

TINGKAT KESIAPSIAGAAN DAN KUALITAS SDM PERSONEL PKP PK: PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PENAMBAHAN KOMPETENSI

Muhammad Taufiqul Kamil ⁽¹⁾, Satria Budi Luhur ⁽²⁾, Surya Tri Saputra S.ST, MS.ASM ⁽³⁾

^{1,2} Mahasiswa Jurusan Pertolongan Kecelakaan Pesawat, Polteknik Penerbangan Indonesia

³ Dosen Pembimbing Politeknik Penerbangan Indonesia Curug

Correspondence		
Email: mohtaufikk03@gmail.com , budisatria1406@gmail.com , suryatri@ppicurug.ac.id		No. Telp:
Submitted 8 Juli 2024	Accepted 11 Juli 2024	Published 17 Juli 2024

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh penempatan kerja dan penambahan kompetensi terhadap kesiapsiagaan dan kualitas SDM personel Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK). Data diambil dari 22 artikel penelitian yang dipilih secara acak dan diklasifikasikan berdasarkan lokasi, metode, hasil penelitian, dan aspek terkait lainnya. Penelitian menggunakan metode *library research*. Hasil menunjukkan penempatan kerja yang tepat, lisensi personel yang sesuai, serta pelatihan dan program pendidikan yang memadai berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kesiapsiagaan personel PKP-PK. Hambatan yang diidentifikasi meliputi kurangnya personel dengan kompetensi khusus, fasilitas pendukung yang belum memadai, dan antrian panjang untuk program pelatihan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan penempatan kerja dan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan terstruktur sangat penting untuk meningkatkan kesiapsiagaan dan kualitas SDM personel PKP-PK.

Kata kunci: Penempatan Kerja, Penambahan Kompetensi, Kesiapsiagaan, Kualitas SDM, PKP-PK, Pelatihan, Pendidikan, Lisensi Personel, Kinerja Karyawan, Bandara.

Pendahuluan

Proses penempatan kerja sangat penting untuk meningkatkan performa karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero), terutama di cabang Bandara Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, sangat penting untuk mencapai tujuan bisnis. Dalam proses rekrutmen yang baik, tujuan adalah untuk mendapatkan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Di sisi lain, proses seleksi memastikan bahwa personel yang dipilih memiliki kemampuan yang diperlukan untuk posisi yang tersedia. Rekrutmen dan seleksi yang salah dapat menyebabkan kinerja karyawan buruk, sehingga dapat memengaruhi kinerja..(Ridwan & Ujiantoro, n.d.).

Kemampuan personel Unit Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran sangat penting karena mereka bertanggung jawab untuk melindungi nyawa dan harta benda dari kecelakaan di bandara dan wilayah sekitarnya. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kesiapan personel dalam situasi darurat seperti kecelakaan pesawat atau kebakaran, diperlukan pendidikan dan program pelatihan yang berkelanjutan. Saat ini, program pelatihan termasuk *battery test*, *dry and wet drill*, *table top*, *partial exercise*, *full scale exercise*, dan bantuan dasar kehidupan. Lembaga pelatihan resmi seperti Politeknik Penerbangan Indonesia Curug dan Polteknik Surabaya menyediakan pendidikan lisensi. Untuk memastikan bahwa pendidikan dan pelatihan berhasil, mereka harus dievaluasi secara teratur. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif melalui pendidikan dan pelatihan yang tepat harus memastikan keselamatan penerbangan menjadi prioritas utama.(785-Article Text-2823-1-10-20230728, n.d.)

Kesiapsiagaan personel PKP-PK sangat penting untuk menyelamatkan nyawa dan harta benda dari kecelakaan di bandara. Kemampuan personel untuk menanggapi situasi darurat seperti kebakaran atau kecelakaan pesawat dipengaruhi oleh tingkat kesiapan ini. Kesiapsiagaan tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis dan kemampuan fisik; kematangan mental dan emosional juga penting. Sangat penting untuk mempertahankan pendidikan dan pelatihan yang

berkelanjutan, yang mencakup latihan fisik dan simulasi, serta pelatihan dengan lisensi dari lembaga resmi seperti Politeknik Penerbangan Indonesia Curug dan Poltekbang Surabaya. Menjaga keselamatan penerbangan adalah hal terpenting, dan evaluasi pelatihan terus-menerus memastikan bahwa personel PKP-PK selalu siap menghadapi situasi darurat..(Candra Septyanto D-IV Manajemen Transportasi Udara et al., 2023)

Dalam hal keselamatan penerbangan dan transportasi udara, bandara memainkan peran penting. Namun, banyak unit PKP-PK di bandara tidak memiliki SDM yang cukup. Efektivitas penyelamatan dan pemadaman kebakaran sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM. Pengetahuan teknis, keterampilan fisik, dan kesiapan mental dan emosional adalah kompetensi pekerja PKP-PK. Untuk meningkatkan kualitas SDM, pelatihan intensif dan evaluasi berkala sangat diperlukan. Selain itu, untuk memastikan mereka siap untuk menghadapi situasi darurat dengan cepat dan tepat, penting juga untuk memberikan motivasi dan menyediakan fasilitas yang memadai. Pelatihan dan pembinaan adalah cara penting untuk meningkatkan kinerja dan keselamatan penerbangan.(Agil et al., 2023).

Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks yang telah diuraikan, permasalahan yang akan diajukan untuk dibahas adalah bagaimana pengaruh penempatan kerja dan penambahan kompetensi terhadap kesiapsiagaan dan kualitas personil PKP-PK. Hal ini bertujuan untuk membentuk hipotesis yang dapat digunakan sebagai dasar untuk riset selanjutnya, yakni :

1. Apakah penempatan kerja berpengaruh pada kesiapsiagaan personel PKP-PK?
2. Apakah penempatan kerja berpengaruh pada kualitas SDM personel PKP-PK?
3. Apakah penambahan kompetensi berpengaruh pada kesiapsiagaan personel PKP-PK?
4. Apakah penambahan kompetensi berpengaruh pada kualitas SDM PKP-PK?

KAJIAN TEORI

Pengaruh penempatan kerja

Penempatan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kesiapsiagaan dan kualitas sumber daya manusia (SDM) personel PKP-PK. Proses rekrutmen dan seleksi yang efektif memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi yang tepat ditempatkan pada posisi yang sesuai, sehingga mereka dapat memaksimalkan potensi mereka. Penempatan yang tepat juga membantu personel siap untuk menangani situasi darurat dengan cepat dan efisien, yang mengurangi risiko kesalahan operasional. Selain itu, pelatihan dan evaluasi kinerja yang teratur memastikan kualitas sumber daya manusia yang tinggi. Studi menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh proses rekrutmen dan seleksi yang baik, oleh karena itu penempatan kerja yang strategis adalah penting untuk membangun tim PKP-PK yang kompeten dan siap menghadapi tantangan di lapangan.(Ridwan & Ujiantoro, n.d.)

Penempatan kerja adalah komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang sangat memengaruhi kinerja personel. Penempatan yang sesuai dengan kualifikasi dan pendidikan dapat meningkatkan produktivitas, turnover, dan kepuasan kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rismansyah, Yasir Arafat, dan Shinta Purnama (2022) di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Sumatera Selatan, Jambi, dan Bangka Belitung, penempatan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Penempatan yang baik memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan dan keterampilan mereka, yang meningkatkan kontribusi mereka terhadap perusahaan, dan membantu mencapai tujuan perusahaan.(7932-Article Text-20588-21236-10-20220815, n.d.)

Penempatan kerja adalah kunci untuk meningkatkan kinerja personel. Menurut Tohardi (2002), penempatan kerja adalah proses mempekerjakan seseorang sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka, serta kebutuhan perusahaan. Yuniarsih dan Suwatno (2013) menyatakan bahwa pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan, dan pengalaman adalah

semua elemen yang diperlukan untuk penempatan yang efektif. Penempatan yang tepat meningkatkan efisiensi dan produktivitas, sementara penempatan yang tidak sesuai dapat mengurangi kinerja dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Akibatnya, penempatan kerja harus dilakukan dengan hati-hati untuk memaksimalkan potensi personel dan membantu pencapaian tujuan kinerja. (Nur et al., 2024)

Penempatan kerja adalah proses menempatkan individu dalam posisi yang sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka, serta kebutuhan perusahaan. Menurut (Razak et al., n.d.) penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam studi ini, data dikumpulkan dari 57 pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan dengan menggunakan teknik random sampling. Hasil analisis regresi ganda mengindikasikan bahwa penempatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, berbeda dengan pengawasan yang memiliki efek positif signifikan. Meskipun penempatan dianggap penting, hasil penelitian ini menggarisbawahi bahwa ada faktor lain yang mungkin lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Penambahan kompetensi

Penelitian di Bandar Udara H. Asan Sampit menunjukkan bahwa penambahan kompetensi pada personil PKP-PK sangat penting untuk meningkatkan kesiapsiagaan dan kualitas SDM. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa lisensi bagi personel PKP-PK sebagai bagian dari sistem manajemen mutu sangat penting. Lisensi ini memastikan bahwa setiap anggota staf memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menangani keadaan darurat dengan efektif. Mendapatkan lisensi yang sesuai dengan persyaratan direktorat jenderal perhubungan udara merupakan syarat utama untuk meningkatkan kualitas dan kesiapan anggota staf dalam menjalankan tugas penyelamatan dan pemadaman kebakaran. (Prayugo Salim et al., 2021)

Untuk meningkatkan kesiapsiagaan personel PKP-PK di Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Solo, berbagai program pendidikan dan pelatihan telah diterapkan, termasuk *Battery Test, Dry and Wet Drill, Table Top, Partial Exercise, Full Scale Exercise*, dan bantuan dasar kehidupan. Pelatihan ini didukung oleh fasilitas dan peralatan terbaru, yang memastikan bahwa personel selalu siap untuk menghadapi situasi darurat. (785-Article Text-2823-1-10-20230728, n.d.)

Studi di Bandar Udara Internasional Kualanamu menunjukkan bahwa kompetensi khusus seperti Vehicle Accident Rescue (VAR) sangat penting untuk meningkatkan kinerja personel PKP-PK. Dengan meningkatkan jumlah personel yang memiliki kemampuan VAR, kemampuan unit untuk menangani kecelakaan kendaraan di sekitar bandara dapat ditingkatkan. Keterlibatan tambahan ini meningkatkan kesiapsiagaan karyawan dan memastikan mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menangani situasi darurat dengan cepat dan efektif. Ini meningkatkan kualitas keseluruhan tenaga kerja di unit PKP-PK. (COVER - BAB 2, n.d.)

Penelitian ini melihat bagaimana gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan pelatihan memengaruhi kinerja personel di Unit PKP-PK Bandara Sultan Hasanuddin Maros. Penelitian ini menggunakan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan sangat penting untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan meningkatkan motivasi mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang diinginkan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel baik secara langsung maupun melalui disiplin kerja.

