

Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Tanjungpinang

Vinny Agnestia Sartika¹, Muhammad Rizki², Eko Murti Saputra³, Marsudi⁴

^{1,2,3,4}STIE Pembangunan Tanjungpinang

E-mail: vinnyagnestias@gmail.com¹

Article History:

Received: 27 Juni 2024

Revised: 10 Juli 2024

Accepted: 12 Juli 2024

Keywords: *Penempatan
Kerja, Produktivitas Pegawai*

Abstract: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kota Tanjungpinang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Sosial Kota Tanjungpinang berjumlah 80 orang. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Teknik sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh maka Dalam penelitian ini sampel diambil seluruh Pegawai Dinas Sosial Kota Tanjungpinang berjumlah 80 orang. Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif, proses analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25 dengan pengujian yang dilakukan yaitu uji instrumen penelitian, asumsi klasik, regresi liner sederhana, uji hipotesis serta uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa kesimpulannya berdasarkan Uji T menunjukkan bahwa secara parsial Penempatan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas kemudian peningkatan terhadap Penempatan Kerja dengan asumsi variabel lainnya tetap maka akan memberikan dampak peningkatan terhadap Produktivitas. Besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel Penempatan Kerja terhadap Produktivitas adalah sebesar 36,9%, sedangkan sisanya sebesar 63,1% adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa Penempatan Kerja yang dilakukan terbukti dapat mempengaruhi Produktivitas dimana adanya Penempatan Kerja yang sesuai dapat memberikan peningkatan Produktivitas pada Dinas Sosial Kota Tanjungpinang.

PENDAHULUAN

Manusia dalam suatu organisasi mempunyai kedudukan yang sangat strategis karena manusia bisa mengetahui input-input yang perlu diambil dari lingkungan, cara mendapatkan dan menangkap *input-input* tersebut menggunakan menjadi *output* yang memenuhi kebutuhan publik. Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu *performance* yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh

pegawai tersebut, selain itu *performance* yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bekerja.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam menentukan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam persaingan global. Maka oleh sebab itu manusia harus selalu berinovasi untuk memenangkan persaingan ini. Sumber daya manusia akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan Sumber daya manusia berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada Aparatur Sipil Negara dan organisasi akan diuntungkan. Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut. (Hasibuan, 2017)

Produktivitas pegawai yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016), yang menyatakan bahwa produktivitas adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas Aparatur Sipil Negara sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, produktivitas pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Sutrisno (2019) terdapat beberapa tolak ukur dalam meningkatkan produktivitas kerja diantaranya adalah berjalannya fungsi manajemen Sumber daya manusia yang tepat meliputi penerimaan dan penempatan tenaga kerja. Penempatan pegawai merupakan salah satu aktivitas dari manajemen personalia. Salah satu fungsi operasional manajemen personalia adalah pengadaan pegawai, yang salah satu aktivitas Aparatur Sipil Negara adalah penempatan pegawai. Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab. Penempatan sebagai suatu langkah eksperimental yang sebenarnya bukanlah merupakan sebuah keputusan final. (Hasibuan, 2017)

Jika dilihat produktivitas kerja pegawai juga dipengaruhi oleh penempatan kerja. Apabila penempatan pegawai dalam posisi yang salah dikhawatirkan akan menimbulkan berbagai masalah bagi instansi yang dampaknya terhadap produktivitas kerja pegawai. Selain itu juga kegagalan dalam penempatan pegawai akan mempengaruhi hasil kerja pegawai yang selanjutnya akan menjadi penghambat dalam proses pencapaian tujuan instansi. Penempatan yang dilakukan dengan benar atau tepat dan sesuai dengan kebutuhan dapat menghindari kesulitan dalam mencapai hasil kerja yang maksimal. Azlimin (2015)

Pelaksanaan penempatan kerja dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku maka penempatan tersebut akan berdampak positif terhadap pegawai seperti meningkatkan semangat kerja serta produktivitas dari pegawai. Namun apabila penempatan tersebut dilakukan tanpa memperhatikan dengan seksama dan tanpa dilandasi dengan argumentasi yang meyakinkan maka penempatan akan berdampak negatif terhadap pegawai dan organisasi tersebut.

