



**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. ANGKASA PURA I BANDAR UDARA INTERNASIONAL SULTAN
HASANUDDIN MAKASSAR UNIT PERTOLONGAN KECELAKAAN
PENERBANGAN DAN PEMADAM KEBAKARAN**

Ramli M¹, Hardianti²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lembaga Pendidikan Indonesia Makassar

Email : racingtuneup@gmail.com

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis terkait Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Unit Pertolongan Kecelakaan Penerbangan Dan Pemadam Kebakaran . Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang berjumlah 77 orang. Berdasarkan kriteria tersebut di atas maka jumlah sampel yang digunakan yakni sebanyak 70 orang. Penelitian ini menggunakan tiga cara dalam mengumpulkan data yang diperlukan yakni observasi langsung, wawancara dan pembagian kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terkait judul pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Unit Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran/ PKP-PK.

Kata kunci : *Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT. *This research aims to analyze the influence of work placement on employee performance at PT. Angkasa Pura I Sultan Hasanuddin International Airport Makassar Aviation Accident Relief and Fire Fighting Unit. The research method used is quantitative research. The population of this study was all 77 employees. Based on the criteria above, the number of samples used was 70 people. This research uses three methods to collect the necessary data, namely direct observation, interviews and distribution of questionnaires. Based on the results of research conducted regarding the title of the influence of work placement on employee performance, it can be concluded that work placement has a significant effect on employee performance at PT. Angkasa Pura 1 Sultan Hasanuddin International Airport Makassar Aviation Accident Relief and Fire Fighting Unit/ PKP-PK.*

Keywords : *Job Placement, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi dewasa ini berkembang begitu pesat. Kelompok masyarakat bermunculan mulai dari organisasi sosial sampai pada organisasi berbasis profit (keuntungan). Kemunculan sebuah organisasi ini didasarkan atas adanya kesamaan kebutuhan dan kepentingan dalam hal ini tujuan yang akan dicapai oleh seseorang secara bersama-sama. Seperti yang dikemukakan oleh Cik dkk (2023:2) organisasi adalah sekumpulan orang yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kemudian ia melanjutkan bahwa sebab seseorang masuk kedalam suatu organisasi yakni berdasar atas manusia merupakan makhluk sosial yang perlu berinteraksi dengan sesamanya dan untuk mencapai tujuan yang tidak bisa dicapai perorangan atau individu, manusia membutuhkan organisasi untuk mencapainya.

Dalam organisasi seperti sebuah perusahaan tentu memiliki sistem pengaturan yang dikenal dengan istilah manajemen. Manajemen merupakan sistem pengaturan yang ada pada sebuah organisasi/perusahaan dan berperan sangat penting dalam mengelola sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Fahmi (2014: 2) mendefinisikan ilmu manajemen sebagai suatu ilmu yang mempelajari secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan dan mengelola orang-orang dengan berbagai latar belakang yang berbedabeda dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Secara umum manajemen ini digunakan untuk memberikan pola kerja secara keseluruhan kegiatan yang ada dalam sebuah organisasi/perusahaan, seperti memberikan arahan terkait pelaksanaan kerja, pengawasan serta evaluasi kerja guna tepat sasaran atau pencapaian tujuan kesepekapatan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengorganisasian sumber daya manusia dalam hal ini karyawan dimulai dari proses perekrutan sampai pada proses pensiun atau pemberhentian kerja. Flippo dalam Mulyadi (2015:3) menjelaskan secara detail bahwa manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran program organisasi dan masyarakat.

Penempatan kerja merupakan proses mengalokasikan karyawan pada sebuah bidang/divisi atau analisa jabatan yang dilakukan atas dasar kemampuan dan kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut. Dalam penempatan ini terdapat beberapa aspek yang dilihat oleh seorang manajer seperti kemampuan/pengetahuan, pengalaman serta keterampilan. Dasar penempatan kerja ini yang sering digunakan oleh 4 manajer/pemimpin. Penempatan kerja ini juga dapat memberikan dampak pada kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Seperti halnya, penempatan sesuai dengan bidang ilmu atau latar belakang pendidikan namun belum cukup dari segi keterampilan dan pengalaman maka perlu dilaksanakan pelatihan untuk menduduki posisi tertentu.

