

# Pengaruh Penempatan PNS Terhadap Kinerja Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Waropen Provinsi Papua

Giosantho Atmawan Samori

NPP. 31. 1033

Asdaf Papua

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email:

## ABSTRACT

**Problem (GAP):** Providing optimal performance and maintaining a competitive advantage are primary goals of dynamic organizations. The most potent and critical factor in delivering strategies to excel in organizational competition is human resources, and this depends on the proper adaptation of these resources to align with organizational goals. Poor positioning can be problematic for an organization. In this context, the Department of Social Welfare of Waropen Regency faces a mismatch between the employees' skills and the tasks, principles, and functions of the organization. **Objective:** To identify, analyze, and describe whether job placement affects the performance of employees at the Department of Social Welfare of Waropen Regency, Papua Province. **Method:** This research uses a quantitative approach to examine the influence of the independent variable on the dependent variable. The dependent variable in this study is employee performance, and the independent variable is employee placement. **Results/Findings:** The study found that job placement significantly affects employee performance, as indicated by the t-value of 7.847 being greater than the t-table value of 2.10982. This result means that  $H_0$  is rejected, and  $H_1$  is accepted, indicating that partial job placement influences performance. Better job placement leads to increased satisfaction and positively impacts the employees' performance. **Conclusion:** Job placement significantly impacts performance improvement by 77.4%, with the remaining 22.6% influenced by other variables not included in this study. The regression line equation is  $y = a + bx$ , where  $y = 13.870 + 0.806x$ , indicating that a 1% increase in  $x$  results in a corresponding increase in the employee performance variable.

**Keywords:** Employee placement, employee performance, employee development.

## ABSTRAK

**Permasalahan (GAP):** Memberikan kinerja terbaik dan mempertahankan keunggulan kompetitif adalah salah satu tujuan organisasi yang dinamis. Faktor yang paling potensial dan penting dalam memberikan strategi untuk unggul dalam persaingan organisasi adalah sumber daya manusia dan hal ini tergantung pada cara yang tepat untuk mengadaptasi sumber daya tersebut agar mengarah pada tujuan organisasi. Positioning yang buruk dapat menjadi masalah dalam suatu organisasi. Dalam hal ini Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Waropen memiliki adanya ketimpang antara keterampilan pegawai yang tidak sesuai dengan tugas, prinsip, dan fungsi organisasi. **Tujuan:** Untuk mengetahui dan menganalisis serta mendeskripsikan apakah penempatan jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Waropen Provinsi Papua. **Metode:** Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk memancarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai dan variabel independen adalah penempatan pegawai. **Hasil/Temuan:** Dari penelitian yang dilakukan ditemukan hasil yakni yang ditunjukkan oleh nilai t hitung  $7,847 > t$  tabel  $2,10982$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya secara parsial penempatan pns berpengaruh terhadap kinerja sehingga semakin baik penempatan pns yang diberikan kepada pns

maka kepuasan akan meningkat dan hal ini juga akan berdampak positif pada kinerja pns tersebut. **Kesimpulan:** Penempatan pns memberikan pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja yaitu sebesar 77,4% sedangkan sisanya sebesar 22,6% disebabkan oleh variabel lain diluar penelitian. Adapun garis regresi  $y = a + bx$ , dimana  $y = 13.870 + 0,806$  apabila  $b$  naik 1% akan mengakibatkan kenaikan pada variabel kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Penempatan pegawai, kinerja pegawai, pengembangan pegawai

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam berkembangnya suatu organisasi baik itu instansi maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kunci perkembangan organisasi dan memegang peranan penting dalam perkembangan suatu organisasi. Saat ini organisasi tidak hanya memandang pegawai sebagai sumber daya saja, melainkan sebagai landasan dalam membangun organisasi dan sumber daya organisasi. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa pemahaman manusia merupakan modal utama suatu organisasi. Artinya, SDM tidak lagi dipandang sebagai sub lembaga biasa, namun dapat dipandang sebagai aspek yang dapat dikembangkan, dijiplak, dan tidak menjadi beban anggaran organisasi. Di sini visi sumber daya manusia sebagai modal utama suatu organisasi atau instansi lebih maju. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas memerlukan penerapan suatu teknik manajemen yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia (SDM) (Rachmad,2009).

