Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 3, Nomor 2, 2026: 300-314
e-ISSN 3032-6168

PENGARUH PENGAWASAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA *FOOT LOCKER* PT MAP FTL ADIPERKASA JAKARTA

Alan Maulana[1*], Rahmayanti Tumanggor[2]
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
[1]alanmaulana20010705@gmail.com [2]dosen02223@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis besarnya Pengaruh Pengawasan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MAP FTL Adiperkasa *(Foot Locker)* secara parsial dan simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Pada PT MAP FTL Adiperkasa (*Foot Locker*). Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh, Dimana sampel adalah karyawan Pada PT MAP FTL Adiperkasa *(Foot Locker)* yang berjumlah 65 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang diambil adalah data hasil jawaban dari responden yang berjumlah 65 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukan Pengawasan dan Penempatan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Pada PT MAP FTL Adiperkasa *(Foot Locker)* yang telah dibuktikan dengan dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (201,898 > 3,145) hal ini juga diperkuat dengan nilai sig < 0,05 atau (0,000 < 0,05).

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Pengawasan, Penempatan Kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the magnitude of the influence of supervision and job placement on employee performance at PT MAP FTL Adiperkasa (Foot Locker) partially and simultaneously. The research method used in this study is quantitative research. The population used in this study is employees at PT MAP FTL Adiperkasa (Foot Locker). The sampling method used by the author in this study is the saturated sample method, where the sample is employees at PT MAP FTL Adiperkasa (Foot Locker) totaling 65 employees. The data collection method used in this study is primary data. The primary data taken is data from the answers of 65 respondents. The results of this study indicate Supervision and job placement simultaneously influence employee performance at PT MAP FTL Adiperkasa (Foot Locker), as evidenced by the calculated F value > F table (201.898 > 3.145). This is further reinforced by the p value < 0.05 (i0.000 < 0.05).

Keywords: Supervision, Job Placement, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut memiliki sumberadaya manusia (SDM) yang tidak hanya kompeten, tetapi juga yang memiliki kinerja yang kuat. Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penentu utama dalam mencapai tujuan organisasi, karena seluruh proses operasional dan strategi perusahaan akan berjalan efektif apabila di dukung oleh karyawan berkinerja baik. Oleh karena itu, manajemen SDM dituntut senantiasa menciptakan lingkungan kerja yang mampu menjaga serta meningkatkan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan baik dalam sektor pemerintah ataupun swasta. PT MAP FTL Adiperkasa *(Foot Locker)* sebagai salah perusahan Ritel yang bergerak di bidang *Fashion* (di Indonesia memiliki cakupan operasional yang luas, termasuk pada unit – unit strategis terutama Cabang Cabang. Lokasi cabang ini memiliki intensitas kerja yang tinggi, tekanan waktu, dan kebutuhan pelayanan yang cepat dan optimal kepada pelanggan. Hal ini menuntut karyawan untuk memiliki

Pengawasan yang kuat dan Penempatan Kerja yang sesuai, agar dapat memberikan layanan secara konsisten dan berkualitas.

Industri ritel di Indonesia merupakan salah satu sektor yang mengalami perkembangan pesat, terutama pada segmen fesyen, olahraga, dan gaya hidup. Data Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (APRINDO) menunjukkan bahwa kontribusi ritel modern terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional terus meningkat dari tahun ke tahun, seiring dengan pertumbuhan kelas menengah dan perubahan gaya hidup masyarakat perkotaan (APRINDO, 2022). Perubahan perilaku konsumen yang semakin menuntut pelayanan cepat, produk berkualitas, serta pengalaman belanja yang nyaman menjadikan sumber daya manusia (SDM) di lini depan memiliki peran yang sangat penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan ritel.

Selain itu, perkembangan teknologi digital turut mempercepat transformasi industri ritel di Indonesia. Kehadiran *e-commerce*, integrasi sistem pembayaran digital, serta konsep *omnichannel* retailing mendorong perusahaan untuk beradaptasi dengan cepat. Menurut Kotler & Keller (2016), konsumen masa kini tidak hanya mengutamakan produk, melainkan juga menuntut pengalaman belanja yang terintegrasi antara kanal offline dan online. Kondisi ini menuntut kesiapan sumber daya manusia (SDM) untuk mampu menghadirkan pelayanan yang konsisten, fleksibel, serta responsif dalam menghadapi perubahan perilaku konsumen.

Tidak hanya itu, kompetisi di sektor ritel juga semakin ketat dengan hadirnya berbagai pemain global maupun lokal. Kehadiran merek-merek internasional yang membawa standar pelayanan tinggi mendorong perusahaan ritel di Indonesia untuk meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM).

Penelitian dari PricewaterhouseCoopers (2020) menunjukkan bahwa 67% konsumen di Asia Tenggara menempatkan kualitas layanan sebagai faktor utama dalam menentukan loyalitas terhadap sebuah merek. Hal ini menegaskan bahwa perusahaan ritel di Indonesia, termasuk yang bergerak di segmen olahraga dan fesyen, harus menaruh perhatian besar pada pengelolaan karyawan lini depan.