Kesiapsiagaan personel

Untuk keselamatan bandara, kesiapsiagaan petugas di unit ARFFS atau PKP-PK sangat penting. Studi ini menyelidiki bagaimana motivasi, disiplin, serta lingkungan kerja berdampak pada kesiapan pekerja ARFFS di Bandar Udara Juanda. Disiplin memastikan kepatuhan pada aturan dan ketepatan waktu, dan motivasi kerja meningkatkan produktivitas. Hasil menunjukkan bahwa ketiga komponen ini berdampak positif dan signifikan pada kinerja pekerja. Meningkatkan motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja sangat penting untuk meningkatkan kesiapsiagaan dan kinerja petugas dalam situasi darurat di bandara.

Kesiapsiagaan kebakaran di bandara sangat penting karena wilayah ini sangat rentan terhadap kebakaran. Studi ini menyelidiki berbagai variabel individu yang mempengaruhi kesiapsiagaan karyawan di Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali. Ditemukan bahwa variabel seperti usia, gender, tingkat pendidikan, serta pengalaman memiliki korelasi yang signifikan dengan kesiapsiagaan karyawan. Selain itu, ada bukti bahwa elemen manajemen seperti pengetahuan pekerja terhadap sistem perlindungan, pelatihan kebakaran, dan upaya pencegahan situasi tidak aman memiliki dampak. Untuk meningkatkan kesiapsiagaan secara keseluruhan, diperlukan peningkatan pengetahuan dan pelatihan berkelanjutan. (*Faktor Yang Berhubungan Dengan Kesiapsia*, n.d.)

Di Bandara Adisumarmo Solo, kesiapsiagaan petugas PKP-PK dinilai berdasarkan tiga tugas utama mereka: operasi, pemeliharaan, dan pelatihan. Meskipun petugas sudah cukup siap, penelitian ini menunjukkan bahwa ada beberapa masalah. Ini termasuk keterbatasan fasilitas dan peralatan yang sudah usang, serta kebutuhan akan pelatihan tambahan. Penurunan jumlah karyawan dan penurunan efisiensi adalah dua efek pandemi COVID-19 yang signifikan terhadap kesiapan. Penelitian ini menyarankan peningkatan peralatan dan fasilitas serta pelatihan rutin untuk memastikan bahwa bandara siap untuk operasi. (Ardiansyah et al., 2023)

Kualitas SDM personel PKP-PK

Kesiapan sumber daya manusia (SDM) adalah faktor utama yang menentukan kinerja institusi, mendukung pengembangan karir karyawan, dan memengaruhi kepuasan kerja dan kualitas hidup. Faktor internal, seperti motivasi, kemampuan intelektual, keterampilan interpersonal, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja, dan faktor eksternal, seperti sikap atasan, beban kerja, lowongan jabatan, dan produktivitas kerja, berkontribusi pada pengembangan karir. Penelitian ini berfokus pada kesiapan sumber daya manusia untuk pengembangan karir di unit PKP-PK UPBU Tebelian Sintang. Observasi, wawancara, dan dokumentasi adalah metode kualitatif yang digunakan. Hasilnya menunjukkan bahwa unit PKP-PK memiliki kesiapan sumber daya manusia yang sangat tinggi, dengan atasan mengusulkan pelatihan dan pengembangan karir sesuai antrian.

Kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk keamanan dan keselamatan operasional bandara. Unit Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) di Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap bertugas memadamkan kebakaran di bandara dan menyelamatkan jiwa dan harta benda dari kecelakaan pesawat. Untuk meningkatkan kualitas pekerja di divisi ini, diberikan motivasi, pembinaan, pelatihan teratur, penyesuaian pekerjaan, penyediaan fasilitas pendukung, pengawasan, penghargaan, dan evaluasi kinerja berkala. Ketidaksiplinan karyawan, kerusakan fasilitas olahraga, dan ruang tunggu yang tidak layak adalah beberapa masalah yang dihadapi. Untuk memastikan kesiapan dan respons cepat terhadap situasi darurat, peningkatan keterampilan dan sertifikasi personel sangat penting.

Tabel 1
Penelitian terdahulu yang relevan

No	Author (tahun)	Hasil riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	(Ridwan & Ujiantoro, n.d.)	Pengaruh penempatan kerja dan Penambahan kompetensi berpengaruh terhadap Kesiapsiagaan dan Kualiatas personel PKP-PK adalah positif dan memiliki signifikansi yang tinggi.	Penempatan kerja berpengaruh terhadap Kesiapsiagaan & Kualiatas personel PKP-PK	Penambahan kompetensi berdampak pada Kesiapsiagaan & Kualiatas personel PKP-PK
2	(Prayugo Salim et al., 2021)	Pengaruh penempatan kerja dan Penambahan kompetensi berpengaruh terhadap Kesiapsiagaan dan Kualiatas personel PKP-PK adalah positif dan memiliki signifikansi yang tinggi.	Penempatan kerja berpengaruh terhadap Kesiapsiagaan & Kualiatas personel PKP-PK	Penambahan kompetensi berdampak pada Kesiapsiagaan & Kualiatas personel PKP-PK
3	(Dasar Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran Gusti Agung Ayu Mas Oka et al., n.d.)	Pengaruh penempatan kerja dan Penambahan kompetensi berpengaruh terhadap Kesiapsiagaan dan Kualiatas personel PKP-PK adalah positif dan memiliki signifikansi yang tinggi.	Penempatan kerja berpengaruh terhadap Kesiapsiagaan & Kualiatas personel PKP-PK	Penambahan kompetensi berdampak pada Kesiapsiagaan & Kualiatas personel PKP-PK
.4	(COVER - BAB 2, n.d.)	Pengaruh penempatan kerja dan Penambahan kompetensi berpengaruh terhadap Kesiapsiagaan dan Kualiatas personel PKP-PK adalah positif dan memiliki	Pengaruh penempatan kerja dan Penambahan kompetensi memiliki dampak terhadap Kesiapsiagaan dan Kualiatas personel PKP-PK	-

