Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

### **Penutup dan Saran**

#### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pengalaman kerja, penempatan kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT BPR BKK Kebumen (perseroda) maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT BPR BKK Kebumen (Perseroda) bahwa semakin tinggi pengalaman kerja maka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
2. Penempatan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT BPR BKK Kebumen (Perseroda) bahwa penempatan kerja penempatan kerja karyawan belum sesuai dengan yang diinginkan karyawan sehingga perusahaan perlu memperhatikan penempatan kerja yang sesuai dengan perusahaan.
3. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT BPR BKK Kebumen (Perseroda) bahwa semakin rendah kepuasan kerja maka akan berkurangnya prestasi kerja karyawan

## Saran

Penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan atau mengganti variabel lain yang dianggap dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan sehingga pengambilan sampel dapat beragam dan bervariasi. variabel bebas lain seperti motivasi kerja, perilaku organisasi, budaya organisasi dan masih banyak lainnya yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT BPR BKK Kebumen (Perseroda).

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah tetapi demikian masih memiliki keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan di PT BPR BKK Kebumen (Perseroda) dengan sampel 115 responden sehingga tidak menutup kemungkinan akan diperoleh hasil yang berbeda jika menggunakan sampel yang lebih banyak.
2. Penelitian ini di batasi untuk mengambil sampel pada karyawan PT BPR BKK Kebumen (Perseroda) secara random dengan menggunakan purposive sampling karena perusahaan PT BPR BKK Kebumen (Perseroda) memiliki 20 kantor 1 kantor pusat dan 19 kantor cabang sehingga peneliti tidak bisa menerangkan variabel peneliti untuk seluruh karyawan PT BPR BKK Kebumen (Perseroda).

## Referensi

- Achmad, A., Muninghar, M., & Riswati, F. (2018). Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman Kerja, Kompetisi SDM dan Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Personal Polsek Pamekasan. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 3(1), 19-37.
- Arianto, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gada Rajawali Dunia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3).
- Citra, L. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214-225.
- Dewanto, A. M. (2020). Analisis Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perajin Tenun Tradisional ATBM Di Kota Pekalongan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(1), 24-28.
- Ermianti, C., Amanah, D., Harahap, D. A., & Tanjung, F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *MBIA*, 17(3), 17-24.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Gunawan, H. (2021). Analisis Tingkat Pengalaman Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. *Movere Journal*, 3(1), 70-80.
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 1-10.
- Mihat, F. N., Hassan, M. M., & Anwar, F. H. (2020). Perkaitan antara motivasi dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja dalam kalangan penjawat awam. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 5(10), 34-57.



- Muliani, N. M., & Indrawati, A. D. (2016). Pengaruh Penempatan Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Agung Putra Apartment Bali. *Skripsi*. Universitas Udayana.
- Pua, B. M., Lengkong, V. P., & Woran, D. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Robbins, P. S. (2015). *Perilaku Organisasi (16 Preason)*. 2-500. Jakarta:Salemba empat
- Rosita, D. C., Eko, S. A., & Mahatma, R. A. (2017). Pengaruh Penempatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karaywan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 129-141.
- Saputra, A. (2018). Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Anggota Polda Riau. *Jurnal Psikologi*, 14(1), 12. <https://doi.org/10.24014/jp.v14i1.4457>
- Srihasnita, R., & Hirma, D. (2021). Pengembangan Karir: Suatu Kajian Terhadap Pengalaman Kerja Dan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan di PT Pegadaian Area Padang. *Jurnal Analisis Manajemen*, 7(2), 202-221.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sumanti, I. C. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT FIF Group Cab. Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 1-7.
- Wibowo, S., Maliah, M., Rosadian, A., & Erdiansyah, E. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia (KAI) Persero Divre III Plaju Palembang. *Jurnal Manajemen dan Investasi*, 3(1), 96-114.