

## FUNGSI KEPEMIMPINAN DALAM PENEMPATAN KERJA KARYAWAN PADA PT. HUMAN TECH INDONESIA

<sup>1</sup>Ahmad Yani Kosali

<sup>1</sup>Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Satya Negara Palembang

### ABSTRACT

*This study was conducted to determine the function of leadership in the placement of employees at PT. Human Tech Indonesia, certainly needed a variety of instruments, ranging from infrastructure to the human resources, as well as the character of a leader. The character of a leader and a leader function itself is one of the main factors in the management of an organization, whether public or private. The method in this research is descriptive qualitative research method, where researchers collecting data obtained from sources are researched through observation, interviews, and documentation related to the title of the study. From the research, it is known that employees at PT. Human Tech Indonesia has been able to describe the policy given by the leadership in the form of a positive response to the duties and responsibilities given to them.*

**Keywords:** *Overly protective, Expert, and Relevant*

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui fungsi kepemimpinan dalam penempatan kerja karyawan pada PT. Human Tech Indonesia, tentunya diperlukan berbagai instrument, mulai dari sarana dan prasarana sampai kepada sumber daya manusia, seperti halnya karakter seorang pemimpin. Karakter seorang pemimpin dan fungsi seorang pemimpin itu sendiri merupakan salah satu faktor utama dalam pengelolaan suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta.

Adapun metode dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif, dimana peneliti melakukan pengumpulan data yang diperoleh dari sumber yang diteliti melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi yang berkaitan dengan judul penelitian.

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa karyawan di PT. Human Tech Indonesia telah dapat menjabarkan kebijakan yang diberikan oleh pimpinan dalam bentuk respon yang positif terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

**Kata Kunci :** *Overly protective, Expert, dan Relevan.*

## I. PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi perilaku orang banyak,

dimana perilaku bukan hanya yang terlihat, tetapi pikiran, keyakinan dan sikap mental juga merupakan faktor yang dominan. Seorang pemimpin haruslah dapat dipercaya serta harus mampu

mengkomunikasikan visinya, artinya ia harus mampu mentransformasi visi tersebut kepada bawahannya. Seorang pemimpin harus mampu melaksanakan fungsi-fungsinya yang berkaitan dengan tugas-tugas seorang pemimpin, meliputi : pengambilan keputusan, menetapkan sasaran, menyusun kebijakan, menempatkan karyawan, dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan, baik secara vertikal maupun secara horizontal, termasuklah kemampuan mengawasi pekerjaan bawahan.

Setiap pemimpin di dalam suatu perusahaan pasti memiliki dan menerapkan fungsi kepemimpinan. Keberhasilan suatu perusahaan, selain ditentukan oleh pemimpinnya juga tergantung pada karyawan perusahaan tersebut, salah satunya dalam hal penempatan kerja karyawan. Fungsi kepemimpinan yaitu tugas pokok pemimpin yang berupa : mengantarkan, mengelompokkan, memberi petunjuk, mendidik, membimbing, dan lain sebagainya, agar para bawahan mengikuti arahan yang diberikan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini dapat terwujud dengan baik apabila seorang pemimpin menjalankan fungsinya sebagaimana mestinya. Fungsi kepemimpinan dalam penempatan kerja

karyawan akan mempengaruhi kelancaran program kerja karyawan. Sistem penempatan kerja yang dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kebutuhan bertujuan agar tercapainya tujuan perusahaan.

