

Strategi Penempatan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Ayam Tonk Cabang Andalas Padang

**Nilapratiwi¹, Angela Octaviana², Lusi Yulia³, Putri Rahmadani⁴, Sri Nofita Arna⁵,
Tri Mita Putri⁶**

^{1,2,3,4,5,6}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia "YPTK"
Padang, Indonesia

*e-mail: nilapratiwi8@gmail.com¹, angel23102001@gmail.com², uchi1907@gmail.com³,
rd.putri29@gmail.com⁴, nofitaarna@gmail.com⁵, trimitaputri1@gmail.com⁶

Abstrak

UMKM merupakan singkatan dari Usaha Mikro Kecil dan Menengah, yang merupakan salah satu model dalam kegiatan perdagangan, biasanya dilakukan oleh individu atau perorangan dengan badan usaha yang lingkupnya lebih kecil (lebih dikenal dengan istilah mikro). Ayam Tonk merupakan sebuah UMKM yang berada di Jalan simpang anduring No.35B, Andalas, Kec. Kuranji, Kota Padang, Sumatera Barat 52123. Kendala yang dialami oleh Ayam Tonk Cabang Andalas yaitu kurang tepatnya penempatan sumber daya manusia serta kurang efektifnya keputusan yang dilakukan dalam penempatan sumber daya manusia. Tujuan dari kegiatan ini memberikan strategi penempatan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM Ayam Tonk Cabang Andalas Padang. Dalam kegiatan ini dilakukan dengan cara pendekatan kepada karyawan Ayam Tonk Cabang Andalas untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menggunakan strategi penempatan sumber daya manusia. Hasil dari kegiatan ini dengan adanya diskusi penerapan dan ilmu yang diberikan dapat menambah wawasan bagi pemilik usaha Ayam Tonk Cabang Andalas Padang dalam mengembangkan usahanya kemudian dapat memajukan usahanya dengan penempatan sumber daya manusia yang tepat.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Penempatan Sumber Daya Manusia, UMKM

Abstract

UMKM stands for Micro, Small and Medium Enterprises, which is one of the models in trading activities, usually carried out by individuals or individuals with business entities that are smaller in scope (better known as micro). Tonk Chicken is an MSME located at Jalan Simpang Anduring No. 35B, Andalas, Kec. Kuranji, Padang City, West Sumatra 52123. The obstacle experienced by the Tonk Chicken of the Andalas Branch was the inaccuracy of the placement of human resources and the ineffectiveness of the decisions made in the placement of human resources. The purpose of this activity is to provide a strategy for placing human resources in an effort to improve employee performance at the UMKM Ayam Tonk Andalas Padang Branch. This activity was carried out by approaching the Andalas Branch Chicken Tonk employees to improve employee performance by using a human resource placement strategy. The results of this activity with the discussion of the application and knowledge provided can add insight for the Tonk Chicken business owner Andalas Padang Branch in developing their business and then being able to advance their business by placing the right human resources.

Keywords: Employee Performance, MSME, Placement Of Human Resources

1. PENDAHULUAN

Sektor UMKM merupakan sektor yang sangat strategis bagi perekonomian nasional. Indikator itu bisa terlihat dari sumbangan UMKM bagi pembentukan produk domestik bruto (PDB). Tidak itu saja, sektor UMKM yang identik sebagai sektor usaha 'wong cilik' pun banyak melakukan penyerapan tenaga kerja, serta menjadi penopang stabilitas sistem keuangan dan perekonomian. Data Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian menyebutkan, jumlah UMKM di Indonesia sudah mencapai 99 persen dari keseluruhan unit usaha, dengan kontribusi UMKM terhadap PDB mencapai 60,5 persen dan terhadap penyerapan tenaga kerja sebesar 96,9 persen dari total penyerapan tenaga kerja nasional dalam (Clinton & Vanomy, 2023)

Salah satu sektor UMKM, yaitu UMKM di bidang kuliner banyak diminati oleh para pelaku usaha UMKM dalam (Wiyata et al., 2023) . Berdasarkan pendataan yang dilakukan oleh

Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang pada tahun 2021, tercatat sebanyak 11.787 pelaku usaha. Hal ini menunjukkan pertumbuhan yang signifikan, kendati data tersebut belum dirilis oleh kementerian. hingga saat ini tercatat sebanyak 41.787 pelaku usaha di bawah binaan. Pelaku usaha yang paling mendominasi adalah bidang ritel dan kuliner.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) baik di dalam suatu usaha maka usaha tersebut akan berjalan sesuai dengan tujuan yang ingin di capai. Pelaku usaha dalam pencapaiannya merekrut tenaga kerja yang memang ahli dalam bidang tersebut, menyeleksi dan memberikan penilaian. Selesai dalam penilaian berikutnya tenaga kerja tersebut diberikan tanggung jawab sesuai dengan kemampuannya dan memberikan pelatihan supaya lebih luas pengetahuan untuk membuat atau memasarkan produk tersebut. Peran MSDM sangat erat dengan UMKM, apabila UMKM sesuai dengan tujuan dalam suatu usaha maka akan menyumbangkan kepada PDB sehingga menjadikan penguatan ekonomi Nasional.

langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal, perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan, baik penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru

Ayam Tonk Cabang Andalas adalah salah satu UMKM yang berada di di Jalan simpang anduring No.35B, Andalas, Kec. Kuranji, Kota Padang, Sumatera Barat 52123. Permasalahan yang dialami oleh Ayam Tonk Cabang Andalas yaitu kurang tepatnya penempatan sumber daya manusia. Penempatan sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan karena berhubungan dengan beberapa kepentingan dari berbagai organisasi, dan penempatan karyawan adalah sebagai proses ataupun penugasan yang diberikan kepada karyawan baru maupun karyawan lama. Dengan penempatan karyawan kerja yang sesuai dengan kemampuan atau skill yang dimiliki oleh karyawannya sudah tentu akan mempermudah atau mempercepat pengembangan karier karyawan dimasa yang akan datang (Sahadewa & Rahmawati, 2021).

Permasalahan selanjutnya adalah kurang efektifnya keputusan yang dilakukan dalam penempatan sumber daya manusia. Dengan penempatan sumber daya manusia yang efektif mampu meminimalisir kemungkinan terjadinya kekacauan bagi karyawan dan suatu usaha. Untuk mengurangi kekacauan, keputusan promosi dan transfer harus dibuat sesuai dengan langkah-langkah seleksi ketika penempatan ditetapkan, karyawan baru harus mendapatkan pengenalan untuk mengurangi kecemasan dan mempercepat sosialisasi dan proses belajar.

Menghadapi persaingan pasar dan tren makanan yang terus berkembang, terlebih muncul banyaknya inovasi makanan, tentu menjadi hal yang perlu diperhatikan dalam mempertahankan eksistensinya pada UMKM. Maka dari itu, penempatan sumber daya manusia yang tepat merupakan faktor penting. Penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada suatu posisi tertentu tergantung pada fungsi penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Penempatan tenaga kerja tersebut akan disesuaikan dengan bakat dan kemampuan kandidat yang akan mengisi posisi pekerjaannya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Strategi penempatan sumber daya manusia

Siswanto (2005:32) mendefinisikan penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan - kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya. Mathis & Jackson (2006:262) mendefinisikan penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Uraian sebelumnya dapat

disimpulkan penempatan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi sesuai minat, bakat, pendidikan, dan prestasi yang dimiliki dengan persyaratan yang dibutuhkan organisasi.

Hasibuan (2010:62) penempatan pegawai berpedoman kepada prinsip penempatan orang-orang yang tepat dengan tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat atau *the right man in the right place and the right man behind in the right job*. Penempatan yang tepat dapat terlihat dari latar belakang pendidikan SDM, kesehatan jasmani dan rohani, pengalaman kerja, umur SDM yang bersangkutan, jenis kelamin, status perkawinan, minat dan hobi (Saydam, 1996:222). Selain itu, Sculler (1997:276) mengemukakan bahwa penempatan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan dan pengetahuan, keterampilan, pengetahuan, referensi dan kepribadian pegawai tersebut.

(Mathis dan Jackson, 2002:4) (Rahman et al., 2022) Untuk mendapatkan Karyawan yang berkualitas maka setiap perusahaan menjalankan sistem penempatan calon karyawan yang tepat. Sekarang ini persaingan dalam mendapatkan pekerjaan semakin ketat, lapangan kerja yang tersedia semakin sedikit dan banyaknya orang yang membutuhkan pekerjaan. Proses penempatan karyawan perusahaan harus sangat ketat dan selektif dalam seleksi calon karyawan baru. Perusahaan mempunyai tugas-tugas dimana harus menyeleksi karyawan sesuai dengan syarat dan keahlian karyawan tersebut. Penempatan karyawan atau pekerja (SDM) adalah suatu proses pengisian jabatan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi (Karyoto, 2016). Penempatan karyawan merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan karena berhubungan dengan beberapa kepentingan dari berbagai organisasi, dan penempatan karyawan adalah sebagai proses ataupun penugasan yang diberikan kepada karyawan baru maupun karyawan lama. Dengan penempatan karyawan kerja yang sesuai dengan kemampuan atau skill yang dimiliki oleh karyawannya sudah barang tentu akan mempermudah atau mempercepat pengembangan karier karyawan dimasa yang akan datang.

