**PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN DAN PENILAIAN PRESTASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(KASUS BAGIAN ADMINISTRASI PTPN V SEI BUATAN)**

Oleh:

Roiyah¹ & Seno Andri²
Roiyahryah@gmail.com

¹Mahasiswi Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas
Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau

²Dosen Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu
Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau

Kampus Bina Widya
Jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru, Panam, Pekanbaru 28293
Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This research was conducted at PTPN V Sei Buatan which located at Kecamatan Dayun Kabupaten Derah Tingkat II Siak Indrapura. This study aims to determine the effect of Placement and Performance appraisal work on the performance of employees of the administrasi PTPN V Sei Buatan.

In this research the method used is descriptive quantitative with SPSS program software ver. 21 for windows. Populasi in this research is all administrative employees at PTPN V Sei Buatan (Palm Oil Mill) Kampung Sawit Permai Kecamatan Dayun Kabupaten Siak that is 52 all employess Samples taken based on method using accidental samping are 52 employees. methods of data collection using questionnaires and interview, This research used questionnaire with measurement scale that is Likert scale which analyzed by validity test, reliability test, simple regression analysis, multiple regression analysis, analysis of determination, t test, and f test.

From the result of tests conducted show that placement have a significant effect on employees performance, job performance appraisal has a significant effect on employees performance, as well as placement and performance appraisal affect simultaneously to employee performance. The calculation results known R Squire is the coefficient of determination and obtained the value of R Squire of 0.761. That is, the work environment and organizational commitment affect employee job satisfaction of 76,1%.

Keywords : Placement, Performance appraisal, employee performanc

Pendahuluan

Latar belakang

Organisasi atau perusahaan selalu mempunyai berbagai macam tujuan yang hendak dicapai. Untuk mencapai tujuan organisasi, salah satunya diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas maka sumber daya manusia itu harus dikelola dengan baik dan benar. Karena pengelolaan yang baik dan benar akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan akan memiliki prestasi kerja yang baik sehingga dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya yang penting dari suatu organisasi adalah pekerjaannya. Pekerjaan merupakan sumber daya yang kaya dan siap digunakan. Dari semua harta kekayaan, maka sumber daya manusialah satu-satunya harta yang besar potensinya bagi tingkat prestasi kerjanya.

Terdapat beberapa tolak ukur dalam meningkatkan Kinerja kerja diantaranya adalah berjalannya fungsi manajemen sumber daya manusia yang tepat meliputi penerimaan dan penempatan tenaga kerja. Terdapat hubungan langsung antara perusahaan dengan konsumen atau pemakaian jasa, melalui pegawai yang ditempatkan pada posisinya masing-masing. Hal ini erat hubungannya dengan produktivitas kerja pegawai (*Performance*) dalam memberikan pelayanan yang terbaik pada perusahaan dan konsumen. Dari pernyataan tersebut dapat dilihat secara jelas tujuan penempatan karyawan SDM ini adalah untuk menempatkan orang yang tepat dan

jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif. Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja yang baik bagi pekerja itu sendiri. Sehingga dalam posisi jalan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Ketepatan penempatan pegawai diwajibkan pada semua lingkup organisasi baik itu organisasi yang berorientasi pada laba maupun organisasi sosial, karena penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan tujuan utama dari suatu organisasi.

Prestasi kerja sangat erat hubungan dengan produktivitas kerja para karyawan. Oleh karena itu, penilaian prestasi kinerja secara rutin serta dapat memberikan umpan balik kepada karyawan yang bersangkutan. Untuk itu semua, tentunya dibutuhkan sistem penilaian prestasi kerja yang jelas dan objek yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam menilai prestasi kerja karyawan secara adil.

Fenomena yang terjadi di PTPN V Sei Buatan ini tentu harus menjadi perhatian khusus bagi perusahaan. Dimana meskipun hal ini terlihat jelas bahwa dalam fenomena yang terkait dengan tingkat ketidakhadiran atau absensi para karyawan dan keterambatan karyawan masuk sangat diinginkan oleh perusahaan. Menurut perusahaan apabila keadaan ini tetap berlanjut maka dapat mempengaruhi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah direncanakan. Kenyataan diatas mencerminkan

bahwa tingkat kinerja karyawan tidak stabil yang disebabkan berbagai hal, baik yang berhubungan dengan diri karyawan, misalnya dalam hal kesejahteraan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan mengambil kebijakan yaitu dengan memberikan penempatan kerja supaya dapat memotivasi semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan pendapat perusahaan.