Penempatan (Placement) merupakan salah satu aspek yang penting dalam proses perencanaan sumber daya manusia, karena mempunyai hubungan yang erat dengan efisiensi dan keadilan, dimana setiap karyawan diberikan peluang yang sama untuk berkembang, termasuk proses pemberian tugas / pekerjaan kepada karyawan untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan. Di samping itu, karyawan harus mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi atas tugas dan pekerjaan tersebut. Penempatan ini harus didasarkan pada deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan, serta berpedoman kepada prinsip “Penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat”. Penempatan yang tepat yang terdiri dari : kesesuaian kemampuan akademis, kesesuaian pengalaman, dan kesesuaian kesehatan baik fisik maupun

mental sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Dari uraian di atas, peneliti melihat bahwa permasalahan yang terjadi di PT. Human Tech Indonesia adalah masih belum terlaksananya fungsi kepemimpinan dengan baik, hal ini dapat diketahui dari masih belum baiknya proses penempatan kerja karyawan di perusahaan tersebut. Dengan dasar inilah, penulis tertarik untuk mengetahui fungsi kepemimpinan dan penempatan kerja karyawan pada PT. Human Tech Indonesia.

## **II. METODE PENELITIAN**

Perspektif pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, untuk mengetahui fungsi kepemimpinan dalam penempatan kerja karyawan pada PT. Human Tech Indonesia. Pendekatan ini pada hakekatnya ialah berusaha memahami tafsiran tentang apa yang terjadi.

Menurut Sugiyono (2014 : 69), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian untuk membuat hasil yang didapat dari suatu situasi atau kejadian.

Adapun dimensi fungsi kepemimpinan (George R. Terry, 2006 : 37) dengan indikator sebagai berikut ; perencanaan,

pengembangan loyalitas, fungsi memandang ke depan, pengambilan keputusan, pengawasan, dan memberikan motivasi. Sedangkan dimensi penempatan kerja dengan indikatornya sebagai berikut : tingkat pendidikan dan keahlian, pengetahuan kerja, pengalaman kerja, keterampilan kerja, dan faktor usia.

Informan penelitian dalam penelitian ini sebanyak 5 orang yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan studi pustaka.

## **III. HASIL PENELITIAN**

Fungsi kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam kemajuan dan perkembangan suatu instansi pemerintah maupun swasta. Kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau motivasi kerja, mengarahkan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien, serta membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Apabila dalam suatu instansi / perusahaan tidak melaksanakan fungsi kepemimpinan, maka perusahaan tersebut tidak dapat berkembang. Fungsi

kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam kemajuan dan perkembangan suatu instansi, baik pemerintah maupun swasta.

Deswanto, selaku Sales Marketing Officer pada PT. Human Tech Indonesia menyatakan bahwa “permasalahan dalam fungsi kepemimpinan yang ada di PT. Human Tech Indonesia yaitu perencanaan yang dibuat tidak sesuai dengan situasi kerja dan pengawasan yang diberikan kurang kepada karyawan”, (wawancara 18 November 2015).

Hasil observasi penulis pada PT. Human Tech Indonesia ditemukan bahwa perencanaan dan pengawasan yang dilakukan belum terlaksana dengan baik. Hal ini terlihat dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang cenderung menunda untuk diselesaikan keesokan harinya, sehingga memperlambat proses pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat dijelaskan bahwa perencanaan dan pengawasan belum terlaksana dengan baik, sebaiknya pimpinan PT. Human Tech Indonesia harus lebih memperhatikan cara kerjanya dalam membuat perencanaan yang semestinya disesuaikan dengan situasi kerja yang ada

dan pimpinan juga memberikan pengawasan yang lebih ketat terhadap hasil kerja karyawan, baik dari sisi kerapian pekerjaan maupun dari sisi ketepatan waktu.

Vina Demita, selaku Staff Administrasi pada PT. Human Tech Indonesia menyatakan bahwa “fungsi kepemimpinan di perusahaan yang sebenarnya adalah melakukan : perencanaan, pengembangan loyalitas, pengawasan, pengambilan keputusan, serta memberikan motivasi. Akan tetapi fungsi-fungsi yang disebutkan itu di PT. Human Tech Indonesia belum terlaksana dengan baik”, (wawancara 15 November 2015).