Dinas Sosial Kota Tanjungpinang merupakan salah satu instansi pemerintah yang langsung berhadapan dalam melayani masyarakat, namun berdasarkan Rencana strategi Dinas Sosial Kota Tanjungpinang Tahun 2018 - 2023 ada beberapa permasalahan yang terus terjadi setiap tahunnya

yaitu bidang pemberdayaan dan penanganan fakir miskin masih adanya permasalahan yang terdapat pada bidang ini masih adanya ketidak sesuaian data penduduk miskin dengan kondisi sesungguhnya, dimana target yang harusnya di capai oleh Dinas Sosial Kota Tanjungpinang dalam setiap programnya adalah 96,30 % namun hingga tahun 2021 setiap program masih mencapai 89,24 persen. (Rencana Strategi Kantor Dinas Sosial, 2018-2022). Berikut rencana capaian kinerja Dinas Sosial Kota Tanjungpinang:

Tabel 1. Capaian Kinerja Dinas Sosial Kota Tanjungpinang

No	Jenis Kegiatan	Capaian	Target
1	Pelaksanaan program/ kegiatan, bidang sosial	80 %	96,30 %
2	Penyediaan sarana dan prasarana sosial	80 %	100 %
3	Penyediaan sarana dan kab/kota	60 %	100 %
4	Penanggulangan korban bencana	80 %	100 %
5	Pelaksanaan dan pengembangan jaminan sosial bagi penyandang cacat fisik dan mental, serta lanjut usia tidak potensial	40 %	96,30 %

Sumber : Dinas Sosial Kota Tanjungpinang, 2022

Indikator produktivitas realisasi capaian kerja dinas sosial juga masih rendah dibandingkan target seperti pada Persentase penyandang cacat fisik dan mental tiap tahunnya hanya meningkat 9,25 persen, serta lanjut usia tidak potensial yang telah menerima jaminan sosial dan Persentase pengelolaan data penyandang masalah kesejahteraan sosial hanya sekitar 40 % dari 96,30 % jumlah terdata yang menerima program pemberdayaan sosial melalui Kelompok Usaha Bersama (KUBe) atau kelompok sosial ekonomi sejenis lainnya.

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang pegawai dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan kerja dengan baik, salah satu penunjang produktivitas adalah penempatan kerja pegawai. Penempatan pegawai berdasarkan kebutuhan organisasi maka dari itu ada pegawai yang ditempatkan tidak tepat hal ini dapat dilihat dari data di dinas Sosial sebagai berikut :

Tabel 2. Penempatan Pegawai Dinas Sosial Kota Tanjungpinang

No	Bidang	Pendidikan	Berdasarkan Peta Jabatan
1	Bidang pemberdayaan sosial dan penanganan fakir miskin	1 orang S.Psi	S1/IIIb/ Sarjana sosial, sarjana sosiologi, sarjana hukum, sarjana kebijakan publik
2	Keuangan	1 orang S.Sos	S 1/IIIb / Akuntansi
3.	Perlindungan dan Jaminan sosial	1 orang S.M	S1/IIIb/ Sarjana sosial, sarjana sosiologi, sarjana hukum, sarjana kebijakan publik
3	Rehabilitasi sosial	3 orang SMA	S1. D IV/IIIb/ Sarjana sosial, sarjana sosiologi, sarjana hukum, sarjana kebijakan publik, Sarjana Psikologi dan kesejahteraan Sosial.
4	Sekretariat	2 orang SMA	Amd/S1.DIV/ IIIa Administrasi Negara/ S1 Manajemen

Sumber : Dinas Sosial Kota Tanjungpinang, 2022

Berdasarkan data yang di dapatkan maka diketahui bahwa beberapa bagian diisi dengan pegawai yang tidak sesuai dengan pendidikan formalnya bahkan ada pegawai yang saat ditempatkan pada bagian tersebut namun tidak memahami tugas pokok dan fungsinya, sehingga pekerjaannya menurun, hasil kerjanya tidak optimal. Hal ini di dukung dengan penelitian Suwatno & Priansa (2018) Kualitas sumber daya manusia merupakan pondasi bagi terciptanya produktivitas kerja. Diyakini bahwa dengan memperhatikan faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan pegawai. Bagi pegawai administrasi produktivitas kerja akan tercermin dari pelayanan yang diberikan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2017) yaitu : “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Jenis Data

1. Data Primer
Data Primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama melalui kuisisioner
2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data pendukung yang telah diolah lebih lanjut yang didapat dari dokumen, buku-buku maupun okumentasi yang ada hubungannya dengan penelitian. data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data dapat dilakukan teknik pengumpulan data.

Teknik Pengumpulan Data

1. Adapun alat pengumpulan data yang Kuesioner menurut Sugiyono (2017) adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.
2. Studi Pustaka adalah studi kepustakaan juga berarti teknik pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap buku, literatur, catatan, serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan

Populasi dan Sampel

1. Populasi
Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017) kemudian Populasi adalah objek-objek yang mempunyai kuantitatif tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. (Sugiyono, 2017). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Sosial Kota Tanjungpinang berjumlah 80 orang
2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Teknik sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh maka Dalam penelitian ini sampel diambil seluruh Pegawai Dinas Sosial Kota Tanjungpinang berjumlah 80 orang.

Teknik Pengolahan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu berdasarkan Variabel X dan Variabel Y dengan menggunakan teknik pengolahan data. Pengolahan data menurut (Misbahuddin & Hasan, 2013) meliputi kegiatan:

1. *Editing*. *Editing* adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah terkumpul, tujuannya untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan dilapangan dan bersifat koreksi.
2. *Coding* (Pengkodean). *Coding* adalah pemberian kode-kode pada tiap-tiap data yang termasuk dalam katagori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka atau huruf yang memberikan petunjuk atau identitas pada suatu informasi atau data yang akan dianalisis.
3. Pemberian skor atau nilai dalam pemberian skor digunakan skala likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor. Skala ini menggunakan 5 kategori:
 - a. Jawaban sangat baik diberi bobot 5
 - b. Jawaban baik diberi bobot 4
 - c. Jawaban cukup baik diberi bobot 3
 - d. Jawaban tidak baik diberi bobot 2
 - e. Jawaban sangat tidak baik diberi bobot 1
4. Tabulasi. Tabulasi adalah pembuatan tabel-tabel yang berisi data yang telah diberi kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Dalam melakukan tabulasi diperlukan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan.

Teknik Analisis Data

Terkait dengan sifat penelitian yaitu membuat analisis deskriptif dan analisis regresi. Analisis deskriptif merupakan pengumpulan, penyusunan, penyajian ringkasan data penelitian yang diringkas dengan baik dan teratur baik dalam bentuk tabel atau presentasi grafik, sebagai dasar untuk berbagai pengambilan keputusan, (Sugiyono, 2017). Analisis berupa penyajian data dengan tabel maupun distribusi frekuensi, grafik garis maupun batang, penjelasan kelompok melalui modus, mean, dan variasi kelompok dengan rentang dan simpangan baku, digunakan untuk menggambarkan kondisi yang sesungguhnya.

Untuk mencari keterkaitan antara variabel-variabel pada model dalam penelitian ini, data yang terkumpul akan dianalisis dengan regresi linear untuk analisa variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen, analisa regresi bertujuan untuk mengetahui koefisien korelasi, koefisien determinasi dan koefisien regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel dependen untuk mengetahui persentase sumbangan

variabel (Penempatan Kerja) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Produktivitas).

Tabel 3. Hasil Uji R²
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.607 ^a	.369	.361	4.72492

a. Predictors: (Constant), PENEMPATAN PEGAWAI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25, 2023

Dari hasil Tabel 3 besarnya *R Square* berdasarkan hasil analisis dengan SPSS 25 sebesar 0,369. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel Penempatan Kerja terhadap Produktivitas adalah sebesar 36,9%, sedangkan sisanya sebesar 63,1% adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan dari hasil penelitian membuktikan bahwa Penempatan Kerja mempunyai t_{hitung} 6,753 sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $6,753 > 1,986$. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial Penempatan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai signifikan Penempatan Kerja yaitu sebesar 0,000 hal ini menunjukkan Penempatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas, karena nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05. Dari hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa Penempatan Kerja yang dilakukan terbukti dapat mempengaruhi Produktivitas dimana adanya Penempatan Kerja yang sesuai dapat memberikan peningkatan Produktivitas pada Dinas Sosial Kota Tanjungpinang.

Produktivitas kerja sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai segala tujuan yang ingin dikehendaki. Dalam suatu perusahaan produktivitas kerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja dari sumber daya manusia, yang dimana dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang sudah diberikan. Penempatan pegawai yang tepat akan memberikan dampak positif bagi organisasi. Sastrohadwiryo (2013) mengemukakan dampak yang menguntungkan perusahaan adalah "meningkatnya semangat dan gairah kerja serta disiplin kerja tenaga kerja yang bersangkutan". Manullang (2013) dalam kaitan ini mengungkapkan bahwa "penempatan pegawai yang tepat dapat meningkatkan efisiensi pegawai dan menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan tugas Aparatur Sipil Negara. Apa yang dikemukakan tersebut apabila ditelaah lebih mendalam merupakan indikator-indikator pembentuk produktivitas kerja. Dengan demikian secara teoretik dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai mempunyai hubungan dengan produktivitas kerja pegawai. Penempatan pegawai pada posisi yang tepat akan mempermudah pegawai untuk mengetahui ruang lingkup pekerjaan yang diberikan kepadanya serta dapat meningkatkan prestasi kerja dan disiplin kerja personil yang bersangkutan"

Penelitian ini di dukung oleh penelitian Haryati (2016) tentang Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO). Jurnal Bisnis Administrasi Volume 05, Nomor 01, 2016, 07-13. Hasil penelitian ini terbukti dengan pengujian hipotesis yaitu : analisis regresi sederhana, koefisien determinasi (R²) dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan yaitu Penempatan karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yakni Produktivitas, dari hasil R²= 0,978 dimana 97,8% produktivitas kerja pada PT. Pelabuhan

Indonesia I (Persero) dipengaruhi oleh variabel penempatan karyawan dan 2,2% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis uji t dengan nilai t hitung $>$ t tabel maka diperoleh variabel penempatan ($35,462 > 1,701$), H_0 ditolak artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel penempatan karyawan terhadap produktivitas kerja. Sehingga saran yang dapat diberikan adalah agar perusahaan lebih memperhatikan kriteria-kriteria dalam menempatkan karyawan seperti Pendidikan, Pengetahuan, Pengalaman Kerja, Keterampilan dalam bekerja, sehingga pada saat bekerja karyawan tersebut tidak bingung dengan tugas yang akan dikerjakannya dan karyawan tersebut juga dapat meningkatkan produktivitas kerja pada dirinya sehingga perusahaan pun lebih mudah dalam mencapai visi dan misi perusahaan tersebut

Begitu juga dengan penelitian lainnya yang mendukung adanya pengaruh penempatan kerja terhadap produktivitas kerja yang dilihat dari penelitian Sinaga (2015). Pengaruh Penempatan Dan Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTP. Nusantara IV (Persero) Bah Jambi. Terdapat pengaruh antara penempatan terhadap produktivitas karyawan. Penempatan merupakan suatu tingkat keunggulan dan merupakan *output* yang tidak berbentuk dan bermanfaat bagi karyawan dan tingkat tinggi rendahnya ditentukan oleh harapan tersebut. Dari persamaan regresi di atas variabel penempatan menghasilkan $b_1 = 0,274$ yang berarti setiap kenaikan variabel penempatan sebesar 1 maka produktivitas akan naik sebesar 0,274. Kemudian variabel insentif menghasilkan $b_2 = 0,425$ yang berarti setiap kenaikan variabel insentif sebesar 1 maka produktivitas akan naik sebesar 0,425.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa kesimpulannya berdasarkan Uji T menunjukkan bahwa secara parsial Penempatan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas kemudian peningkatan terhadap Penempatan Kerja dengan asumsi variabel lainnya tetap maka akan memberikan dampak peningkatan terhadap Produktivitas. Besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel Penempatan Kerja terhadap Produktivitas adalah sebesar 36,9%, sedangkan sisanya sebesar 63,1% adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa Penempatan Kerja yang dilakukan terbukti dapat mempengaruhi Produktivitas dimana adanya Penempatan Kerja yang sesuai dapat memberikan peningkatan Produktivitas pada Dinas Sosial Kota Tanjungpinang.

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada pihak Dinas Sosial Kota Tanjungpinang agar dapat melakukan penempatan sesuai dengan Pendidikan yang dimiliki sehingga pegawai dapat lebih mudah memahami pekerjaan yang diberikan
2. Disarankan kepada pihak Dinas Sosial Kota Tanjungpinang dalam menempatkan pegawai melihat kondisi fisik pegawai
3. Disarankan kepada pihak Dinas Sosial Kota Tanjungpinang untuk memberikan motivasi kepada pegawai agar dapat bekerja dengan penuh rasa tanggungjawab dan rasa senang hati agar pekerjaan dapat mudah di selesaikan
4. Untuk penelitian selanjutnya agar dapat mengembangkan variabel untuk melihat produktivitas kerja pegawai seperti motivasi, kemampuan pegawai atau lingkungan kerja pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Amirullah, A. (2016). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Konsep - -. *Jurnal Akademika*, 9(1). <http://jurnal.stieimalang.ac.id>
- Azlimin, A. H. (2015). Model Peningkatan Komitmen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Leadership Dan Spiritual Survival Serta Workplace Spirituality Dengan Moderating Individual Spirituality. *UNISSULA*.
- Bahri. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Unit Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1).
- Cahyono, C. H. (2016). Pengaruh Penempatan Pegawai Honorer Terhadap Produktivitas Kerja Di Bidang Operasi Dan Pemeliharaan Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 13(2), 327–348.
- Cuci, C. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan. Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara. (Persero) Tbk. *Skripsi Fakultas Ekonomi*.
- Devi, C. R., & Susilo, E. A. (2016). Pengaruh Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pg Tjoekir Jombang). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(2).
- Feriyanto, N. (2015). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Prespektif*. Uppstim YKPN.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, Ansari, D., & Amanah, D. (2018). *Pengantar Manajemen*. Alfabeta, cv.
- Haryati, E. (2016). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO). *Bisnis Administrasi*, 5(1), 07–13.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Indah Puji Hartatik. (2014). buku praktis mengembangkan SDM. In *buku praktis mengembangkan SDM* (p. 11).
- Julia. (2019). The Effect Of Placement And Work Load On Work Motivation And Its Impact On Employee Work Performance At Labor And Population Mobility Agency Of Aceh Province, Indonesia. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, 4(2).
- Mahardhani, A. J. (2015). Kepemimpinan Ideal Kepala Sekolah. *Jurnal Dimensi Pendidikan Dan Pembelajaran*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Manullang, B. (2013). Grand Desain Pendidikan Karakter Generasi Emas 2045. *Jurnal Pendidikan Karakter*. <https://doi.org/10.21831>
- Margahana, H. (2018). The Effect Of Placement And Work Climate On Employee Work Productivity In National Education Authorities East Oku District. *Journal Humanities and Social Studies*, 3(2).
- Melayu, H. S. . (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Misbahuddin, & Hasan, I. (2013). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik (Edisi)*. Bumi Askara.

-
- Nugraha, Rusli, Riyanto, A., & Raspati., G. (2017). Impak Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PDAM Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Swabumi*, 5(2).
- Oktaria, A. (2013). Hubungan Penempatan Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Social Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 1(1).
- Rivai, V. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek (Edisi 3)*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management, Eleventh Edition*. Pearson Education Limited.
- Rorong, B. U. A. (2015). *Budaya, Pengaruh Terhadap, Kerja Pegawai, Produktivitas Sipil, Negeri Utara, Sulawesi*.
- Rosida, A. T. S. dan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sastrohadiwiryo. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia edisi 2*. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara.
- Sinaga, A. A. P. (2015). Pengaruh Penempatan Dan Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTP. Nusantara IV (Persero) Bah Jambi. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 1(2).
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitaif, Kualitatif, dan R&D. In *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitaif, Kualitatif, dan R&D* (pp. 283–393). <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Kencana Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Trisnawati. (2019). Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan. *Ekonomi Syariah*.