		signifikansi yang tinggi.		
.5	(Agil et al., 2023)	Pengaruh penempatan kerja dan Penambahan kompetensi berpengaruh terhadap Kesiapsiagaan dan Kualitas personel PKP-PK adalah positif dan memiliki signifikansi yang tinggi.	Pengaruh penempatan kerja dan Penambahan kompetensi memiliki dampak terhadap Kesiapsiagaan dan Kualitas personel PKP-PK	-
6	(Candra Septyanto D-IV Manajemen Transportasi Udara et al., i2023)	Pengaruh penempatan kerja dan Penambahan kompetensi berpengaruh terhadap Kesiapsiagaan dan Kualitas personel PKP-PK adalah positif dan memiliki signifikansi yang tinggi.	Penempatan kerja berpengaruh terhadap Kesiapsiagaan & Kualitas personel PKP-PK	Penambahan kompetensi berdampak pada Kesiapsiagaan & Kualitas personel PKP-PK
7	(7932- Article Text- 20588- 21236-10- 20220815, n.d.)	Pengaruh penempatan kerja dan Penambahan kompetensi berpengaruh terhadap Kesiapsiagaan dan Kualitas personel PKP-PK adalah positif dan memiliki signifikansi yang tinggi.	Pengaruh penempatan kerja dan Penambahan kompetensi memiliki dampak terhadap Kesiapsiagaan dan Kualitas personel PKP-PK	-
8	(Kompetensi et al., i2021)	Pengaruh penempatan kerja dan Penambahan kompetensi berpengaruh terhadap Kesiapsiagaan dan Kualitas personel PKP-PK adalah positif dan memiliki signifikansi yang tinggi.	Pengaruh penempatan kerja dan Penambahan kompetensi memiliki dampak terhadap Kesiapsiagaan dan Kualitas personel PKP-PK	-

9	(Mulia & Saputra, n.d.)	Pengaruh penempatan kerja dan Penambahan kompetensi berpengaruh terhadap Kesiapsiagaan dan Kualiatas personel PKP-PK adalah positif dan memiliki signifikansi yang tinggi.	Penempatan kerja berpengaruh terhadap Kesiapsiagaan & Kualiatas personel PKP-PK	Penambahan kompetensi berdampak pada Kesiapsiagaan & Kualiatas personel PKP-PK
10	(Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis et al., n.d.)	Pengaruh penempatan kerja dan Penambahan kompetensi berpengaruh terhadap Kesiapsiagaan dan Kualiatas personel PKP-PK adalah positif dan memiliki signifikansi yang tinggi.	Penempatan kerja berpengaruh terhadap Kesiapsiagaan & Kualiatas personel PKP-PK	Penambahan kompetensi berdampak pada Kesiapsiagaan & Kualiatas personel PKP-PK

METODE PENULISAN

Artikel ilmiah ini menggunakan metode *library research*, mengeksplorasi teori, serta hubungan atau pengaruh antar variabel dari jurnal online yang dapat diakses melalui media online seperti Publish or Perish, Google Scholar, dan lainnya.

PEMBAHASAN

Sumber data penelitian ini adalah 22 artikel hasil penelitian yang dipilih secara acak dan berfokus pada pengaruh Penempatan Kerja dan Penambahan Kompetensi terhadap Tingkat Kesiapsiagaan dan Kualitas SDM Personel PKP-PK. Artikel-artikel ini dikategorikan berdasarkan berbagai aspek, seperti lokasi penelitian, metode penelitian, hasil penelitian, dan aspek lain yang relevan. Penelitian ini menggunakan jurnal yang berfokus pada pengaruh Penempatan Kerja dan Penambahan Kompetensi terhadap Tingkat Kesiapsiagaan dan Kualitas SDM Personel PKP-PK.

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Tingkat Kesiapsiagaan dan Kualitas SDM Personel PKP PK

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Ridwan & Ujiantoro, n.d.) dengan judul "*Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PKP-PK pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang*". Penelitian dilakukan di PT. Angkasa Pura II cabang Bandara Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang. 38 karyawan diambil sebagai sampel dalam penelitian. Hasil penelitian, yang dilakukan melalui pembagian kuesioner kepada setiap pekerja PKP-PK, menunjukkan bahwa proses pengangkatan dan penempatan karyawan secara bersamaan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Fhitungnya adalah 107,815, lebih tinggi dari Ftabel 3,25, dan nilai signifikansi 0,000 lebih