Hasil observasi penulis pada PT. Human Tech Indonesia ditemukan bahwa perencanaan yang dibuat pimpinan masih belum sesuai dengan tujuan organisasi, dalam pengambilan keputusannya masih belum tegas, pengembangan loyalitas dan pengawasannya perlu ditingkatkan lagi serta pimpinan harus lebih banyak memberikan motivasi kepada karyawannya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat dijelaskan bahwa pelaksanaan fungsi kepemimpinan belum terlaksana dengan baik. Hal ini terlihat dari : perencanaan, pengambilan keputusan,

pengembangan loyalitas, dan pengawasan terhadap karyawan yang masih kurang optimal dimana karyawan dibatasi dalam menggunakan kreasinya dalam bekerja. Begitupun dengan motivasi, pimpinan perusahaan juga belum memberikan motivasi yang tepat kepada karyawan dalam memenuhi target kerja. Sebaiknya, fungsi kepemimpinan tersebut harus dilaksanakan dengan sebaik mungkin karena hal ini dapat mempengaruhi kemajuan dan perkembangan perusahaan, terutama PT. Human Tech Indonesia.

Rara Manica, Selaku Staff Administrasi pada PT. Human Tech Indonesia menyatakan bahwa “perencanaan yang dibuat oleh pimpinan PT. Human Tech Indonesia belum terlaksana dengan baik. Hal ini terlihat dari tujuan organisasi belum bisa tercapai sesuai dengan perencanaan yang dibuat”, (wawancara 17 November 2015).

Hasil observasi penulis pada PT. Human Tech Indonesia ditemukan bahwa perencanaan yang dibuat oleh pimpinan belum sesuai dengan tujuan organisasi, masih tidak sesuai dengan situasi pekerjaan yang ada di PT. Human Tech Indonesia, serta tidak dapat mencapai target yang hendak dicapai.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis dapat dikemukakan bahwa perencanaan yang dibuat oleh pimpinan belum bisa mencapai tujuan organisasi. Sebaiknya, perencanaan itu harus dibuat sesuai dengan situasi pekerjaan, tujuan, dan target yang ingin dicapai. Apabila perencanaan itu sudah terlaksana dengan baik, maka tujuan perusahaan dapat tercapai.

Deswanto, selaku Sales Marketing Officer pada PT. Human Tech Indonesia menyatakan bahwa “pengembangan loyalitas kurang diterapkan di perusahaan, sehingga pengembangan loyalitas karyawan menurun”, (wawancara 18 November 2015).

Hasil observasi penulis pada PT. Human Tech Indonesia didapati bahwa pengembangan loyalitas memang kurang diterapkan, hal ini terlihat dari sikap karyawannya sehari-hari menunjukkan kurang baik. Pemimpinnya tidak memberikan teladan yang baik kepada karyawan sehingga pengembangan loyalitas menurun.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis dapat dijelaskan bahwa pengembangan loyalitas perlu ditingkatkan lagi. Sebaiknya, pengembangan loyalitas ini bukan diantara pengikut saja, tetapi juga

untuk para pemimpin tingkat rendah dan menengah dalam organisasi. Untuk mencapai loyalitas ini, seorang pemimpin sendiri harus memberi teladan, baik dalam pemikiran, kata-kata maupun tingkah laku sehari-hari yang ditunjukkan kepada karyawan. Lalu pemimpin sendiri tidak pernah mengingkari dan menyeleweng dari loyalitas karena segala sesuatu tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya pengembangan loyalitas.

Vina Demita, selaku Staff Administrasi pada PT. Human Tech Indonesia menyatakan bahwa “pengawasan yang dilakukan pimpinan PT. Human Tech Indonesia belum terlaksana dengan baik”, (wawancara 15 November 2015).