Dalam penelitian ini penulis mengkaji terkait penempatan kerja karyawan pada PT.Angkasa Pura I Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar Unit Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran yang berhubungan dan memberikan pengaruh terhadap kinerja. Keseluruhan jumlah karyawan pada unit ini sejumlah 77 orang. Dari keseluruhan karyawan tersebut terdapat sejumlah 55 orang yang berasal dari luar wilayah kerja yakni Makassar. Beragam asal daerah mulai dari pulau jawa, kalimantan hingga Ambon. Berdasarkan observasi awal dan beberapa wawancara kepada petinggi yang ada pada unit PKP-PK tersebut ditemukan beberapa kejanggalan terkait kinerja. Hasil wawancara tersebut mengindikasikan bahwa karyawan yang berasal dari luar daerah dalam hal ini wilayah Sulawesi Selatan cenderung memiliki riwayat untuk 5 pulang ke kampung halaman masuk dalam kategori sering sehingga mengganggu aktifitas/kegiatan organisasi yang sedang berlangsung. Spekulasi awal dari beberapa karyawan sering tidak masuk kerja dalam hal ini mengambil cuti bahkan melewati batas waktu yang telah ditentukan. Hal ini dibuktikan dengan nota dinas yang dikeluarkan oleh Airport Administration Senior Manager setiap tiga bulan mulai dari tahun 2023- 2024 yakni No.

UPG.AD.0323/KP.03.06.03/2023.B untuk periode Januari-April 2023, kemudian nota dinas No.UPG.AD.0325/KP.03.06.03/2023.B untuk periode Mei-Agustus 2023 dan nota dinas No. UPG.AD.0025/KP.03.06.03/2024.B untuk periode September-Desember 2023. Ketiga nota dinas ini berisikan bahwa “temuan internal audit terdapat beberapa pegawai administrasi, tehnik dan operasional yang tidak masuk kerja secara kumulatif 3 (tiga) hari kerja atau lebih dalam 1 (satu) bulan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya indikasi penurunan kinerja bagi karyawan yang terdata pada absensi tersebut. Keberhasilan menyelesaikan tugas tepat waktu dan ketepatan waktu dalam absensi merupakan salah satu tolak ukur/indikator sebuah kinerja. Oleh karenanya penulis mengambil data absensi pada unit PKP-PK pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar.

Sehubungan dengan hal tersebut, faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan kerja yakni faktor prestasi akademis, faktor pengalaman, 6 faktor kesehatan fisik dan mental, faktor status perkawinan dan faktor usia. Dari kelima faktor tersebut, penulis merujuk pada faktor status perkawinan. Jadi karyawan yang berasal dari luar daerah dan ditempatkan di wilayah kerja Makassar khususnya pada Unit Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran cenderung akan sering melayangkan surat permohonan cuti kepada pihak manajemen dikarenakan status suami dan istri bahkan anak yang berpisah jauh (dalam hal ini karyawan yang sudah berkeluarga).

Berdasarkan indikasi tersebut yang diduga dapat memberikan pengaruh satu sama lain, maka penulis bermaksud mengadakan penelitian berjudul Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar Unit Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran.