Disiplin manajemen secara umum yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengaturan semuanya termasuk dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Prosedur ini dapat ditemukan di bidang atau fungsi produksi, pemasaran, keuangan, atau personalia. Sebagai aset paling berharga dalam suatu perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia dimulai dengan mengetahui peran, tanggung jawab, wewenang, dan kewajiban setiap orang (Riniwati,2016). Dengan demikian, apa yang disebut manajemen sumber daya manusia adalah kombinasi metodis dari banyak pengalaman dan temuan penelitian di bidang sumber daya manusia. Kinerja yang maksimal sesuai dengan fasilitas dan program organisasi juga membantu organisasi mencapai tujuannya. Memberikan kinerja terbaik dan mempertahankan keunggulan kompetitif adalah salah satu tujuan.

Faktor yang paling potensial dan terpenting dalam memberikan strategi untuk unggul dalam persaingan dalam organisasi adalah sumber daya manusia dan hal ini tergantung padacara yang tepat untuk mengadaptasi sumber daya tersebut agar mengarah pada tujuan organisasi. Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu sumber daya manusia yang sangat penting dalam menjalankan pemerintahan dan mempunyai peranan yang sangat penting dalam membantu fungsi pemerintahan. Fungsi ASN berdasarkan UU No. 20 Pasal 10 Tahun 2023, yaitu ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, perekat dan pemersatu bangsa (Sihite,2018). Atas dasar itulah aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai alat negara juga berpijak. Sebagai salah satu sub lembaga milik negara, aturan mengenai ASN tertuang dalam undang-undang no. 20 Tahun 2023 Pasal 10 juga mengarahkan peningkatan sumber daya perangkat dalam hal kualitas kerjanya melalui berbagai jenis pengembangan keterampilan ASN, seperti pendidikan yang memadai, pelatihan yang mendukung, infrastruktur yang baik, jalur karir, kesesuaian jabatan, kesetaraan dan keadilan, namun juga berfungsi mendukung terselenggaranya kebijakan negara yang optimal dan berkualitas.

Dengan membenahi sistem kepegawaian dan memperluas tanggung jawab ASN, pemerintah dapat mengoptimalkan kinerja aparatur sipil negara yang menjadi landasan penyelenggaraan pemerintahan. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa pekerja memiliki kondisi kesehatan yang baik, memiliki pendidikan yang diperlukan, dan dapat melaksanakan pekerjaannya seefektif mungkin. Untuk memenuhi peraturan ketenagakerjaan, deskripsi magang juga dapat mencakup informasi tentang tanggung jawab, nilai, dan tugas suatu posisi (Kaloh,2023).

### **1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

Penempatan merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan pemerintah. Memang pemerintah harus menempatkan pegawai yang mempunyai tanggung jawab sesuai dengan tugas, prinsip, dan fungsi suatu jabatan. Agar seorang pegawai dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada organisasi dalam pelaksanaan tugas, klien dan fungsinya sehingga dapat mencapai tujuan dan sasaran organisasi setiap pegawai (Sila et al,2021). Apabila suatu instansi mempunyai permasalahan kekurangan pegawai pada unit atau bidang keahlian tertentu, maka instansi tersebut harus merekrut pegawai dari luar instansi yang disebut dengan rekrutmen, kemudian pegawai terpilih tersebut ditempatkan pada posisi tersebut agar dapat mengemban tugas. Cara penempatan pegawai selain rekrutmen adalah penempatan pegawai dari dalam instansi atau disebut dengan pengalihan tanggung jawab yang relatif sama dengan kondisi kerja sebelumnya (Swastha & Handoko, 2015). Positioning yang buruk dapat menjadi masalah dalam suatu organisasi. Memang terdapat ketimpangan antara keterampilan pegawai yang tidak sesuai dengan tugas, prinsip, dan fungsi suatu organisasi. Oleh karena itu, proses pengembangan potensi manusia menjadi sulit menghadapi permasalahan seperti ini. Pertanyaan ini jelas menjadi poin kuat bagi lembaga atau organisasi yang mempekerjakan pekerja dengan keterampilan, pengalaman, dan keahlian yang berbeda-beda.

### **1.3. Penelitian Terdahulu**

Penelitian oleh (BANUASA, 2018) yang berjudul Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja ASN pada Kantor Bappeda Gorontalo. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja ASN pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Gorontalo. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Bappeda Gorontalo. Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa penempatan kerja memberikan dampak yang baik dalam Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Sebesar 78,7% variabilitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Bappeda Gorontalo dapat dijelaskan oleh penempatan kerja, sedangkan sisanya sebesar 21,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain seperti variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya kerja, disiplin kerja, deskripsi pekerjaan, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, pelatihan dan pendidikan (diklat), komunikasi kerja, kompetensi pegawai dan tingkat stress kerja dari pegawai. Penelitian oleh (ELPUDJI, 2018) yang berjudul pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada pt djambi waras. Penempatan karyawan berpengaruh signifikan dalam kepuasan kinerja PT. Djambi Waras Kota Jambi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  2.034. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya secara parsial penempatan karyawan berpengaruh pada kepuasan kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik penempatan kerja karyawan maka semakin baik kinerja dari karyawan tersebut. Penelitian oleh (Henriani et al,2021) yang berjudul pengaruh kesesuaian kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Enrekang. Penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kinerja dengan koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0.351 yang berarti penempatan kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 35,1% dan sisanya 64,9% dipengaruhi oleh faktor lain

yang tidak diteliti. Penelitian yang dilaksanakan oleh Asri Nur Fadilah (2013) menunjukkan Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah kesesuaian pengetahuan (X1) dengan indikator pengetahuan formal dan non-formal, kesesuaian kemampuan (X2) dengan indikator kemampuan fisik dan intelektual, dan kesesuaian keahlian (X3) dengan indikator keahlian teknis, hubungan sosial dan konseptual. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja dengan indikator kuantitas, kualitas, dan waktu. Penelitian ini menghasilkan bahwa dari ketiga variabel bebas tersebut, variabel yang paling berpengaruh secara signifikan adalah kesesuaian kemampuan, sedangkan pengaruh yang paling kecil diberikan oleh kesesuaian keahlian. Penelitian yang dilaksanakan oleh Razak, N., & Rusni, R. (2021) menunjukkan Hasil analisis regresi ganda menunjukkan bahwa penempatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan, pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan. Penelitian yang dilaksanakan oleh Usman, S., Rambe, M. F., & Jufrizen, J. (2021) menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, penempatan pegawai, kompensasi, dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal.

#### **1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni penempatan jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Waropen Provinsi Papua.

#### **1.5. Tujuan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis serta mendeskripsikan apakah penempatan jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Waropen Provinsi Papua.

### **II. METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk memancarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai dan variabel independen adalah penempatan pegawai.

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini membahas tentang penempatan jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Waropen Provinsi Papua.

#### **3.1. Pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Waropen Provinsi Papua**

Pada variabel penempatan pegawai, indikator yang memiliki nilai jumlah responden yang terkecil 3,52 adalah keterampilan kerja. menurut peneliti penempatan pegawai di instansi sudah sesuai indikator keterampilan bekerja yang dimiliki yakni 3,52 hal ini mengindikasikan bahwa masih banyaknya pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Waropen Provinsi Papua yang bekerja tidak sesuai dengan pengalaman. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dianalisis bahwa penempatan pegawai masih ada yang tidak sesuai dengan keterampilan yang mana dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti kualitas pendidikan, dan belum mengikuti bimtek yang menjadi penentu pada penempatan pegawai sesuai keterampilan kerja yang dimiliki. Sedangkan indikator yang memiliki nilai skor tertinggi adalah indikator faktor usia yakni 3,66 ini mengindikasikan bahwa Pegawai Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Waropen Provinsi Papua

sudah melakukan penempatan berdasarkan faktor usia pegawai dan memberikan kesempatan dan peluang bagi para pegawai dengan rentan usia lebih mudah agar dapat memberikan inovasi yang baru pada sistem pemerintahan daerah.

Pemberian pendidikan serta pelatihan merupakan hal penting yang harus dilakukan pada penempatan pegawai karena dengan kedua faktor tersebut dapat meningkatkan kualitas kerja dan kualitas pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas serta fungsi yang diharapkan dan juga sistem pemerintahan yang baik (Utamy et al,2020). Pemberian pendidikan dan pelatihan berpengaruh besar terhadap penempatan pegawai dikarenakan pendidikan dan pelatihan adalah faktor pendukung dalam penempatan pegawai hal ini dilakukan dalam peningkatan keterampilan dan kualitas pegawai yang mana untuk menghadapi perubahan baik dari birokrasi maupun teknologi. Pada penelitian ini, dilakukan penyebaran kuesioner untuk mendapatkan data mengenai tanggapan responden. Dalam data ini, dihitung jumlah tanggapan responden dari masing-masing indikator variabel, yaitu jumlah yang terkecil dan jumlah yang terbesar. Sehingga dapat diketahui, mana indikator yang memiliki jumlah nilai responden yang terendah, dan mencari apa yang menjadi penyebab dari sedikitnya jumlah responden yang didapat. Pada variabel kinerja pegawai dapat diketahui bahwa indikator dengan skor tertinggi adalah indikator pelaksanaan tugas dengan skor 3,62 sedangkan indikator dengan skor terendah adalah tanggung jawab dengan skor 3,48.

Dari skor responden tentang 2 indikator tersebut penulis menganalisa bahwa fenomena ini terjadi karena dalam pelaksanaan tugas Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Waropen dapat dikatakan sudah sesuai dengan keterampilan dan pengalaman kerja pegawai. Sementara dalam melaksanakan tanggung jawabnya Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Waropen belum maksimal karena kurangnya pengetahuan kerja dan pengalaman kerja. Dari kuesioner disebarkan menjelaskan bahwa dengan rata-rata skor 3,59 ini menunjukkan bahwa penempatan pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana jika semua faktor penempatan pegawai terpenuhi maka secara tidak langsung akan membuat pegawai meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan hasil analisa dari penulis maka penempatan pns memberikan pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja yaitu sebesar 77,4% sedangkan sisanya sebesar 22,6% disebabkan oleh variabel lain diluar penelitian. Berasaran pengaruh yang di timbulkan dikarenakan adanya hubungan antara tiap indikator dari 2 variabel yang berbeda. Keuntungan pada hubungan tiap variabel ini yaitu penulis dapat mengidentifikasi seberapa besar pengaruh yang di timbulkan dari tiap indikator.

### **3.2. Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Berdasarkan perbandingan dari penelitian Manullang & Wardini (2021) menunjukkan jika penempatan pegawai sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja sehingga mendukung keberhasilan suatu instansi. Pentingnya suatu hasil kerja tergantung pada penempatan pegawai yang dilakukan oleh suatu organisasi jika program penempatan pegawai terlaksana dengan baik diharapkan kinerja pegawai pun meningkat. indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang tinggi terhadap penempatan pegawai seseorang (Sihombing & Batoebara,2019). Hal ini dapat dilihat dari tingginya nilai rata-rata jawaban responden yang keseluruhan diangka 3,56 hal ini berarti menunjukkan bahwa dengan terpenuhinya kinerja maka seorang pegawai akan disesuaikan melalui penempatan pegawai mereka. Dari empat indikator kinerja diatas yang memiliki jawaban skor tertinggi adalah indikator pelaksanaan tugas yakni dengan rata - rata skor 3,62 ini menunjukkan bahwa seluruh pegawai dinas kesejahteraan sosial

kabupaten waropen provinsi papua menghasilkan pekerjaan dengan cara praktis dan efektif (Teng,2023).

#### IV. KESIMPULAN

Dari hasil kuesioner yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut yaitu Dari ke 4 dimensi kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang memiliki skor nilai tertinggi adalah indikator pelaksanaan tugas dengan skornilai rata-rata 3,62 yang berarti bahwa seluruh pegawai Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Waropen Provinsi Papua menghasilkan pekerjaan dengan cara menyetujui adanya indikator pelaksanaan tugas. Penempatan pns berpengaruh positif terhadap kinerja di Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Waropen Provinsi Papua. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung  $7,847 > t$  tabel  $2,10982$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya secara parsial penempatan pns berpengaruh terhadap kinerja sehingga semakin baik penempatan pns yang diberikan kepada pns maka kepuasan akan meningkat dan hal ini juga akanberdampak positif pada kinerja pns tersebut. Penempatan pns memberikan pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja yaitu sebesar 77,4% sedangkan sisanya sebesar 22,6% disebabkan oleh variabel lain diluar penelitian. Adapun garis regresi  $y = a + bx$ , dimana  $y = 13.870 + 0,806x$  apabila b naik 1% akan mengakibatkan kenaikan pada variabel kinerja pegawai.

**Keterbatasan Penelitian:** Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal waktu dikarenakan proses penelitian hanya berlangsung 2 (dua) minggu.

**Arah Masa Depan Penelitian (*future work*):** Peneliti menyadari masih terbatas nya temuan yang peneliti temukan, oleh karena itu agar dapat dilakukan penelitian lanjutan di lokasi serupa untuk menambah rekomendasi dan mengatasi permasalahan yang ada serta mencegah permasalahan baru yang dikhawatirkan akan muncul.

#### V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Waropen Provinsi Papua beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

#### VI. DAFTAR PUSTAKA

Banuasa, S. B. (2018). pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara (asn) pada kantor bappeda provinsi gorontalo. skripsi. <https://repository.ung.ac.id/skripsi/show/931413059/pengaruhpenempatan-kerja-terhadap-kinerja-aparatur-sipil-negara-asn-padakantor-bappeda-provinsi-gorontalo.html>

Elpuji Rampiandy, E. (2020). PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DJAMBI WARAS (Doctoral dissertation, Universitas Batanghari).

Fadilah, A. N. (2013). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).

Henriani, H., Razak, A. R., & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(4), 1427-1441.

Kaloh, I. (2023). Penyalahgunaan Wewenang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Menduduki Jabatan Administrator dalam Pemerintahan. *Lex Privatum*, 11(2).

Rachmad, Y. E., Afriyadi, H., Kertati, I., cicik Wijayanti, T., Zakiah, M. M., Purwaningrum, E. K., ... & Ginanjar, R. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Razak, N., Rusni, R., & ramadhan, indi. (2021). Pengaruh Penempatan, Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Bongaya*, 5(2), 40–47. Retrieved from <http://ojs.stiem-bongaya.ac.id/JIB/article/view/314>

Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.

Sihite, M. (2018). Peran kompetensi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi di era revolusi industri 4.0: suatu tinjauan konseptual. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 145-159.

Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaandi Cv Multi Baja Medan. *PUBLIK REFORM: JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK*, 6, 1-16.

Sila, N., Mappamiring, M., & Abdi, A. (2021). Analisis Sistem Penempatan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(6), 2038-2055.

Swastha, B., & Handoko, H. (2015). *Manajemen Perusahaan Analisa Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: Liberty Edisi Pertama.

Teng, M. I. (2023). *Pengaruh Kinerja Auditor, Implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan, Adaptasi Teknologi Terhadap Laporan Keuangan Pemerintah (Studi Kasus pada Pemerintah Kota Salatiga)* (Doctoral dissertation).

Usman, S., Rambe, M. F., & Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Penempatan, Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1), 90-101.

Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi manajemen sumber daya manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225-236.