Rumusan Masalah

Dengan melihat latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka ada beberapa masalah yang dapat penulis rumuskan dan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan bagian administrasi pada PT Perkebunan Nusantara V Sei Buatan?
2. Bagaimana pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian administrasi PT Perkebunan Nusantara V Sei Buatan?
3. Bagaimana pengaruh penempatan karyawan dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian administrasi PT Perkebunan Nusantara V Sei Buatan?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

- a. Ingin Mengetahui penempatan karyawan pada PTPN V Sei Buatan.
- b. Ingin mengetahui penilaian prestasi

karyawan bagian administrasi pada PTPN V Sei Buatan.

- c. Ingin mengetahui kinerja karyawan bagian administrasi pada PTPN V Sei Buatan.
- d. Ingin mengetahui pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan bagian administrasi pada PTPN V Sei Buatan.
- e. Ingin mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian administrasi pada PTPN V Sei Buatan.
- f. Ingin mengetahui pengaruh penempatan karyawan dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian administrasi pada PTPN V Sei Buatan.

Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi perusahaan, untuk membantu dalam memberikan informasi-informasi mengenai penempatan karyawan dan penilaian prestasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat membantu para pimpinan mengambil kebijakan untuk berusaha memenuhi keinginan-

keinginan karyawan agar terjadi peningkatan kinerja karyawan perusahaan itu sendiri.

- b. Bagi peneliti, agar dapat lebih memahami dan mencoba untuk menerapkan ilmu yang pernah penulis terima untuk memperaktekkannya langsung ke lapangan kerja, khususnya bagi mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, untuk dapat dijadikan referensi dan bakal pengetahuan serta wawancara untuk penelitian lebih lanjut.

Kerangka Teori

Pengertian Penempatan karyawan

Menurut Marihot T. E. Hariandja (2005: 156) mengemukakan bahwa “Penempatan karyawan merupakan menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Menurut Riva’I (Suwanto, 2011 : 97) penempatan karyawan adalah mengelokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru.

Penempatan karyawan 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.

Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Menurut (handoko, 2003:135) penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengaveluasi dan menilai kinerja karyawan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada klaryawan tentang pelaksanaan.

Menurut herman sofian (2008) penilaian kinerja adalah alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan.

Penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan. Penilaian prestasi kerja menggambarkan kinerja pegawai, kelebihan serta titik lemah pegawai hasibuhan dan Sikola, (2005) .

Berdasarkan pengertian-pengertian penilain prestasi kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa penilain prestasi kerja adalah media untuk mengevaluasi kinerja pegawai, memotivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dan dapat dijadikan bahan pertimbangan keputusan personalia, serta dijadikan bahan pengembangan karyawan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Perforemance* atau *Actual Perforemance* yang berarti potensi kerja yang dicapai seseorang. Kinerja karyawan merupakan kajian

mengenai perilaku yang berkaitan dengan kemampuan karyawan yang terbentuk dari pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Menurut Mangkunegara,(2002), bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan,(2002), mengemukakan bahwa kinerja adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Selain itu kinerja karyawan juga sebagai tingkat pencapaian persyaratan kerja.

Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif untuk menunjukkan tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan untuk menilai kinerja karyawan setiap harinya dalam perusahaan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan.

Menurut Mathis, (2002:78) dan Bernardin (1993) dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah yang

mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk :

- a. Kualitas kerja
- b. Kratifitas kerja
- c. Ketepatan waktu
- d. Memampuan
- e. Kemandirian

Hipotesis

Menurut Sekaran (2006), hipotesis dapat didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang terdapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2007).

Hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Diduga adanya Pengaruh Penempatan karyawan terhadap Kinerja Karyawan bagian administrasi pada PTPN V Sei Buatan.
2. Diduga adanya Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian administrasi PTPN V Sei Buatan
3. Diduga adanya Pengaruh Penempatan karyawan dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian administrasi pada PTPN V Sei Buatan.

Metode Penelitian

Sugiono menjelaskan bahwa metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan, suatu

pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PTPN. V Sei, Buatan (Palm Oil Mill) Kampung Sawit Permai, Banjar Semina, Pangkalan Makmur Kecamatan Dayun Kabupaten Siak.

b. Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan bagian administrasi pada PTPN. V Sei, Buatan (Palm Oil Mill) Kampung Sawit Permai kec, Dayun Kabupaten Siak yang berjumlah 52 orang karyawan bagian kantor.

c. Sampel

Menurut Sugiyono (2006:96), Sampel adalah bagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber yang sebenarnya. Dengan kata lain sampel merupakan bagian dari populasi. Teknik pengambilan sampel ditentukan dengan sensus (seluruh populasi dijadikan sampel), yaitu sejumlah 52 orang karyawan bagian kantor pada PTPN V Sei. Buatan.

d. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

e. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan ini adalah dengan pendekatan deskriptif kuantitatif.

f. Uji instrument Data

Yang dilakukan pertama yaitu uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Selanjutnya uji reliabilitas dimana suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, Ghazali (2006 : 41).

Melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.. Selanjutnya uji F untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Dan uji koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui sumbangan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

Hasil PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari umur didominasi oleh responden yang berumur 47-57 tahun, kemudian untuk dilihat dari jenis kelamin lebih dominan oleh laki-laki. Tingkat pendidikan didominasi responden yang tamat SLTA/Sederajat.

Setelah pengujian validitas maka terlihat bahwa semua instrument yang digunakan pada penelitian ini valid, selanjutnya pengujian realibilita yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden atas pernyataan dari semua variabel yang digunakan adalah reliabel (dapat dipercaya).

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

$$Y=8,410 + 0,594X_1 + 0,441X_2$$

1. Nilai konstanta (a) adalah 8,410 ini dapat diartikan jika penempatan karyawan dan penilaian prestasi kerja nilainya 0, Maka kinerja karyawan bernilai 8,410

2. Nilai koefisien regresi variabel penempatan karyawan, yaitu 0,594, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan penempatan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,594

3. Nilai koefisien regresi variabel penilaian dan prestasi kerja, yaitu 0,441, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan penilaian prestasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,441.

Hasil nilai t pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Penempatan

Diketahui $t_{hitung} (11,211) > t_{tabel} (2,008)$ dan $Sig. (0,000) < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu variabel penempatan berpengaruh yang signifikan.

2. Variabel Prestasi Kerja

Diketahui $t_{hitung} (8,405) > t_{tabel} (2,008)$ dan $Sig. (0,000) < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu variabel penempatan berpengaruh yang signifikan.

Dari hasil pengujian hipotesis uji F hitung menunjukkan bahwa nilai F hitung 78,077 sedangkan nilai F tabel 3, 18. Hal ini berarti F hitung $> F$ tabel dan nilai signifikan $0,000 < \alpha 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu variabel prestasi kerja berpengaruh yang signifikan.

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,761. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh

variabel Independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 76,1%. Sedangkan sisanya 23,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh penempatan karyawan dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian administrasi PTPN V Sei Buatan yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Penempatan karyawan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dinilai sudah baik. Namun jika dilihat dari total skor masing-masing dimensi dari penempatan karyawan, dimensi pengalaman kerja dan pengetahuan kerja relatif lebih tinggi dibandingkan dengan dimensi masa kerja dan keterampilan kerja. Dengan demikian PTPN V Sei Buatan masih perlu meningkatkan lagi dimensi masa kerja dan keterampilan kerja agar kedepannya kinerja karyawan lebih baik.

2. Penilaian prestasi kerja yang telah dilakukan oleh PTPN V Sei Buatan secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Artinya penilaian prestasi kerja yang diterapkan oleh PTPN V Sei Buatan sudah sesuai dengan

ketentuan. Namun jika dilihat dari total skor masing-masing dimensi penilaian prestasi kerja, dimensi standar penilaian dan hasil penilaian relatif lebih tinggi, sedangkan umpan balik relative lebih rendah. Hal ini berarti bahwa PTPN V Sei Buatan masih perlu meningkatkan lagi dimensi umpan balik agar kerja karyawan lebih baik dan meningkat untuk kedepannya.

3. Kinerja karyawan pada PTPN V Sei Buatan dinilai memiliki tingkat kinerja yang baik. Namun jika dilihat dari total skor relatif lebih tinggi dibandingkan dengan dimensi-dimensi lainnya, nilai skor yang relative rendah. Dengan demikian PTPN V Sei Buatan masih perlu meningkatkan lagi dimensi ketepatan waktu dan dimensi kemampuan agar kinerja karyawan lebih baik dan meningkatkan untuk kedepannya.
4. Berdasarkan analisis dengan menggunakan program SPSS, dari hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel penempatan terhadap kinerja karyawan pada bagian administrasi PTPN V Sei Buatan, maka keputusan hipotesis diartikan bahwa ketika perusahaan memberikan penempatan karyawan yang sesuai dengan karyawan maka kinerja karyawan semakin baik.
5. Berdasarkan analisis dengan menggunakan program SPSS, dari hasil uji t menunjukkan bahwa pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan adanya

pengaruh yang signifikan antara variabel penilaian prestasi kerja karyawan pada bagian administrasi PTPN V Sei Buatan maka hipotesis diartikan bahwa ketika perusahaan memberikan penilaian prestasi kerja kepada karyawan maka karyawan akan bekerja dengan baik.