Salah satu perusahaan besar yang bergerak di bidang ritel di Indonesia adalah PT Mitra Adiperkasa Tbk (MAP) melalui anak usahanya, PT MAP Aktif Adiperkasa Tbk (MAPA). MAP dikenal sebagai pemegang lisensi berbagai merek internasional ternama, termasuk *Foot Locker*. Sejak 2021, MAP resmi menghadirkan *Foot Locker* ke Indonesia dengan membuka gerai di Jakarta serta meluncurkan layanan *e-commerce* lokal. Kolaborasi ini menegaskan komitmen MAP untuk menghadirkan pengalaman ritel kelas dunia bagi masyarakat Indonesia (MAP, 2022).

MAP sendiri telah lama dikenal sebagai perusahaan yang memiliki keunggulan dalam mengelola jaringan ritel dengan sistem manajemen yang modern. Keberhasilan MAP dalam menghadirkan merek global seperti Zara, Starbucks, dan Nike menunjukkan kemampuan perusahaan dalam mengelola operasional ritel yang kompleks, termasuk dalam hal manajemen sumber daya manusia (MSDM). Dengan demikian, masuknya *Foot Locker* ke pasar Indonesia bukan hanya memperluas portofolio MAP, tetapi juga memperkuat posisi perusahaan sebagai pemain utama dalam industri ritel nasional (MAPI Annual Report, 2023).

Foot Locker merupakan perusahaan ritel internasional yang berfokus pada penjualan produk olahraga dan fesyen. Brand ini dikenal sebagai salah satu pemimpin pasar dalam kategori *sportswear* dan *streetwear*, dengan spesialisasi pada sepatu olahraga, pakaian kasual, serta berbagai aksesori gaya hidup. Kehadiran *Foot Locker* di Indonesia membawa nuansa baru dalam industri ritel olahraga dan fesyen, khususnya dalam memenuhi kebutuhan konsumen muda yang aktif, dinamis, dan mengikuti tren global. Melalui konsep gerai yang modern dan koleksi produk dari merek-merek ternama, *Foot Locker* tidak hanya menawarkan fungsi praktis sebagai perlengkapan olahraga, tetapi juga menghadirkan nilai gaya hidup dan identitas diri bagi penggunanya. Hal ini menjadikan *Foot Locker* relevan untuk diteliti dalam konteks perilaku konsumen, citra merek, maupun tren fesyen dan olahraga yang berkembang di Indonesi

Copyright © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

Adapun jumlah karyawan yang bekerja di *Foot Locker* PT. MAP FTL Adiperkasa Jakarta pada tahun 2024 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 : Data **Karyawan *Foot Locker* PT. MAP FTL Adiperkasa Jakarta (Tahun 2024)**

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Store Manager	5
2	Assistant Store Manager	7
3	Supervisor	8
4	Visual Merchandiser	5
5	Sales Associate	30
6	Cashier	5
7	Warehouse/Stock Crew	5
Total		**65**

Namun, menghadirkan merek global seperti *Foot Locker* bukan tanpa tantangan. Perusahaan harus mampu menjaga konsistensi standar pelayanan sesuai dengan identitas brand global sekaligus menyesuaikannya dengan karakteristik konsumen lokal. Hal ini menuntut adanya strategi pengawasan dan penempatan kerja yang tepat agar karyawan dapat bekerja optimal. Jika aspek SDM tidak dikelola secara efektif, maka citra merek global yang dibawa bisa tergerus akibat pelayanan yang tidak sesuai harapan konsumen.

Sebagai perusahaan ritel global, *Foot Locker* menuntut standar pelayanan yang tinggi, terutama dari para karyawan yang berinteraksi langsung dengan pelanggan. Kinerja karyawan dalam memberikan layanan yang ramah, efisien, dan sesuai prosedur akan memengaruhi kepuasan pelanggan serta citra merek.

Berikut disajikan data kinerja karyawan Foot Locker PT. MAP FTL Adiperkasa Jakarta berdasarkan indikator kinerja selama periode 2022 hingga 2024:

Tabel 2 : Data Kinerja Karyawan *Foot Locker* (PT. MAP FTL Adiperkasa Jakarta) Berdasarkan Indikator Kinerja Tahun 2022–2024 (dalam %)

Tahun	Kualitas	Kuantitas	Tanggung Jawab	Kerjasama	Inisiatif
2022	82%	80%	83%	85%	78%
2023	79%	84%	81%	83%	76%
2024	81%	79%	82%	80%	77%

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan Foot Locker PT. MAP FTL Adiperkasa Jakarta selama periode 2022–2024 menunjukkan kondisi yang fluktuatif pada setiap indikator. Pada aspek kualitas kerja, kinerja karyawan sempat mengalami penurunan dari 82% pada tahun 2022 menjadi 79% pada tahun 2023, kemudian sedikit meningkat kembali menjadi 81% pada tahun 2024. Hal serupa juga terjadi pada indikator tanggung jawab yang menurun pada tahun 2023 (81%) dibandingkan tahun sebelumnya (83%), kemudian naik tipis menjadi 82% pada tahun 2024.