Hasil observasi penulis pada PT. Human Tech Indonesia ditemukan bahwa pengawasan yang diberikan pimpinan belum dilaksanakan dengan optimal. Hal ini terlihat karyawan di PT. Human Tech Indonesia ini dalam penyelesaian pekerjaannya tidak disiplin dan tepat waktu.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis dapat diuraikan bahwa pengawasan yang dilakukan pimpinan perusahaan masih perlu ditingkatkan lagi. Pengawasan ini merupakan indikator dari fungsi kepemimpinan dimana pengawasan

dilaksanakan untuk senantiasa meneliti kemampuan pelaksanaan rencana. Dengan adanya pengawasan, maka hambatan-hambatan dapat segera diketahui dan dipecahkan sehingga semua kegiatan kembali berlangsung sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Andi Wijaya, selaku Team Sales pada PT. Human Tech Indonesia menyatakan bahwa “pimpinan di perusahaan tersebut kurang tegas dalam mengambil suatu keputusan pada saat perusahaan sedang menghadapi suatu permasalahan”, (wawancara 20 November 2013).

Hasil observasi penulis di PT. Human Tech Indonesia didapati bahwa pimpinan perusahaan dalam pengambilan keputusan tidak tegas, sehingga permasalahan yang ada tidak dapat diselesaikan dengan cepat.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis dapat dijelaskan bahwa pimpinan perusahaan dalam hal ini PT. Human Tech Indonesia kurang tegas dalam mengambil suatu keputusan. Sebaiknya, seorang pemimpin harus bisa lebih tegas lagi dalam menghadapi permasalahan yang ada. Pengambilan keputusan ini merupakan indikator dari fungsi kepemimpinan. Apabila seorang pemimpin tidak berani dan tidak cepat dalam mengambil suatu keputusan, maka hal ini dapat

menimbulkan permasalahan baru di perusahaan.

Deswanto, selaku Sales Marketing Officer pada PT. Human Tech Indonesia menyatakan bahwa “pimpinan di PT. Human Tech Indonesia masih belum maksimal memberikan motivasi kerja kepada karyawannya”, (wawancara 18 November 2015).

Hasil observasi penulis di PT. Human Tech Indonesia diketahui bahwa pimpinan masih belum memberikan motivasi kepada karyawannya, sehingga para karyawan tidak memiliki semangat yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan yang berdampak kepada tersendatnya proses pekerjaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis dapat dikemukakan bahwa pimpinan masih belum maksimal dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Motivasi kerja merupakan faktor terpenting dalam meningkatkan hasil kerja karyawan. Oleh karena itu, pimpinan di PT. Human Tech Indonesia sebaiknya harus lebih memperhatikan karyawan dengan memberikan motivasi yang baik agar karyawan dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan lebih baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Wendi Putra, S. Kom., MM selaku Manajer Operasional pada PT. Human Tech Indonesia memaparkan bahwa “penempatan kerja karyawan di PT. Human Tech Indonesia belum sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja, (wawancara 03 Desember 2015).

Hasil observasi penulis didapatkan bahwa penempatan kerja karyawan masih belum sesuai berdasarkan tingkat pendidikan dan keahlian, pengetahuan kerja karyawan, pengalaman kerja karyawan, keterampilan kerja karyawan dan faktor usia.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis dapat dijelaskan bahwa penempatan kerja karyawan belum terlaksana sesuai dengan prosedur yang ada di PT. Human Tech Indonesia, dimana prosedur penempatan kerja karyawannya secara tertulis harus berdasarkan tingkat pendidikan dan keahlian, pengetahuan dan pengalaman kerja, keterampilan kerja, dan faktor usia. Sebaiknya, pelaksanaan penempatan tenaga kerja harus sesuai dengan prosedur yang dimiliki perusahaan karena penempatan kerja ini merupakan faktor dalam menentukan hasil kerja / produktivitas kerja perusahaan. Apabila proses penempatan kerja karyawan sudah dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang

ada di perusahaan tersebut, maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu.