rendah dari 0,05. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja yang tepat memengaruhi 85,2% variabel kinerja, dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini memengaruhi 14,8%.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Ahmad Kennedy Manullang, Tiara Puspa, Amalia Kusuma Wardini (Manullang et al., n.d.) yang berjudul "Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tapanuli Tengah" dan dilakukan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah. Penelitian kuantitatif dilakukan menggunakan analisis data regresi linier berganda. Data penelitian dikumpulkan dari 227 responden yang dipilih melalui metode sampling purposive. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja yang tepat memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; dengan koefisien 0,595 dan nilai signifikansi 0,000, temuan ini menunjukkan bahwa penempatan kerja yang tepat dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut penelitian dari Arifuddin (Kompetensi et al., 2022) dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Karyawan melalui Kepuasan Kerja" yang dilaksanakan di Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIX Sulselbar Analisis jalur, juga dikenal sebagai analisis jalur, digunakan sebagai metode kuantitatif untuk mengevaluasi hubungan antara kompetensi dan penempatan kerja dengan prestasi karyawan dan kepuasan kerja. Data dikumpulkan melalui distribusi kuesioner kepada 130 orang yang menjawab. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja yang tepat memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, dengan koefisien 0,228 dan signifikansi 0,037. Ini menunjukkan bahwa penempatan yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rismansyah, Yasir, dan Shinta Purnama (7932-Article Text-20588-21236-10-20220815, n.d.) dengan judul "Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara di Sumatera Selatan, Jambi, Bangka Belitung", Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara di ketiga provinsi tersebut. Studi ini menggunakan metode survei kuantitatif dengan meminta data melalui wawancara dan kuesioner. Hasil dianalisis dengan menggunakan regresi linier sederhana dan digabungkan menggunakan SPSS. Dengan hasil penempatan kerja dan pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, dengan pengaruh pengembangan karir lebih besar daripada penempatan kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Departemen Perencanaan dan Pengembangan Bisnis Perum Perhutani Divisi Regional Jawa-Timur, (Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis et al., n.d.) "Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Yang Dimediasi Komitmen Organisasi". menggunakan metode kuantitatif dan penjelasan, dengan sampel 68 karyawan. Software SmartPLS digunakan untuk menguji statistik parametrik setelah data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis melalui analisis jalur. Penelitian menunjukkan bahwa penempatan karyawan yang efektif secara signifikan meningkatkan keinginan untuk bekerja; penempatan yang tepat, sesuai dengan kualifikasi dan tuntutan pekerjaan, meningkatkan keinginan untuk bekerja secara langsung; dan penempatan yang baik meningkatkan komitmen karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Nur et al., 2024) Adinda Nur Halizah Putri, Christian Wiradendi Wolor, dan Marsofiyati dengan judul "Pengaruh Kompetensi Kerja, Penempatan Kerja, dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PTXY", Adinda Nur Halizah Putri, Christian Wiradendi Wolor, dan Marsofiyati melaksanakan PTXY di Area Cardig Cargo, Halim Perdanakusuma, Jakarta Timur. Studi ini menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan analisis deskriptif. Ini melibatkan 100 orang yang dipilih melalui metode sampling purposif. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala likert 1–5, dan analisis regresi linier dilakukan menggunakan aplikasi SMARTPLS 4. Penelitian menunjukkan bahwa produktivitas karyawan meningkat ketika karyawan ditempatkan di tempat yang sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurlaely Razak, Rusni, dan Indi Ramdhan (Razak et al., n.d.) dengan judul "Pengaruh Penempatan, Pengawasan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai" dilakukan di Makassar oleh Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM). Studi ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif dan melibatkan 57 karyawan yang dipilih secara acak. Data dikumpulkan melalui kuesioner, yang kemudian dianalisis menggunakan regresi linier dan digabungkan menggunakan Windows SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan karyawan di BPOM Makassar tidak mempengaruhi kinerja mereka secara signifikan, meskipun penempatan yang tepat dianggap penting.

Pengaruh Penambahan Kompetensi Terhadap Tingkat Kesiapsiagaan dan Kualitas Sumber Daya Manusia Pekerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Iraly Julian dan Marwan (*COVER - BAB 2*, n.d.), yang berjudul "Analisis Penambahan Kompetensi Mobil Kecelakaan Penyelamatan (VAR) untuk Meningkatkan Kinerja Personel PKP-PK di Bandara Kuala Lumpur", dilaksanakan di Bandar Udara Internasional Kuala Lumpur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang melibatkan wawancara, observasi, dokumentasi, dan penelitian ikepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan iVAR sangat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja personel ARFF dan KNO saat menangani kecelakaan kendaraan. Dibutuhkan 5-10 staf dengan kemampuan iVAR agar jumlah staf dengan kemampuan ini mencapai 20% dari total staf. Hambatan utama yang ditemukan adalah bahwa hanya 5 manajer 72 orang yang memahami cara menangani iVAR, yang dapat mengganggu proses evakuasi atau penyelamatan.

Penelitian yang dilakukan di Bandar Udara H. Asan Sampit (Prayugo Salim et al., 2021) berjudul "Urgensi Lisensi Personel PKP-PK dalam Penerapan Sistem Manajemen Kualitas". Penelitian saya menggunakan ethnography, yang merupakan jenis penelitian kualitatif yang melibatkan observasi dan wawancara langsung dengan orang-orang di lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kualitas pekerja Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK), setiap pekerja harus memiliki lisensi yang memenuhi persyaratan dari Departemen Perhubungan Udara. Hasilnya menunjukkan bahwa pimpinan memiliki 17 orang, 2 di antaranya belum memiliki lisensi, yang dapat menghambat kinerja mereka dalam tugas penyelamatan dan mempengaruhi kualitas manajemen pimpinan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Agung Boy Papuanis Padang dan Amelia Puspa Tamara (785-*Article Text-2823-1-10-20230728*, n.d.), yang berjudul "Analisis Pendidikan dan Program Pelatihan (DIKLAT) dalam Menunjang Kesiapan Petugas PKP-PK di Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Solo", Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan mengumpulkan data melalui wawancara langsung dengan petugas PKP-PK, observasi kantor unit, dan dokumentasi pelatihan dan peralatan. Hasil menunjukkan bahwa pendidikan lisensi personel PKP-PK di bandar udara diikuti oleh lembaga pendidikan resmi di Indonesia, seperti Politeknik Penerbangan, Curug, dan Poltekbang. Pelatihan yang diberikan mencakup *battery test, dry and wet drill, table top exercise, partial exercise, full scale exercise* latihan penuh skala, teori kelas, dan dukungan dasar kehidupan. Dengan adanya peralatan canggih dan kendaraan terbaru, pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan tanpa kendala.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Agung Ayu, Mas Oka, Anton Abdullah, dan Wildan Nugraha, (Dasar Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran Gusti Agung Ayu Mas Oka et al., n.d.) penelitian ini dilakukan di Politeknik Penerbangan Palembang dan bekerja sama dengan Maldives Airport Company Limited. Penelitian ini berjudul "Pelatihan Dasar Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran" dan mencakup teori dan praktik untuk peserta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh

peserta berhasil lulus ujian komprehensif, dan imereka mampu menangani situasi darurat dengan memberikan bantuan dan pemadam kebakaran. Menurut evaluasi, materi pelatihan sangat menarik dan bermanfaat, dan instruktur umumnya dinilai baik, meskipun satu instruktur perlu meningkatkan kemampuan bahasa Inggrisnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Anddy Sung Vioary, Rosnaini Daga, dan Abdul Samad berjudul (Sung Vioary et al., 2024) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Budaya, dan Organisasi Terhadap Kinerja Individu dengan Mediasi Disiplin Kerja Unit PKP-PK di Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Maros". Penelitian dilakukan di Unit PKP-PK di Bandara Sultan Hasanuddin di Maros. Dengan pendekatan kuantitatif dan mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (P -Values $0,006 < 0,05$). Ditunjukkan bahwa disiplin kerja adalah variabel mediasi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan (P -nilai $0,000 < 0,05$).

Penelitian yang dilakukan oleh Badiowi Abdhie dan Syahyuni (Abdhie, 2022) berjudul "Pengaruh Diklat, Kemampuan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Penerbangan Palembang", lokasinya di Balai Diklat Penerbangan Palembang. Studi kuantitatif ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data; analisis iregresi linier berganda digunakan untuk mengumpulkan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kemampuan; dengan koefisien regresi 0,467, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 46,7% jika kinerja mereka ditingkatkan seratus persen.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Yurika Nur Annisa, Suriyanti, Amiruddin Husain, dan Muh. Haerdiansyah dan Syahnur (Kompetensi et al., 2021) berjudul "Pengaruh Kompetensi, Penempatan, dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" dilaksanakan di PT Telkomsel Baruga Regional IX di Makassar. Metode deskriptif-ikuantitatif digunakan, dengan observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan; dengan nilai hitung 9,613 lebih besar dari nilai tabel 1,660 dan nilai signifikan 0,000 lebih rendah dari 0.05, kemampuan memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Penelitian Ferdianti Almas Abharina Ghassani (7634_Sumartik, n.d.) dengan judul "Dampak Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan terhadap Kinerja Pemadam Kebakaran" dilakukan oleh Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidoarjo. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis iregresi linier berganda menggunakan SPSS versi 22.0. Data dikumpulkan melalui kuesioner oleh kepala 60 petugas pemadam kebakaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih baik melakukan pelatihan secara langsung dan tidak langsung. Pelatihan membantu petugas pemadam kebakaran di Sidoarjo menjadi lebih efektif dan produktif.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Umami Permatasari, Harlen, dan Machasin(8600-8616, n.d.), judul penelitian adalah "Pengaruh Kompetensi, Penempatan, dan Kinerja Pegawai BPKAD Provinsi Riau". Penelitian ini dilakukan oleh Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Riau. Penelitian kuantitatif dilakukan menggunakan metode SEM (Structural Equation Modeling). Sebanyak 141 karyawan BPKAD Provinsi Riau berpartisipasi dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan keahlian berdampak positif dan penting pada kinerja pegawai, dengan kepuasan kerja sebagai imediator. Selain itu, penempatan pekerjaan juga berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan pekerja, dan jika penempatan pekerjaan ditingkatkan, kepuasan pekerja akan meningkat.

Sebagai hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Rizki, Afri, Mulia, dan Nika Saputra(Mulia & Saputra, n.d.), yang berjudul "Pengaruh Kompetensi, Lingkungan, Kerja, dan

Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri, Sipil, dan Sekretariat Daerah Kota iPadang", Kota iPadang melaksanakan inisiatif tersebut. Untuk melakukan analisis regresi linier, pegawai sipil dari Sekretariat Daerah Kota iPadang menjawab kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penambahan kompetensi memiliki dampak yang besar. Semakin mahir seorang pegawai, semakin baik kinerjanya. Kualitas pekerja yang tinggi, dikombinasikan dengan lingkungan kerja yang nyaman, dan motivasi berprestasi yang kuat, menghasilkan kinerja yang optimal sesuai harapan.

Tingkat Kesiapsiagaan Personel

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh DR. Hj. Sri Rahayu, SE, MM, Yudha, Setyo, dan Anggoro (Stie & Surabaya, n.d.), penelitian berjudul "Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan" dilakukan di Unit Rescue Aviation dan Section Fire Fighting (ARFFS) Bandar Udara Juanda, Surabaya. Penelitian ini melibatkan 50 karyawan ARFFS. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin, dan lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Nilai R-Square untuk variabel independen masing-masing mencapai 93,9 persen, 97,6 persen, dan 96,6 persen. Oleh karena itu, meningkatkan motivasi kerja, disiplin, dan lingkungan kerja meningkatkan kinerja karyawan. Studi ini menunjukkan bahwa saat meningkatkan kualitas dan kinerja ARFFS, manajemen pekerja sangat memperhatikan ketiga komponen ini. Ini juga penting untuk menangani situasi darurat.

Penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Lilis Erismawati dan Kadek Tresna Adhi (Faktor Yang Berhubungan Dengan Kesiapsia, n.d.) berjudul "Faktor yang Berhubungan dengan Kesiapsiagaan Kebakaran Pekerja Bandar Udara Internasional Gusti Ngurah Rai Bali" dilakukan di Bandara Gusti Ngurah Rai Bali. Studi ini menggunakan metode kuantitatif analitik dengan desain cross-sectional. Untuk penelitian ini, teknik sampling tak terduga digunakan untuk memilih 147 pekerja PT dari angkasa pura. Data dikumpulkan melalui kuesioner dari Mei hingga Juni 2020. Selanjutnya, analisis univariat, bivariat, dan multivariat dilakukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 51,70% orang yang menjawab memiliki kesiapsiagaan yang baik. Ada hubungan signifikan antara faktor individu dan manajemen dengan kewaspadaan kebakaran ($p < 0,05$). Variabel upaya pencegahan kondisi tidak nyaman memiliki pengaruh terbesar terhadap kewaspadaan kebakaran, menurut analisis multivariate. Untuk meningkatkan kesiapsiagaan, disarankan untuk meningkatkan prosedur operasional standar (SOP) dan pelatihan kebakaran.

Menurut penelitian yang dilakukan (Ardiansyah et al., 2023), yang berjudul "Analisis Kesiapan Petugas Unit Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) dalam Upaya Mendukung Kelancaran Operasi Bandar Udara Internasional Adisumarmo Solo", dilakukan di Bandar Udara Internasional Adisumarmo Solo. Penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif kualitatif. Dari tanggal 1 Oktober hingga 30 November 2022, data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan pemeriksaan dokumen organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa petugas PKP-PK memiliki kemampuan yang cukup untuk menangani situasi darurat. Namun, beberapa hal yang harus diperhatikan, seperti peningkatan pelatihan dan ketersediaan fasilitas untuk meningkatkan keahlian petugas.

Kualitas SDM Personel PKP-PK

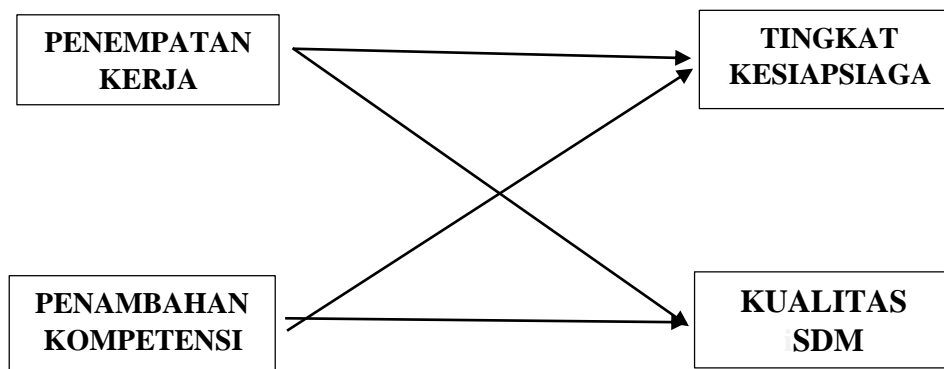
Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Candra Septyanto D-IV Manajemen Transportasi Udara et al., 2023), yang berjudul "Analisis Kesiapan SDM dalam Pengembangan Karir Karyawan di Unit PKP-PK UPBU Tebelian Sintang", proyek tersebut dilaksanakan. Penelitian ini kualitatif, mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Personel unit PKP-PK di UPBU Tebelian Sintang adalah responden penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM untuk meningkatkan karir

karyawan di unit PKP-PK cukup tinggi. Keahlian ini mencakup kemampuan untuk terus belajar dan mengembangkan karir, dengan kemajuan dalam pengembangan karir yang melibatkan proses pengusulannya kepada atasan untuk didaftarkan dalam program kursus. Hambatan yang dihadapi termasuk antrian yang panjang untuk mengikuti kursus, tetapi para karyawan menunjukkan komitmen yang kuat untuk meningkatkan keterampilan mereka dan meningkatkan kinerja mereka di unit PKP-PK.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Agil et al., i2023) dengan judul "Upaya Unit PKP-PK Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap", proyek tersebut dilaksanakan di Bandara Tunggul Wulung Cilacap. Penelitian kualitatif digunakan, dengan data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Diperoleh penelitian bahwa unit PKP-PK berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan memberikan motivasi, bimbingan, pelatihan, penyesuaian pekerjaan, penyediaan fasilitas pendukung, pengawasan, penghargaan, dan evaluasi kinerja secara berkala. Penelitian ini juga menemukan beberapa kendala, seperti kekurangan disiplin personel, kerusakan fasilitas fitnes, dan ruang pengawasan yang belum dilengkapi. Tujuan dari upaya ini adalah untuk memastikan bahwa personel PKP-PK memiliki kemampuan dan keahlian yang optimal untuk melaksanakan tugas mereka di bandara.

Kerangka Konseptual

Dengan dasar pada perumusan masalah, tinjauan literatur, penelitian terdahulu yang relevan, dan pembahasan tentang pengaruh antar variabel, didapatkan kerangka berpikirnya sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Konseptual

KESIMPULAN

Didasarkan dari berbagai penelitian yang telah dikaji sehingga didapatkan hipotesis untuk melakukan analisis selanjutnya:

1. Apakah penempatan kerja berpengaruh pada kesiapsiagaan personel PKP-PK?
2. Apakah penempatan kerja berpengaruh pada kualitas SDM personel PKP-PK?
3. Apakah penambahan kompetensi berpengaruh pada kesiapsiagaan personel PKP-PK?
4. Apakah penambahan kompetensi berpengaruh pada kualitas SDM PKP-PK?