TINJAUAN PUSTAKA

Ilmu manajemen menurut Fahmi (2014: 2) adalah suatu ilmu yang mempelajari secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan dan mengelola orang-orang dengan berbagai latar belakang yang berbeda-beda dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Senada dengan hal tersebut, James A.F.Stoner dalam Fahmi (2014:2) mengatakan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan penuturan beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan proses pengaturan yang dilaksanakan pada sebuah organisasi /instansi /perusahaan guna mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien seperti pengaturan pada setiap divisi (keuangan, sumber daya manusia, operasional dan strategi), pengelolaan, pengarahan, serta mengontrol dan evaluasi kinerja karyawan

Mulyadi (2015:1) mengungkapkan sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam suatu perusahaan, misalnya: sumber daya manusia dapat membuat produk yang unggul, sumber daya manusia dapat membuat inovasi yang kompetitif, sumber daya manusia dapat merancang atau mendesain dan juga tidak kalah pentingnya 17 sumber daya manusia dibutuhkan untuk mengelola keuangan yang efektif dan efisien. Selanjutnya Menurut Afandi (2018:3) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Penempatan kerja seorang karyawan dilakukan setelah melalui proses rekrutmen (apabila calon karyawan baru) dan proses pengamatan terhadap pengetahuan, keterampilan dan pengalaman karyawan. Hasibuan (2014: 63) mengatakan penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut. Menurut Siswanto (2012 :162) menuturkan bahwa penempatan merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu

mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinankemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan , wewenang serta tanggungjawabnya.

Kinerja merupakan hal yang sangat diperhatikan dalam sebuah organisasi. Sebab kinerja dapat diasumsikan sebagai alat tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sekaligus dalam meningkatkan organisasi. Menurut Kasmir (2019:208) kinerja karyawan dapat diukur dari kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan. Menurut Wirawan (2009:5) kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik maupun material maupun non material pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagaimana terdapat dideskripsi pekerjaan atau jabatan, perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan dari beban kerja yang diterima dalam hal ini tugas dan tanggung jawab.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan jenis pendekatannya, maka penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar Unit Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran. Populasi dari penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang berjumlah 77 orang. Berdasarkan kriteria tersebut di atas maka jumlah sampel yang digunakan yakni sebanyak 70 orang. Penelitian ini menggunakan tiga cara dalam mengumpulkan data yang diperlukan yakni observasi langsung, wawancara dan pembagian kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Deskripsi Penelitian

a. Karakteristik Responden Penelitian

Untuk mengetahui deskripsi responden penelitian dilakukan pengujian analisis deskriptif dari sampel responden yang ada berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan serta usia.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

No.	Karakteristik	Kriteria	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	70	100
		Perempuan	0	0
		Jumlah	70	100
2	Usia	19-25	9	12.85
		26-30	10	14.28
		31-35	33	47.14
		36-40	18	25.71
		41-45	0	0
		Jumlah	70	100
3	Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	56	80
		SARJANA (S1)	14	20
		MAGISTER (S2)	0	0
		DOKTOR (S3)	0	0
		Jumlah	70	100

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan table 1 di atas menjelaskan terkait karakteristik responden penelitian sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Berdasarkan data tabel 1 di atas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yakni laki-laki dan perempuan yang mendominasi adalah kategori laki-laki. Keseluruhan data menunjukkan responden berasal dari jenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 70 responden. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan pada kantor ini merupakan pekerjaan yang lebih membutuhkan tenaga dari gender laki-laki.

2) Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data tabel 1 di atas penulis menggunakan karakteristik tingkat pendidikan yang dimiliki responden. Data menunjukkan bahwa 80% atau sekitar 56 responden dari total keseluruhan 70 responden berasal dari tingkat pendidikan SMA (Sekolah Menengah Atas) dan sekitar 20% atau 14 responden berasal dari tingkat pendidikan Strata 1 (S1). Data menunjukkan tidak ditemukan responden yang berasal dari Strata 2 (S2) dan Strata 3 (S3).