Deswanto, selaku Sales marketing officer pada PT. Human Tech Indonesia menyatakan bahwa “permasalahan yang dialami di PT. Human Tech Indonesia dalam penempatan kerja karyawan tidak berdasarkan tingkat pendidikan dan keahlian serta faktor usia”, (wawancara 18 November 2015).

Hasil observasi penulis diketahui bahwa penempatan kerja di perusahaan ini memang tidak dilaksanakan berdasarkan tingkat pendidikan dan faktor usia. Hal ini terlihat dari karyawan merasa tidak nyaman dengan jabatan yang ditetapkan dan terlihat juga dari cara karyawan dalam penyelesaian kerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis dapat diuraikan bahwa tingkat pendidikan dan keahlian serta faktor usia memang sangat berperan penting dalam penempatan kerja karena ini sangat mempengaruhi hasil kerja karyawan. Sebaiknya, penempatan kerja dilaksanakan berdasarkan tingkat pendidikan dan keahlian yang dimiliki karyawan, serta faktor usia juga harus dipertimbangkan secara optimal demi kemajuan perusahaan.

Wendi Putra, S. Kom., MM, selaku Manajer Operasional pada PT. Human Tech Indonesia menyatakan bahwa “penempatan kerja karyawan pada PT. Human Tech Indonesia telah dilakukan berdasarkan tingkat pendidikan dan keahlian para karyawan masing-masing”, (wawancara 02 Desember 2015).

Hasil observasi penulis di perusahaan ini, memang perusahaan dalam melakukan penempatan karyawan belum sesuai dengan tingkat pendidikan dan keahlian yang dimiliki karyawan. Hal ini terlihat dari karyawannya yang bekerja tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis di perusahaan ini, dapat dijelaskan bahwa penempatan kerja karyawan belum dilakukan berdasarkan tingkat pendidikan dan keahlian, karena masih adanya karyawan yang memegang jabatan tidak sesuai dengan tingkat pendidikan dan keahlian. Sebaiknya, penempatan kerja karyawan harus sesuai dengan tingkat pendidikan dan keahlian, apabila penempatan kerja ini sudah sesuai dengan tingkat pendidikan dan keahlian, maka karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan pembagian kerja yang ada.



Wendi Putra, S. Kom., MM, selaku Manajer Operasional pada PT. Human Tech Indonesia menyatakan bahwa “penempatan kerja karyawan di perusahaan dilakukan berdasarkan pengetahuan kerja para karyawan, tetapi pengetahuan kerja yang dimiliki karyawan pada perusahaan masih belum maksimal”, (wawancara 02 Desember 2015).

Hasil observasi penulis diketahui bahwa penempatan kerja di perusahaan ini memang tidak sesuai dengan pengetahuan karyawan yang dimiliki, sehingga karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis di PT. Human Tech Indonesia dapat diuraikan bahwa penempatan kerja karyawan di perusahaan ini sudah berdasarkan pengetahuan kerja para karyawan, tetapi pengetahuan yang dimiliki karyawan ini masih belum maksimal. Pengetahuan kerja ini sangat penting dimiliki karyawan karena dengan adanya pengetahuan, para karyawan dapat mengetahui dan memahami cara kerja pada PT. Human Tech Indonesia.

Wendi Putra, S. Kom., MM, selaku Manajer Operasional perusahaan menjelaskan bahwa “penempatan kerja karyawan di PT. Human Tech Indonesia

dilaksanakan berdasarkan pengalaman kerja para karyawan, tetapi belum didukung secara optimal dari karyawan itu sendiri”, (wawancara 02 Desember 2015).