6. Berdasarkan analisis dengan menggunakan program SPSS, hasil dari uji F didapatkan hasil bahwa secara simultan penempatan karyawan dan penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian administrasi PTPN V Sei Buatan. Hal ini berarti semakin optimal penempatan dan penilaian prestasi kerja maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis akan mengemukakan saran-saran sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi pihak perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis sebagai berikut:

1. Pada variabel penempatan karyawan, dimensi pengalaman kerja dan pengetahuan kerja merupakan dimensi terbaik dibandingkan dimensi lainnya, sehingga hal ini harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi kedepannya oleh perusahaan PTPN V Sei Buatan. Dan untuk dimensi masa kerja dan keterampilan kerja menjadi dimensi dengan skor terendah. Hal ini harus segera diperbaiki agar karyawan dapat meningkatkan

- standarisasi kinerja dalam perusahaan.
2. Pada variabel penilaian prestasi kerja, dimensi standar penilaian dan hasil penilaian menjadi dimensi terbaik dengan skor tertinggi dibandingkan dengan yang lain, sehingga hal ini harus dipertahankan oleh pihak perusahaan agar kedepannya lebih baik lagi. Dan untuk dimensi umpan balik menjadi dimensi dengan skor rendah. Hal ini harus segera diupayakan untuk peningkatan pada umpan balik agar hasil dari kinerja dapat maksimal.
 3. Pada variabel kinerja karyawan, dimensi kuantitas kerja menjadi dimensi yang memiliki skor tertinggi dibandingkan dengan yang lain. Hal ini baru dijaga dan diperhatikan oleh PTPN V Sei Buatan, seperti semua pekerjaan dapat dilakukan dengan baik, serta hasil kerja dari karyawan mencapai target. Sedangkan dimensi ketetapan waktu dan kemampuan menjadi dimensi yang memiliki skor terendah, hal ini harus diperhatikan lagi oleh pihak perusahaan dan harus diupayakan untuk melakukan peningkatan agar kinerja karyawan untuk kedepannya lebih baik lagi seperti karyawan harus mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, mampu mengoptimalkan waktu dengan baik dan karyawan harus mampu mengolah sumber daya atau potensi yang dimilikinya.
 4. Secara parsial penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian administrasi PTPN V Sei Buatan. Namun, pihak perusahaan perlu memperhatikan lagi penempatan yang diberikan pada karyawan agar tetap bertahan pada perusahaan.
 5. Secara parsial penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun pihak PTPN V Sei Buatan perlu memperhatikan dan meningkatkan lagi penilaian prestasi kerja, dengan demikian karyawan akan merasa diperhatikan oleh pimpinan dengan begitu karyawan akan semangat dalam bekerja dan selalu mengutamakan pekerjaannya dibandingkan dengan urusan lainnya, maka hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan bagian administrasi akan semakin baik dan maksimal.
 6. Dari hasil penelitian secara simultan diketahui bahwa penempatan karyawan dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan. Untuk kedepannya agar kinerja karyawan lebih meningkat ada baiknya pihak PTPN V Sei Buatan perlu memperhatikan penempatan yang sesuai dengan karyawan dan memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan agar karyawan lebih meningkatkan lagi kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustriyana Darwis, 2015. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship Vol. 9 Analisa Faktor –Faktor Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

- Karyawan Di PT. Yuniko Asia Prima Di Kota Bandung.
- Gultom,Nova,Lina, 2014. Hubungan Penilaian Prestasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Suatu Evaluasi Manajemen Sdm Kasus PT. Sasro Cabang Pekanbaru. Skripsi Administrasi Bisnis Universitas Riau
- <http://ningkaz.blogspot.co.id/2011/04/penempatan-sdm.html?m=1>.
- Laily, Nurul.2017. Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Mahdeta,Bimbi, 2017. Pengaruh Quality Of Worklife dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi Administrasi Bisnis Universitas Riau
- Purba,Nensi,Oktavina, 2010. Analisis Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Toba Pulp lestari Tbk Toba Samosir, Sumatra Utara.
- Raffi,Muhammad, 2015. Analisis Penempatan Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri. Skripsi Administrasi Bisnis Universitas Riau
- Rohman,Nur,Hamidatur, 2014. Pengaruh Seleksi dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Karya Bintang Mandiri. Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Riau
- Silitonga, Nia, Uli, 2017. Pengaruh pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor pada PT. PLN (Persero) area Pekanbaru Rayon Kota Timur.
- Siregar,Neni,Triana, 2017. Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan dan Reward Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sapadia Pasir Pengaraian. Skripsi Administrasi Bisnis Universitas Riau
- Sutrisno, Edy. 2010. Budaya Organisasi, Edisi 3, Kencana Jakarta
- Y,Ibnu,Syahrudin,Yarham,Yamanie, 2016. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda. Skripsi Ad ministrasi Bisnis Universitas Riau.