SARAN

Untuk meningkatkan kualitas personel PKP, manajemen harus berkonsentrasi pada proses penerimaan, seleksi, dan penempatan yang tepat. Jika pengembangan keterampilan dan lisensi resmi diperlukan, program pelatihan penting. Selain itu, diperlukan lingkungan kerja yang menyenangkan, mendukung, memotivasi, dan mendukung. Ini meningkatkan kualitas personel PKP-PK dan berkontribusi pada kesuksesan. Menurut Anddy Sung, direktur Bandar Udara Sultan Hasanuddin, peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dicapai melalui berbagai program pengembangan, fasilitas, dan motivasi yang berkelanjutan untuk memastikan bahwa personel memiliki keterampilan terbaik dalam tugas mereka.

Bibliography

785-Article Text-2823-1-10-20230728. (n.d.).

7634_Sumartik. (n.d.).

7932-Article Text-20588-21236-10-20220815. (n.d.).

8600-8616. (n.d.).

Abdhie, B. (2022). *PENGARUH DIKLAT, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI DIKLAT PENERBANGAN PALEMBANG* (Vol. 12, Issue 1). <http://www.univ-tridinanti.ac.id/ejournal/index.php/strategi/index>

Agil, M., Putra, S., Tinggi, S., Kedirgantaraan, T., Sekolah, H., & Kedirgantaraan, T. T. (2023). Upaya Unit PKP-PK Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap. *Jurnal Kajian Dan Penelitian Umum*, 1(4), 26–36. <https://doi.org/10.47861/jkpu-nalanda.v1i4>

Ardiansyah, Y., Tinggi, S., Kedirgantaraan, T., & Korespondeni, Y. (2023). Analisis Kesiapan Petugas Unit PKP-PK Dalam Upaya Mendukung Kelancara Operasi Di Bandar Udara Internasional Adisumarmo Solo. *Jurnal Mahasiswa*, 5(2), 2962–2883. <https://doi.org/10.51903/jurnalmahasiswa.v5i2>

Candra Septyanto D-IV Manajemen Transportasi Udara, R., Tinggi Teknologi Kedirgantaraan, S., & Jumlad Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan, W. (2023). Analisis Kesiapan SDM dalam Pengembangan Karir Karyawan pada Unit PKP-PK di UPBU Tebelian Sintang. *Student Scientific Creativity Journal (SSCJ)*, 1(6), 51–68. <https://doi.org/10.55606/sscj-amik.v1i6.2284>

COVER - BAB 2. (n.d.).

Dasar Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran Gusti Agung Ayu Mas Oka, P. I., Abdullah, A., Nugraha, W., Author, C., Bandar Udara, M., Penerbangan Palembang Jln Adi Sucipto No, P., Sukarami, K., Palembang, K., & Selatan, S. (n.d.). *History Article*. <https://doi.org/10.31960/caradde.v4i2.974>

Faktor Yang Berhubungan Dengan Kesiapsia. (n.d.).

Kompetensi, P., Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karwayan Yurika Nur Annisa, P., Husain, A., Haerdiansyah Syahnur, M., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., & Muslim Indonesia, U. (2021). *Center of Economic Student Journal* 4 (4) (2021) | 440. *Center of Economic Student Journal*, 4(4), 2621–8186. <https://doi.org/10.56750/cesj.v4i4.516>

Kompetensi, P., Kerja, P., Karyawan, P., K., & Arifuddin, K. (2022). Published By STIE Amkop Makassar. *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(1), 340–351. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.2053>

Manullang, A. K., Puspa, T., & Wardini, A. K. (n.d.). *PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN TAPANULI TENGAH*. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 5.

Mulia, R. A., & Saputra, N. (n.d.). *PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKRETARIAT DAERAH KOTA PADANG*.

- Nur, A., Putri, H., & Wolor, C. W. (2024). *Pengaruh Kompetensi Kerja, Penempatan Kerja, dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT XY*. 288–305. <https://doi.org/10.61132/rimba.v2i1.571>
- Prayugo Salim, A., Rizky, M. S., Rizqi, M., Imam Yoga, Y., Hendra, O., & Penerbangan Indonesia Curug, P. (2021). QUALITY MANAGEMENT SYSTEM. *Jurnal Ilmiah Aviassi*, 14(03), 63.
- Razak, N., Manajemen, R., & Bongaya Makassar, S. (n.d.). Penempatan, Pengawasan dan Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. In *Jurnal Ilmiah Bongaya (JIB) Desember* (Vol. 2021, Issue 2).
- Ridwan, M., & Ujiantoro, G. (n.d.). *PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PKP-PK PADA PT.ANGKASA PURA II (PESERO) CABANG BANDARA SULTAN MAHMUD BADARUDDIN II PALEMBANG*.
- Stie, M., & Surabaya, M. (n.d.). *ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI DI UNIT AIRPORT RESCUE AND FIRE FIGHTING SECTION BANDAR UDARA JUANDA SURABAYA)*.
- Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, P., Virna Ayuningtyas, D., & Hastuti, T. (n.d.). *The 2 nd Widyagama National Conference on Economics and Business (WNCEB 2021) Universitas Widyagama Malang*. <http://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/WNCEB>
- Sung Vioary, A., Daga, R., & Samad, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personil Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada Unit PKP-PK Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin Maros. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.56858/jsmn.v3i1.255>