3) Usia

Berdasarkan data tabel 1 di atas penulis mengambil karakteristik responden penelitian berdasarkan usia terakhir yang dimiliki setiap responden. Tingkat kematangan dan kedewasaan menjadi salah satu tolak ukur dalam berpikir. Data di atas menunjukkan mayoritas responden yang ikut berpartisipasi pada penelitian ini berusia kisaran 31-35 tahun atau sekitar 47.14%. Selanjutnya sekitar 25.71% berada di usia 36-40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata usia karyawan pada kantor ini berada di atas 30 tahun ke atas.

b. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1) Uji validitas digunakan untuk melihat valid atau tidaknya alat ukur dalam hal ini adalah indikator variabel yang menjadi item pernyataan pada kuisioner. Uji validitas untuk melihat instrumen penelitian terkait beban kerja dan kinerja pegawai. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r table. Adapun hasil uji validitas pada pengujian ini untuk masing-masing variable adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Validitas Penempatan Kerja

Variabel	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel} (5%)	Keterangan
X	X.1	0.582	0.235	Valid
	X.2	0.776	0.235	Valid
	X.3	0.589	0.235	Valid
	X.4	0.606	0.235	Valid
	X.5	0.437	0.235	Valid
	X.6	0.455	0.235	Valid
	X.7	0.800	0.235	Valid

Sumber: data diolah, 2025

Dari tabel 2 dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan kerja menunjukkan hasil valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel pada tingkat signifikan 5%. Dengan demikian semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjelaskan penempatan kerja di PT. Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Unit Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran/PKP-PK dinyatakan valid. Adapun uji validitas untuk variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini;

Tabel 3 Uji Kinerja

Variabel	Pertanyaan	r_{hitung}	$r_{tabel (5\%)}$	Keterangan
Y	Y.1	0.396	0.235	Valid
	Y.2	0.473	0.235	Valid
	Y.3	0.405	0.235	Valid
	Y.4	0.462	0.235	Valid
	Y.5	0.527	0.235	Valid
	Y.6	0.307	0.235	Valid
	Y.7	0.398	0.235	Valid
	Y.8	0.678	0.235	Valid

Sumber: data diolah, 2025

Dari tabel 3 dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan menunjukkan hasil valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel pada tingkat signifikan 5%. Dengan demikian semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjelaskan kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Unit Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran/PKP-PK dinyatakan valid.

2) Uji Reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur tingkat konsisten atau kestabilan data kuesioner. Berikut hasil perhitungan reliabilitas pada tabel 4:

Tabel 4 Reliability Statistics

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.894	7

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji reabilitas dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan kerja dan kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai Cronbach Alpha sebesar 0.894, artinya nilai ini lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan data kuesioner reliable.

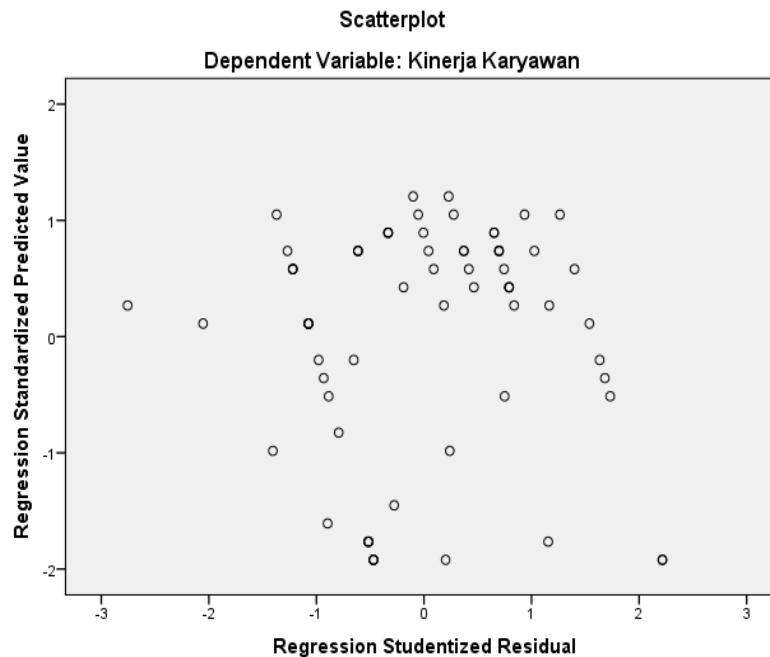
c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas, tidak heterokedastisitas. Heterokedastisitas ditandai dengan

adanya pola tertentu pada grafik scatterplot. Untuk melihat uji heterokedastisitas berikut grafik scatterplot.