Hasil observasi penulis di perusahaan tersebut didapati bahwa penempatan kerja karyawan belum sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan, sehingga karyawan merasa tidak nyaman dengan jabatan yang dimilikinya dan berimbas kepada karyawan tersebut mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis di perusahaan itu dapat dikemukakan bahwa penempatan kerja karyawan di PT. Human Tech Indonesia belum dilaksanakan berdasarkan pengalaman kerja karyawan, sehingga karyawan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Sebaiknya, penempatan kerja karyawan ini dilaksanakan berdasarkan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan. Hal ini tentunya untuk mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Wendi Putra, S. Kom., MM, selaku Manajer Operasional perusahaan menyatakan bahwa “penempatan kerja

karyawan di PT. Human Tech Indonesia dilakukan berdasarkan keterampilan kerja karyawan, tetapi keterampilan yang dimiliki karyawan masih belum maksimal”, (wawancara 02 Desember 2015).

Hasil observasi penulis pada PT. Human Tech Indonesia diketemukan bahwa penempatan kerja karyawan memang belum sesuai dengan keterampilan kerja yang dimiliki karyawan tersebut. Hal ini terlihat dari karyawannya yang belum terampil dalam menggunakan fasilitas kerja yang ada di perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis di PT. Human Tech Indonesia dapat dijelaskan bahwa penempatan kerja karyawan di perusahaan ini dilaksanakan berdasarkan keterampilan kerja para karyawan, tetapi keterampilan yang dimiliki oleh karyawan masih belum sempurna terutama dalam hasil pekerjaan mereka. Hal ini akibat dari kurangnya pengetahuan yang karyawan miliki. Sebaiknya, pada saat karyawan telah diterima bekerja di perusahaan, maka perusahaan harus segera memberikan pelatihan tambahan untuk mendukung keterampilan yang mereka miliki sebelumnya, sehingga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

Wendi Putra, S. Kom., MM, selaku Manajer Operasional perusahaan mengemukakan bahwa “penempatan kerja karyawan di PT. Human Tech Indonesia belum dilaksanakan berdasarkan faktor usia karyawan”, (wawancara 02 Desember 2015).

Hasil observasi penulis di perusahaan ini didapati bahwa penempatan kerja karyawan memang belum memperhatikan faktor usia pada posisi setiap pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis di PT. Human Tech Indonesia dapat dijelaskan bahwa penempatan kerja karyawan di perusahaan belum berdasarkan faktor usia. Sebaiknya, penempatan kerja ini harus dilihat dari faktor usia, walaupun karyawan tersebut telah lulus test dalam seleksi penerimaan karyawan. Untuk menghindari rendahnya produktivitas kerja, maka sangatlah perlu mempertimbangkan faktor usia pada saat melakukan penerimaan karyawan, terutama penempatan karyawan tersebut di dalam posisi yang ada di perusahaan.

#### **IV. SIMPULAN**

Dari uraian-uraian di atas, maka peneliti akan memberikan kesimpulan atas penelitian ini sebagai berikut :

1. Fungsi kepemimpinan pada PT. Human Tech Indonesia belum terlaksana dengan baik, baik dari segi perencanaan, pengembangan loyalitas, dan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan. Ada indikasi bahwa pimpinan terlihat kurang tegas dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan serta pimpinan kurang memberikan motivasi kepada karyawan dalam bekerja.
  2. Penempatan kerja karyawan belum sesuai dengan prosedur yang ada terutama yang berkaitan dengan pendidikan dan keahlian, sehingga hal ini berdampak kepada hasil yang diperoleh perusahaan.
- Hani, Handoko. 1994. *Manajemen Penempatan Kepegawaian*. Yogyakarta : BPFEF.
- Istanto. 2009. *Manajemen Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta : Binawan Presindo.
- Kartono Kartini. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : CV. Rajawali.
- Siagian, Sondang P. 1989. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Bina Aksara.
- Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pradya Pramita.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Winardi. 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : Rineka Cipta.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Atmosudirdjo, Prayudi. 2007. *Dasar-dasar Ilmu Penempatan Administrasi Kepegawaian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Fred R, David. 2006. *Manajemen Strategi Kepegawaian*. Jakarta : Salemba Empat.
- George R, Terry. 2006. *Azas-azas Manajemen*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.