Penempatan karyawan atau pekerja (SDM) adalah suatu proses pengisian jabatan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi (Karyoto, 2016). Penempatan karyawan merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan karena berhubungan dengan beberapa kepentingan dari berbagai organisasi, dan penempatan karyawan adalah sebagai proses ataupun penugasan yang diberikan kepada karyawan baru maupun karyawan lama. Dengan penempatan karyawan kerja yang sesuai dengan kemampuan atau skill yang dimiliki oleh karyawannya sudah barang tentu akan mempermudah atau mempercepat pengembangan karier karyawan dimasa yang akan datang (Sahadewa & Rahmawati, 2021).

Penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada suatu posisi tertentu tergantung pada fungsi penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Penempatan tenaga kerja tersebut akan disesuaikan dengan bakat dan kemampuan kandidat yang akan mengisi posisi pekerjaannya.

Penempatan sumber daya manusia merupakan tahap penentuan setelah seleksi, bertujuan untuk memberi peluang yang sama kepada setiap individu untuk menunjukkan. Untuk itu, tunjangan lingkungan kerja fisik yang nyaman, dibutuhkan setiap karyawan saat bekerja. Suatu organisasi atau perusahaan ketika menilai kinerja dilihat dari dua aspek yakni, seorang pemimpin membutuhkan evaluasi kinerja karyawan dari masa lalu hingga dapat mengambil sebuah keputusan khususnya aset perusahaan (karyawan) dimasa akan datang, dan manajer seharusnya memiliki strategi guna mampu memperbaiki kinerja baik itu merencanakan, mengembangkan dan kreativitas demi meningkatkan kinerja serta memperkuat kualitas hubungan antar atasan dengan bawahan. Hal tersebut dapat mengarahkan organisasi pada tujuannya secara tidak langsung setiap individu mampu menilai peran kepemimpinan pada diri seorang pemimpin dalam (Megawardana et al., 2020).

2.2. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut menurut Zainal (2014: 406) dalam (Purba, 2020).

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Menurut (Rivai, 2003) dalam (Purba, 2020) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki. Disamping itu, pengalaman kerja juga sangat diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Martoyo (2007: 113). "Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang".

Menurut Sinambela (2012) dalam (Jufrizen, 2021) Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang 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 telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:9) "Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah segala sesuatu capaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju. (Ronal & Hotlin, 2019)

3. METODE

Kegiatan ini dilakukan dengan cara pendekatan kepada pemilik usaha Ayam Tonk cabang Andalas Padang untuk meningkatkan kinerja dengan menggunakan strategi penempatan sumber daya manusia yang tepat. Kegiatan dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Evaluasi
- b. Persiapan
- c. *Screening*
- d. Implementasi
- e. Laporan

Kegiatan kami ini berlangsung pada bulan Juli. Untuk lokasinya, di Ayam Tonk Cabang Andalas Padang yang beralamat di Jalan simpang anduring No.35B, Andalas, Kec. Kuranji, Kota Padang, Sumatera Barat 52123. Target peserta pada kegiatan ini adalah Pemilik (owner) dari UMKM Ayam Tonk Cabang Andalas Padang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah adanya kegiatan ini, yang bisa direncanakan atau diprogramkan adalah meningkatkan kinerja melalui penempatan sumber daya manusia yang tepat sebagai strategi

untuk meningkatkan faktor inovasi usaha, budaya pada usaha, dan lingkungan eksternal untuk menarik minat konsumen dengan melakukan pembimbingan dan pemantauan secara berkala mengenai peningkatan usaha Ayam Tonk agar dapat bersaing ditengah- tengah banyaknya pesaing usaha sejenis.

Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal, perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam suatu usaha yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan, baik penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru.

Mengingat pentingnya SDM di dalam suatu usaha maka setiap usaha berusaha mendapatkan karyawan yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan usaha. Dalam rangka itu, langkah awal yang dapat dilakukan adalah melakukan seleksi yang seobjektif mungkin dan benar benar ketat dalam penerimaan karyawan yang dibutuhkan, sehingga mendapatkan karyawan yang tepat untuk menduduki jabatan tertentu dengan keterampilan dan keahlian yang dimilikinya.

Berdasarkan hasil seleksi tersebut, suatu usaha akan dapat menempatkan karyawan yang tepat pada jabatan yang tepat. Karena dengan penempatan yang tepat akan menyebabkan karyawan bekerja dengan baik, semangat kerja karyawan yang meningkat, prestasi kerja karyawan meningkat, dan karyawan pun akan lebih puas dengan jabatan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.

Meningkatkan kinerja karyawan diharapkan juga dapat diterapkan di usaha Ayam Tonk Cabang Andalas sehingga bisa memberi dampak yang lebih bagus mengenai pengembangan strategi usaha Ayam Tonk Cabang Andalas pada pangsa pasar yang lebih luas.

Penempatan sumber daya manusia harus sesuai dengan keahlian karyawan, karena dengan penempatan yang tepat akan menyebabkan karyawan bekerja dengan baik, semangat kerja karyawan yang meningkat, prestasi kerja karyawan meningkat, dan karyawan pun akan lebih puas dengan jabatan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.

Efektivitas penempatan harus mampu meminimalisir kemungkinan terjadinya kekacauan bagi karyawan dan suatu usaha. Untuk mengurangi kekacauan, keputusan promosi dan transfer harus dibuat sesuai dengan langkah-langkah seleksi ketika penempatan ditetapkan, karyawan baru harus mendapatkan pengenalan untuk mengurangi kecemasan dan mempercepat sosialisasi dan proses belajar.

Serta memberikan pelatihan SDM, membekali karyawan dengan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi kerja, menghasilkan SDM yang terlatih dan terdidik. Dengan begitu karyawan akan mampu menghasilkan produk dan inovasi yang mendukung perkembangan usaha pada Ayam Tonk.



Gambar 1. Lokasi Ayam Tonk Cabang Andalas Padang



Gambar 2. Dokumentasi Kunjungan PKL



Gambar 3. Diskusi Materi Penempatan Sumber Daya Manusia Dengan Manajer Ayam Tonk

5. KESIMPULAN

Praktek kerja lapangan merupakan kegiatan dalam mengaplikasikan semua ilmu yang telah dapat selama proses tatap muka perkuliahan, tidak hanya itu dengan adanya kegiatan ini maka mahasiswa diharapkan mampu mengenal lebih jauh kondisi serta gambaran dari lingkungan kerja sebuah UMKM. Dari pembahasan yang telah diuraikan diatas, hasil dari kegiatan yang dilakukan yaitu adanya peningkatan pengetahuan dalam penempatan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Ayam Tonk Cabang Andalas Padang serta solusi dan diskusi dengan manajer pada Ayam Tonk dalam penempatan sumber daya manusia. Diharapkan pengetahuan serta ide yang ada dapat terus dikembangkan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kepada UMKM Ayam Tonk Cabang Andalas, kami ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar- besarnya atas waktu, usaha, dan dedikasi yang telah dilakukan. Menu makanan yang dihasilkan memiliki cita rasa yang luar biasa dan menjadi favorit kami dan banyak orang lain. Selain itu, kami juga ingin menyampaikan rasa terimakasih atas pelayanan yang ramah dan profesional dari seluruh tim Ayam Tonk Cabang Andalas. Terima kasih telah menjaga kualitas makanan secara konsisten. Ayam Tonk selalu menjadi pilihan terbaik dan kami selalu merekomendasikannya kepada teman-teman dan keluarga.

DAFTAR PUSTAKA

Christin Andini Naibaho, T., Gabriela Tangka, I., Amin, M., Valensia Kumakauw, G., Vivian Mukuan, L., Samuel Dwi Kaawoan, J., Timotius Watania, M., Barens Maramis, J., Manajemen,

- J., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2022). the Effect of Employee Placement and Career Development on Employee Performance At Pt. Mandala Finance Manado. *1891 Jurnal EMBA*, 10(4), 1891–1900.
- Clinton, Y. A., & Vanomy, A. E. (2023). *PENGEMBANGAN UMKM KULINER DI KOTA BATAM MELALUI TRANSFORMASI KE PLATFORM DIGITAL DI ERA REVOLUSI*. 3(1), 25–55.
- Edo Tekkay, A., S. Nelwan, O., & H.Ch. Pandowo, M. (2022). the Effect of Employee Recruitment, Selection and Placement on Employee Performance At Pt. Brawijaya Group Indonesia. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1315–1325.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39375/35764>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
<https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Megawardana, S., Chamariyah, C., & Subijanto, S. (2020). Pengaruh Penempatan Sumber Daya Manusia (Sdm), Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bprs Bhakti Sumekar Sumenep. *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 7(2), 19–27. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v7i2.139>
- Purba, R. R. (2020). a Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Analisis Mutasi Pegawai Dan Penempatan Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 252–262. <https://doi.org/10.31933/jimtv2i2.348>
- Rahman, A., Mangkuluhur, B., Delta, D., Hakim, F. R. T., & Arianto, N. (2022). Analisis Penempatan Karyawan pada SMP Binadidaktika. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(2), 102–105. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i2.199>
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
<https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Sahadewa, I. G. A., & Rahmawati, P. I. (2021). Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Handara Golf and Resort Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 10–20.
<https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29451>
- Wiyata, M. T., Jaya, U. A., & Yildiza, R. S. (2023). Analisis Price dan Product Quality terhadap Customer Loyalty UMKM Kuliner. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 195–201.
<https://doi.org/10.54371/jiip.v6i1.1377>

Halaman Ini Dikosongkan