Indikator kuantitas kerja justru mengalami peningkatan di tahun 2023 (84%) namun kembali turun cukup signifikan pada tahun 2024 (79%). Sementara itu, indikator kerjasama menunjukkan tren penurunan dari 85% pada tahun 2022 menjadi 83% pada tahun 2023, dan kembali turun menjadi 80% pada tahun 2024. Kondisi yang hampir sama terlihat pada indikator inisiatif, yang terus mengalami penurunan dari 78% di tahun 2022, 76% di tahun 2023, dan hanya mencapai 77% pada tahun 2024.

Fluktuasi ini mengindikasikan adanya ketidakkonsistenan kinerja karyawan dalam beberapa

aspek penting, khususnya pada dimensi kerjasama dan inisiatif yang cenderung menurun. Fenomena tersebut dapat berkaitan dengan faktor pengawasan maupun penempatan kerja yang belum optimal, sehingga berpengaruh terhadap capaian kinerja. Oleh karena itu, penelitian mengenai "Pengaruh Pengawasan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Foot Locker PT. MAP FTL Adiperkasa Jakarta" menjadi relevan untuk dilakukan.

Selain kinerja karyawan yang diukur melalui indikator kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif, pencapaian kerja juga dapat dilihat dari aspek produktivitas yang tercermin pada target dan realisasi penjualan perusahaan. Penjualan merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi, khususnya pada perusahaan ritel seperti Foot Locker yang bergerak di bidang olahraga dan *fashion.* Data target dan realisasi penjualan selama tiga tahun terakhir menunjukkan dinamika capaian yang tidak selalu stabil. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 3 : **Data Kinerja Karyawan *Foot Locker* PT. MAP FTL Adiperkasa Jakarta (Tahun 2022–2024)**

Tahun	Target Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (Rp)	Persentase Capaian (%)	Keterangan
2022	28.000.000.000	26.600.000.000	95%	Belum Optimal
2023	32.000.000.000	30.400.000.000	95%	Stabil, capaian masih konsisten
2024	34.000.000.000	31.500.000.000	93%	Mengalami penurunan capaian, fluktuatif

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa target penjualan *Foot Locker* PT. MAP FTL Adiperkasa Jakarta selama periode 2022–2024 terus mengalami peningkatan setiap tahunnya. Namun demikian, realisasi penjualan yang dicapai belum mampu memenuhi target yang telah ditetapkan. Pada tahun 2022, capaian penjualan sebesar 95% dari target, kondisi ini berlanjut pada tahun 2023 dengan persentase capaian yang sama meskipun target meningkat. Menariknya, pada tahun 2024 persentase capaian justru menurun menjadi 93%, meskipun target penjualan yang ditetapkan lebih tinggi dibanding tahun-tahun sebelumnya.

Kondisi ini menunjukkan bahwa capaian penjualan perusahaan cenderung fluktuatif dan tidak konsisten dengan target yang ditentukan. Hal tersebut dapat mencerminkan adanya permasalahan pada aspek kinerja karyawan, baik dari sisi pengawasan maupun penempatan kerja yang berpotensi memengaruhi produktivitas dan pencapaian perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian terkait "Pengaruh Pengawasan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada *Foot Locker* PT. MAP FTL Adiperkasa Jakarta" menjadi penting untuk dilakukan guna menemukan faktor yang dapat meningkatkan efektivitas kerja serta mendukung pencapaian target perusahaan.

Berikut ini adalah data pengawasan karyawan *Foot Locker* PT. MAP FTL

Tabel 4 : Data Pengawasan PT MAP FTL *Foot Locker* Tahun 2024

No	Jabatan	Jumlah Karyawan	Kehadiran Tepat Waktu (%)	Kepatuhan SOP (%)	Kepatuhan Laporan Stock (%)	Nilai Pengawasan
1	*Store Manager*	5	97%	95%	94%	96%
2	*Ass Store Manager*	7	94%	92%	91%	92%
3	*Supervisor*	8	92%	90%	91%	90%

Copyright © 2026 Pada Penulis

No	Jabatan	Jumlah Karyawan	Kehadiran Tepat Waktu (%)	Kepatuhan SOP (%)	Kepatuhan Laporan Stock (%)	Nilai Pengawasan
4	*Visual Merchandiser*	5	90%	88%	90%	89%
5	*Sales Associate*	30	89%	86%	88%	88%
6	*Cashier*	5	93%	91%	92%	91%
7	*Warehouse / Stock Crew*	5	91%	94%	96%	92%
Total / Rata-Rata	**—**	**65**	**92%**	**91%**	**92%**	**91.1%**

Berdasarkan hasil pra-survei pengawasan yang dilakukan pada perusahaan ritel sepatu Foot Locker terhadap 65 orang karyawan dari berbagai jabatan, dapat diketahui bahwa tingkat pengawasan yang diterapkan perusahaan berada pada kategori baik secara keseluruhan. Pengawasan ini diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), ketepatan laporan stok, dan interaksi dengan pelanggan.

Dari hasil pengumpulan data terlihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu mencapai rata-rata 92% persen. Nilai ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan telah memiliki kedisiplinan yang tinggi terhadap jam kerja yang ditetapkan perusahaan. Jabatan dengan tingkat kehadiran tertinggi adalah Store Manager sebesar 97% persen, disusul oleh Assistant Store Manager sebesar 94% persen. Hasil tersebut menggambarkan bahwa posisi manajerial memiliki kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi terhadap ketepatan waktu. Sementara itu, nilai kehadiran terendah terdapat pada Sales Associate dengan rata-rata 88% persen, yang menunjukkan masih perlunya peningkatan kedisiplinan di tingkat pelaksana lapangan yang berhadapan langsung dengan pelanggan.

Selanjutnya, tingkat kepatuhan terhadap SOP perusahaan menunjukkan hasil rata-rata sebesar 91% persen. Angka ini termasuk dalam kategori baik dan menunjukkan bahwa karyawan secara umum telah memahami serta menjalankan prosedur kerja yang berlaku. Divisi yang menunjukkan kepatuhan tertinggi adalah Store Manager dan Warehouse/Stock Crew, masing-masing dengan nilai 95% dan 94% persen. Hal ini menunjukkan bahwa bagian manajemen dan gudang memiliki sistem kerja yang lebih terkontrol dan terukur. Sebaliknya, tingkat kepatuhan terendah ditemukan pada divisi Sales Associate, yaitu sebesar 86% persen. Rendahnya nilai ini diduga disebabkan oleh tingginya intensitas interaksi dengan pelanggan, sehingga beberapa prosedur standar terkadang diabaikan demi kecepatan pelayanan.

Indikator ketepatan laporan stok juga menunjukkan hasil yang baik dengan rata-rata 92% persen. Nilai tertinggi terdapat pada Warehouse/Stock Crew dengan ketepatan laporan sebesar 96% persen. Hasil ini menggambarkan bahwa sistem pencatatan persediaan di gudang berjalan dengan akurat dan pengawasan terhadap data stok dilakukan secara rutin. Divisi lain seperti Store Manager dan Cashier juga menunjukkan tingkat ketepatan laporan yang tinggi, masing-masing 94% dan 92% persen, yang menandakan koordinasi antarbagian dalam hal pelaporan stok cukup efektif. Jika seluruh indikator digabungkan, maka nilai pengawasan umum Foot Locker mencapai rata-rata sebesar 91,1% persen. Angka ini mengindikasikan bahwa sistem pengawasan di perusahaan telah berjalan secara efektif dan mampu mendorong kinerja karyawan menuju arah yang positif. Tingginya nilai ini juga mencerminkan adanya koordinasi yang baik antara manajemen dan karyawan di seluruh lini kerja. Meskipun demikian, perusahaan tetap perlu meningkatkan pengawasan pada bagian yang berhubungan langsung dengan pelanggan agar

tingkat disiplin dan kepatuhan terhadap prosedur tetap konsisten, terutama di divisi Sales Associate yang memiliki variasi nilai paling besar dibandingkan divisi lainnya.

Secara keseluruhan, hasil pra-survei pengawasan ini memberikan gambaran bahwa budaya kerja di lingkungan *Foot Locker* sudah cukup tertanam dengan baik. Pengawasan yang efektif tidak hanya berfungsi memastikan kedisiplinan dan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan kepada pelanggan dan akurasi data operasional perusahaan.

Untuk memahami kondisi kinerja karyawan secara lebih mendalam, diperlukan gambaran data yang dapat menunjukkan kesesuaian penempatan kerja, data ini penting untuk melihat sejauh mana ketepatan penempatan kerja dari keseluruhan karyawan Foot Locker PT. MAP FTL Adiperkasa Jakarta

Tabel 5 : Data Penempatan Kerja PT. MAP FTL Adiperkasa Jakarta Tahun 2024

No	Jabatan / Posisi	Jumlah Karyawan	Jumlah Sesuai	% Sesuai	Jumlah Tidak Sesuai	% Tidak Sesuai	Keterangan
1	Store Manager	5	5	100%	0	0%	Seluruh karyawan memiliki latar belakang manajemen dan pengalaman di bidang ritel.
2	Assistant Store Manager	7	7	100%	0	0%	Umumnya memiliki pengalaman sebelumnya sebagai Supervisor atau Sales Senior.
3	Supervisor	8	6	75%	2	25%	Terdapat 2 karyawan dengan latar belakang umum yang masih beradaptasi dalam peran pengawasan.
4	Visual Merchandiser	5	5	100%	0	0%	Karyawan berlatar belakang desain atau pemasaran sesuai dengan tugas penataan toko.
5	Sales Associate	30	30	100%	0	0%	Mayoritas ditempatkan sesuai kemampuan

Copyright © 2026 Pada Penulis

							komunikasi dan penjualan produk ritel.
6	Cashier	5	5	100%	0	0%	Sebagian besar berlatar belakang akuntansi atau administrasi sesuai fungsi kasir.
7	Warehouse / Stock Crew	5	3	60%	2	40%	Terdapat 2 karyawan dari latar non-logistik dan belum berpengalaman, namun telah mengikuti pelatihan internal.
Jumlah	65						

Berdasarkan tabel kesesuaian penempatan karyawan pada Foot Locker PT. MAP FTL Adiperkasa Jakarta, diketahui bahwa dari total 65 karyawan, sebagian besar telah ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, dan kompetensi yang dimiliki. Hal ini terlihat pada beberapa jabatan strategis seperti Store Manager, Assistant Store Manager, Visual Merchandiser, Sales Associate, dan Cashier yang menunjukkan tingkat kesesuaian penempatan sebesar 100%, sehingga dapat dikatakan bahwa perusahaan telah menerapkan penempatan kerja yang cukup baik pada posisi-posisi tersebut.

Pada jabatan Supervisor, dari total 8 karyawan, terdapat 6 karyawan (75%) yang telah sesuai dengan latar belakang dan kompetensi pengawasan, sementara 2 karyawan (25%) masih belum sepenuhnya sesuai karena berasal dari latar belakang umum dan masih dalam tahap adaptasi terhadap peran pengawasan. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar supervisor telah ditempatkan secara tepat, masih diperlukan proses pengembangan kompetensi agar kinerja pengawasan dapat lebih optimal.

Selanjutnya, pada jabatan Warehouse/Stock Crew, tingkat kesesuaian penempatan tergolong paling rendah dibandingkan jabatan lain, yaitu sebesar 60% atau 3 karyawan yang sesuai, sedangkan 2 karyawan (40%) belum memiliki latar belakang logistik dan pengalaman yang memadai. Namun demikian, perusahaan telah melakukan upaya perbaikan melalui pemberian pelatihan internal guna meningkatkan kemampuan dan kesiapan kerja karyawan tersebut.

Secara keseluruhan, tabel ini menunjukkan bahwa penempatan kerja di Foot Locker PT. MAP FTL Adiperkasa Jakarta sudah relatif baik, namun masih terdapat beberapa jabatan tertentu yang memerlukan perhatian lebih dalam hal kesesuaian kompetensi. Kondisi ini menjadi dasar penting dalam penelitian untuk mengkaji lebih lanjut pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat meningkatkan efektivitas penempatan kerja secara menyeluruh.

Secara keseluruhan, hasil pra-survei ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Foot Locker Indonesia telah ditempatkan sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikan mereka. Penempatan kerja yang sesuai tersebut berpotensi mendukung peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan, serta mencerminkan penerapan prinsip *"the right man in the right place"*

dalam kebijakan sumber daya manusia perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Menurut Sugiyono (2018:8), metode kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan memanfaatkan instrumen penelitian dan analisis data bersifat statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran yang objektif, terukur, serta dapat dianalisis secara sistematis mengenai hubungan antarvariabel yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Foot Locker PT. MAP FTL Adiperkasa Jakarta pada tahun 2024. Menurut Sugiyono (2020:80), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Seluruh karyawan dipilih sebagai populasi karena masing-masing memiliki peran penting dalam mendukung operasional perusahaan, baik pada level manajerial maupun operasional toko. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 65 orang karyawan dengan berbagai jabatan sesuai struktur organisasi perusahaan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, yaitu teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2020:82). Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 orang karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan melalui data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner serta observasi untuk memperoleh informasi yang faktual dan akurat sesuai kondisi di lapangan.

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas, variabel pengawasan, penempatan kerja, dan kinerja karyawan masing-masing memperoleh nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,244. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner pada ketiga variabel tersebut dinyatakan valid, sehingga instrumen penelitian layak digunakan dan dapat diolah lebih lanjut sebagai data penelitian. Dengan terpenuhinya syarat validitas, setiap butir pertanyaan mampu mengukur indikator yang seharusnya diukur secara tepat.

Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha variabel pengawasan sebesar 0,652, variabel penempatan kerja sebesar 0,877, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,603. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel dinyatakan reliabel. Artinya, instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel yang diteliti secara stabil dan akurat.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6 : Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

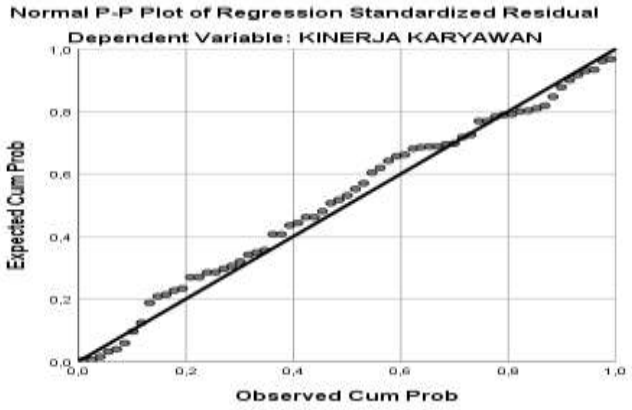
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,84038437

Copyright © 2026 Pada Penulis

Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,055
	Negative	-,074
Test Statistic		,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan data statistik pada Tabel, uji normalitas dapat diketahui hasil dari pengujian *statistic non-parametik Kolmogorov Smirnov* memperoleh nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian yang dilakukan ini berdistribusi normal.



Gambar 1 : Grafik P – Plot Hasil Uji Normalitas

Dari gambar 1 tersebut, dapat diketahui bahwa grafik normal probability plot menunjukan pola grafik yang normal. Hal itu dapat diketahui dengan melihat titik-titik yang mengikuti pola garis diagonal

Uji Multikolineartitas

Tabel 7 : Hasail Uji Multikolineartitas

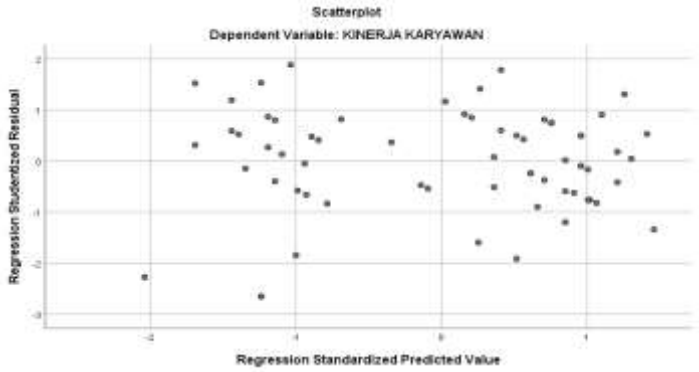
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18,035	1,795		10,049	0		
	PENGAWASAN	0,102	0,05	0,107	2,053	0,044	0,787	1,271
	PENEMPATAN KERJA	0,538	0,032	0,877	16,78	0	0,787	1,271

Bedasarkan tabel 4.16 diatas, dapat diketahui bahwa variabel pengawasan memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,787 dan variabel penempatan kerja juga memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,787. Dimana nilai hasil kedua variabel tersebut nilai nya lebih besar dari 0,10 Dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) Variabel pengawasan sebesar 1.271 dan nilai VIF dari

variabel penempatan kerja sebesar 1.271, Dimana nilai kedua variabel tersebut kurang dari 10. Dengan begitu model regresi ini tidak memiliki gangguan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Grafik 2 : Grafik Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas

Dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *Scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Uji Autokorelasi

Tabel 8: Hasail Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,931[a]	,867	,863	,854	2,208

a. Predictors: (Constant), PENEMPATAN KERJA, PENGAWASAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson sebesar 2,208. Dimana hasil tersebut lebih besar daripada DU (1,6621) dan juga hasil tersebut lebih kecil dari 4-DU (2,3379) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini tidak terjadi gejala autokorelasi.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 9 : Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Pengawasan, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18,035	1,795		10,049	,000
	PENGAWASAN	,102	,050	,107	2,053	,044
	PENEMPATAN KERJA	,538	,032	,877	16,780	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Bedasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.20 diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi Y= 18,035 + 0,102 (X_1) + 0,538 (X_2**)** menunjukan bawha, nilai yang didapat dari variabel pengawasan (X1) dan penempatan kerja (X2) mempunyai nilai yang signifikan yaitu dibawah 0,05. Maka dari hasil pengujin regresi berganda ini mendapatkan bahwa variabel pengawasan (X1) dan penempatan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Copyright © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

Uji Determinasi

Tabel 10 : Hasil Uji Determinas Variabel Pengawasan, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,931[a]	,867	,863	,854

a. Predictors: (Constant), PENEMPATAN KERJA, PENGAWASAN

Dari hasil perhitungan analisis model koefisien determinasi (R2) pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,867, hal itu dapat di artikan bahwa sebesar 86,7% pengaruh kinerja karyawan dapat disebabkan oleh pengawasan dan penempatan kerja. Sedangkan untuk sisanya sebesar 14,3% dapat disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 11: Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pengawasan dan Penempetan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18,035	1,795		10,049	,000
	PENGAWASAN	,102	,050	,107	2,053	,044
	PENEMPATAN KERJA	,538	,032	,877	16,780	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Pengaruh Pengawasan terhadap kinerja karyawan, Dapat dilihat dari hasil pengujian pada tabel 4.28 diatas, menunjukan bahwa hasil dari t hitung > t tabel atau (2,053 > 1,998) hal ini juga diperkuat dari hasil nilai sig < 0,05 atau (0,044 < 0,05). Dengan begitu Ho_2 ditolak dan Ha_2 diterima, hal ini

Dapat dilihat dari hasil pengujian pada tabel diatas, Pengaruh Penempatan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukan bahwa hasil dari t hitung > t tabel atau (16,780 > 1,998) hal ini juga diperkuat dari hasil nilai sig < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan begitu Ho_2 ditolak dan Ha_2 diterima, hal ini menunjukan bahwa pengaruh parsial secara signifikan antara pengawasan terhadapat kinerja karyawan pada PT MAP FTL Adiperkasa Jakarta.

Uji F

Tabel 12: Hasil Uji Hipotesis (Uji f) Secara Simultan Variabel Pengawasan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	294,379	2	147,190	201,898	,000[b]
	Residual	45,200	62	,729		
	Total	339,579	64			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PENEMPATAN KERJA, PENGAWASAN

Dapat dilihat dari tabel diatas :

a) menunjukan bahwa hasil dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (201,898 > 3,145)
b) hal ini juga diperkuat dengan nilai sig < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan begitu Ho_3 ditolak dan Ha_3 diterima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh simultan secara signifikan antara pengawasan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT MAP FTL Adiperkasa Jakarta.

PEMBAHASAN

Bedasarkan pada hasil uji regresi linear sederhana didapatkan persamaan Y= 19,317 + 0,489$X_{1.}$ Yang dapat diartikan bahwa nilai koefisien regresi pengawasan (X1) sebesar 0,489 yang diartika papabila konstanta tetap, makasetiap perubahan satu poin (1) pada variabel pengawasan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,489 poin. Bedasarkan hasil uji hipotesis parsial, diperoleh nilai $T_{hitng} > T_{tabel}$ atau ((2,053 > 1,998) yang diperkuat dengan sig, 0,05 atau (0,44 < 0,05). Dengan begitu maka Ho_1 ditolak dan Ha_1 diterima. Hal ini menunjukan bahwa ada pengaruh secara parsial dan signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan Pada pada PT MAP FTL Adiperkasa Jakarta.

Bedasarkan pada hasil uji regresi linear sederhana didapatkan persamaan

Y = 21,222 + 0,568$X_{2,}$ Yang dapat diartikan bahwa nilai koefisien regresi Penempatan kerja (X2) sebesar 0,568 yang dapat diartikan apabila konstanta tetap., maka setiap perubahan satu poin (1) pada setiap variabel penempata kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,568 poin. Bedasarkan hasil uji hipotesis parsial, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau atau (16,780 > 1,998)) hal ini juga diperkuat dari hasil nilai sig < 0,05 atau (0,000< 0,05). Dengan begitu Ho_2 ditolak dan Ha_2 diterima, hal ini menunjukan bahwa pengaruh parsial secara signifikan antara penempatan kerja terhadapat kinerja karyawan pada PT MAP FTL Adiperkasa Jakarta

Bedasarkan pada hasil uji regresi linear sederhana didapatkan persamaan Y = 18,035 + 0,102 (X_1) + 0,538 (X_2) Kemudian hasil perhitungan analisis model koefisien determinasi (R^2) didapatkan angka *R Square* sebesar 0,867 hal tersebut dapat diartikan sebesar 87% pengaruh kinerja karyawan dapat disebabkan oleh variabel pengawasan dan penempatan kerja sedangkan untuk sisanya sebesar 13% disebabkan oleh faktor – faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Bedasarkan hasil uji hipotesis simultan, dapat diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (201,898 > 3,145) hal ini juga diperkuat dengan nilai sig < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan begitu Ho_3 ditolak dan Ha_3 diterima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh simultan secara signifikan antara pengawasan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT MAP FTL Adiperkasa Jakarta.

SIMPULAN

Pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT MAP FTL Adiperkasa Jakarta yang telah dibuktikan dengan hasil dari persamaan regresi Motivasi (X1) adalah Y= 19,317 + 0,489$X_{1.}$, nilai koefisien regresi sebesar 0,48X_1 maka pengaruh X1 – Y sebesar 0,489. diperoleh nilai $T_{hitng} > T_{tabel}$ atau ((2,053 > 1,998) yang diperkuat dengan sig, 0,05 atau (0,44 < 0,05). maka dapat diartikan Ha diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Penempatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT MAP FTL Adiperkasa Jakarta yang telah dibuktikan dengan hasil dari persamaan regresi Disiplin (X2) adalah Y = 21,222 + 0,568X_2 nilai koefisien regresi sebesar 0,568X_2 maka pengaruh X2 – Y Sebesar 0,568. diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau atau (16,780 > 1,998)) hal ini juga diperkuat dari hasil nilai sig < 0,05 atau (0,000< 0,05). maka dapat diartikan Ha diterima dan H0 ditolak,

Copyright © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

sehingga dapat disimpulkan secara parsial Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Bedasarkan pada hasil uji regresi linear sederhana didapatkan persamaan Y = 18,035 + 0,102 (X_1) + 0,538 (X_2) Kemudian hasil perhitungan analisis model koefisien determinasi (R^2) didapatkan angka *R Square* sebesar 0,867 hal tersebut dapat diartikan sebesar 87% pengaruh kinerja karyawan dapat disebabkan oleh variabel pengawasan dan penempatan kerja sedangkan untuk sisanya sebesar 13% disebabkan oleh faktor – faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Bedasarkan hasil uji hipotesis simultan, dapat diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (201,898 > 3,145) hal ini juga diperkuat dengan nilai sig < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan begitu Ho_3 ditolak dan Ha_3 diterima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh simultan secara signifikan antara pengawasan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT MAP FTL Adiperkasa Jakarta

DAFTAR PUSTAKA

Aldy, H. L. N. (2020). Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Hanifa Islamic School. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2). Universitas Pamulang.

Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, S. (2018). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (APRINDO). 2019. Laporan tahunan penjualan ritel Indonesia 2019. Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia.

Bangun, W. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Chafidoh, S. N., & Husain, B. A. (2024). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pondok Aren. *PERKUSI*, 4(4), 749–760. Universitas Pamulang.

Chandra, T. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Efendi, H. (2016). *Manajemen Pengawasan*. Yogyakarta: Andi Offset.

Ernie, T. & Saefullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media.

Fahmi, I. (2015). *Manajemen Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Gary, D. (2019). *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2017). *Analisis Multivariat: Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. H. (2015). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Husain, B. A. (2020). Pengaruh penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BAZIS DKI Jakarta. *PERKUSI*, 1(4). Universitas Pamulang.

Indartono, S. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Andi Offset.

Iskandar, H. (2020). Pengaruh Penempatan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, *8*(4), 243-260.

Kamaludin, dkk. (2024). Pengaruh komitmen organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja. *KARIR Jurnal Manajemen*. Universitas Pamulang.

Karlina, D. (2020). Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Manggala Prima Sejahtera. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4). Universitas Pamulang.

Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing management* (15th ed.). Pearson Education.

Krisnandi, B., dkk. (2019). *Pengantar Manajemen Modern*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Lestari, D. (2023). Pengaruh pengawasan, penempatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Prismatama. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 101–112.

Lussier, R. N., & Hendon, J. R. (2019). *Human resource management: Functions, applications, and skill development* (3rd ed.). Sage Publications.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Manulang. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

MAP. (2022). *MAP resmi hadirkan Foot Locker ke Indonesia*. PT Mitra Adiperkasa Tbk.

MAPI. (2023). *Annual report 2023*. PT Mitra Adiperkasa Tbk.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.

Moeheriono. (2017). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Moekizat. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

Nauli, P. P. (2023). Pengaruh kompensasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Universitas Pamulang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2). Universitas Pamulang.

Nawawi, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Nielsen. (2021). *Indonesia retail consumer survey 2021*. Nielsen Company.

Notoatmodjo, S. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Nugroho, A. (2020). Pengaruh penempatan kerja sesuai kompetensi terhadap produktivitas karyawan pada sektor perbankan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 77–88.

Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.

Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Putri, R. (2021). Pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Matahari Department Store. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 55–63.

PwC. (2020). *Future of consumer markets in Southeast Asia*. PricewaterhouseCoopers.

Qurbani, D., & Muzdalifah, A. R. (2024). Pengaruh Pengawasan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ch. Mohito Communications Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, *4*(1), 150-156.

Rahman, F. (2022). Penempatan kerja dan kompetensi terhadap efektivitas kerja karyawan instansi pemerintahan. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(1), 33–44.

Ramadhani, A. (2019). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson Education.

Santoso, S. (2019). *Menguasai Statistik dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Sari, M. (2019). Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 44–52

Saripah, R., & Yanuarti, M. (2022). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Padma Karya Prima. *Swara Manajemen*, 4(2). Universitas Pamulang

Siagian, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Soewarno. (2017). *Pengawasan Manajerial*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Sudarma. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Sudjana. (2015). *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Copyright © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

Sumarjo, W. (2021). Pengaruh pengembangan karir & penempatan terhadap kepuasan kerja & kinerja. *Jurnal Sumber Daya Manusia (JSDM)*, 5(2). Universitas Primagraha.

Supriatal, S., & Mulyanto, H. (2024). Peran Aktualisasi Diri sebagai Intervening Keteladanan dan Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL MANAJEMEN*, *4*(2), 275-284.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Thamrin, & Nulyanti. (2023). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Tangerang. *Swara Mahasiswa Manajemen*, 3(1), 144–157. Universitas Pamulang.

Tahu, A., Sunarsi, D., & Mogi, A. (2026). Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Astra Toyota Sales Operation BSD City. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, *3*(1), 221-240.

Widi Yuliani. (2015). *Pengawasan dan Pengendalian Manajemen*. Yogyakarta: Andi.

Yuniarsih, T., & Suwanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.