Gambar 1 Grafik Scatterplot



Heterokedastisitas ditandai dengan adanya pola tertentu pada grafik scatterplot. Berdasarkan gambar scatterplot, titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016). Uji normalitas ini menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.06201842
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.638
Asymp. Sig. (2-tailed)		.811

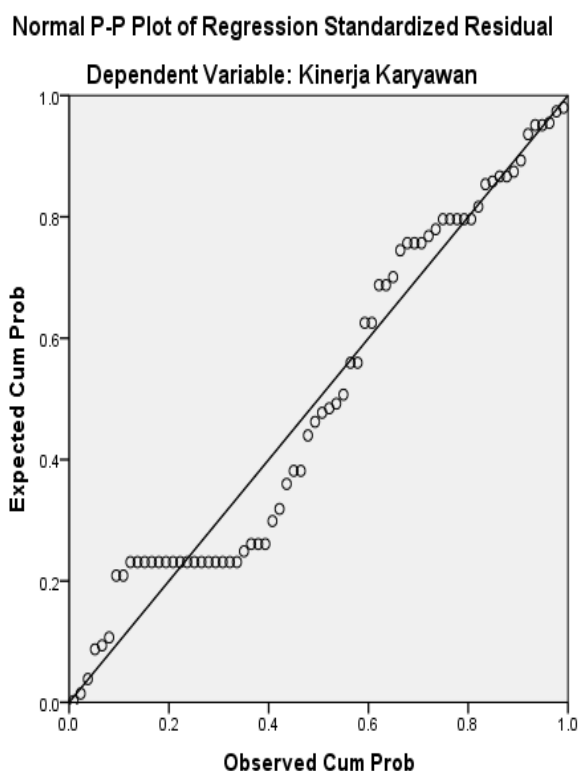
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Berdasarkan tabel uji normalitas dengan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) >0.05.

sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Gambar 2 Grafik Plot Of Regression Standardized Residual



Berdasarkan grafik P-P Plot of Regression Standardized Residual menunjukkan bahwa penyebaran data (titik) mengikuti arah garis diagonal yang mengartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

d. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square/R²)

Tabel 6 Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.567 ^a	.321	.311	2.65573

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel model summary, output koefisien determinasi dapat dilihat dengan melihat nilai Adjusted R Square, yaitu sebesar 0.311. Nilai ini berarti bahwa penempatan kerja dan kinerja karyawan berpengaruh sebesar 31,1% terhadap kinerja pegawai. sementara 68.9% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

- e. Uji Hipotesis
1. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 7 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.219	1.627		19.194	.000
	Penempatan Kerja	.145	.058	.291	2.504	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji parsial dilakukan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan membandingkan hasil Thitung dengan Ttabel. Pada tabel di atas variabel penempatan kerja menunjukkan nilai Thitung sebesar 2.504 sedangkan t tabelnya adalah 1.671 sehingga dapat disimpulkan variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan..

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terkait judul pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Unit Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran/PKP-PK.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada PT. Angkasa Pura 1 Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar Unit Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran/PKP-PK diharapkan agar sinergitas dalam penyelesaian pekerjaan lebih ditingkatkan oleh setiap karyawan. Sehingga menciptakan teamwork yang solid serta meningkatkan kinerja masing-masing individu l

DAFTAR PUSTAKA

- Cik, Achmad dkk. 2023. Perilaku Organisasi. Jakarta:LPU-UNAS
- Fahmi, Irham. 2017.Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- George, J.M. & Jones, G.R. (2005). Understanding And Managing organizational behavior (4th ed.). New Jersey: Upper Saddle River Whetten, D.A.
- Mulyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Penerbit In Media
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta: Nusa Media.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta:Penerbit Bumi Aksara

- Siswanto, 2012. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik. Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat