



Diversity UIKA Bogor
E-ISSN: 2776-9798

Diversity

JURNAL ILMIAH PASCASARJANA

<http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/diversity>

Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada UPTD Pengelolaan Jalan dan Jembatan Wilayah Pelayanan V Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat)

Ruhiat¹, Apri Budianto², Ferey Herman³

^{1,2,3}Universitas Galuh

Corresponding Author: ruhiat2707@gmail.com

DOI : [10.32832/djip-uika.v3i3.14406](https://doi.org/10.32832/djip-uika.v3i3.14406)

ABSTRAK

Kinerja pegawai Pada UPTD Pengelolaan Jalan dan Jembatan Wilayah Pelayanan V Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat belum optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang meninggalkan pekerjaan pada waktu jam kerja untuk keperluan pribadi dan masih adanya pegawai yang bertindak tidak konsisten terhadap aturan yang telah ditetapkan dan belum memiliki inisiatif atau kreatifitas dalam melaksanakan tugasnya. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh penempatan kerja dan kompetensi, oleh karena itu dalam penelitian ini diteliti pengaruh penempatan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif survei eksplanasi (explanatory survey).

Kata kunci: Penempatan kerja, Komeptensi, Kinerja Pegawai

THE INFLUENCE OF WORK PLACEMENT AND COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE

ABSTRACT

The performance of employees at the UPT in the Management of Roads and Bridges in the Service Area IV of the Bina Margai Office and Space Administration in the Province of West Java has not been optimal. This can be seen from the fact that there are still employees who leave work during working hours for personal needs and there are still employees who act inconsistently with the rules that have been set and do not yet have the initiative or creativity in carrying out their duties. Various previous studies have shown that employee performance is influenced by job placement and competence, therefore in this study the effect of job placement and competence on employee performance is examined.

Keywords: *Work placement, Competency, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia penting dalam suatu organisasi karena mereka menjalankan atau mengoperasikan sumber daya lainnya. Begitu peran sumber daya manusia diperhitungkan, faktor ini menjadi faktor penentu dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Manajemen adalah proses untuk memastikan bahwa kegiatan dilakukan secara efektif dan efisien dengan dan melalui orang lain. Efisiensi menunjukkan hubungan antara masukan dan keluaran dengan mencari biaya minimum sumber daya, sedangkan efisiensi menunjukkan arah tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Salah satu faktor yang perlu dikelola oleh organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi. Kinerja mempunyai arti yang lebih luas, tidak hanya menunjukkan hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja itu terjadi. Kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dilakukan dan bagaimana melakukannya. UPTD Pengelolaan Jalan dan Jembatan Wilayah V Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat bertugas untuk memantau dan mengendalikan, memelihara, memulihkan dan meningkatkan jalan dan jembatan serta bangunan pelengkapannya dengan Wilayah kerja meliputi wilayah yang terletak di Kecamatan Ciamis Kabupaten Tasikmalaya Kabupaten Tasikmalaya Kota, Kabupaten Kuningan, Kabupaten Ciamis, Kota Banjar dan Kabupaten Pangandaran sehingga pegawai wajib melaksanakan tugas yang diberikan. Penilaian kinerja pegawai UPTD Pengelolaan Jalan dan Jembatan Wilayah V Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja. Berikut ini pengukuran hasil kinerja pegawai di UPTD Pengelolaan Jalan dan Jembatan Wilayah V Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat.

Sedarmayanti (2017:120) mengatakan bahwa “Penempatan kerja adalah penugasan atau penugasan kembali karyawan pada pekerjaan atau jabatan baru”. Sedangkan menurut Tohardi (2017:220) “Penempatan kerja adalah suatu proses mengetahui karakter atau syarat-syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu

pekerjaan (tugas) selanjutnya menjadi orang (pekerja/pegawai) yang cocok dengan pekerjaan yang ada”. Selanjutnya Priansa (2016:124) menyatakan bahwa Penempatan kerja adalah menempatkan pegawai pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya dengan kata lain proses mengetahui karakter atau syarat-syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan (tugas).

Kriteria Penempatan Kerja

Penempatan kerja perlu dilakukan dengan pertimbangan berbagai kriteria tertentu. Priansa (2016:127) terdapat beberapa kriteria dalam penempatan kerja yaitu sebagai berikut:

a. Keahlian

Keahlian merupakan kesanggupan dan kecakapan pegawai dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya. Setiap tugas dan pekerjaan yang dikerjakan pegawai harus didukung oleh keahlian memadai.

b. Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasional spesifik dari pegawai dalam tugas dan pekerjaan. Keterampilan diperoleh melalui pelatihan, pengalaman, dan proses belajar.

c. Kualifikasi

Kualifikasi merupakan syarat teknis dan non teknis dalam mengemban tugas tertentu sesuai dengan jabatan tertentu yang ada didalam organisasi.

d. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan data, informasi, maupun rekaman peristiwa tertentu yang ada dibenak pegawai. Pengetahuan pegawai dapat diperoleh melalui pengalaman kerja, pendidikan formal, pendidikan informal, pelatihan, membaca buku, dan berbagai aktivitas lainnya.

e. Kemampuan

Kemampuan sangat penting karena bertujuan untuk mengukur kinerja pegawai, maksudnya dapat mengukur sejauh mana pegawai tersebut mampu mengemban tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

f. Sikap

Sikap merupakan pernyataan evaluatif yang baik dan menguntungkan, hal ini menyakut mengenai objek, orang atau peristiwa dimana sikap dapat mencerminkan bagaimana pegawai merasakan sesuatu.

Tohardi (2017:221) bahwa adapun dasar penempatan pegawai yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut:

1. Spesifikasi Pekerjaan (*Job Specification*), yaitu uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten.
2. Uraian Pekerjaan (*Job Description*), yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.
3. Keahlian (*Skill*), meliputi keahlian teknis maupun praktis yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan.
4. Lingkungan (*Environment*), yaitu lingkungan tempat bekerja, seperti kenyamanan tempat kerja, iklim kerja, serta fasilitas yang memadai.

Pengertian Kompetensi

Menurut McClelland dalam Rivai (2017:299) bahwa : “Kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kerja yang sangat baik”. Sedangkan menurut Spencer dan Spencer dalam Sutrisno (2017:202) menyatakan bahwa : “Kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan”. Pendapat Priansa (2016:258), mendefinisikan bahwa : “Kompetensi keterampilan dan pengetahuan cenderung dapat dilihat, karena berada di permukaan”. Sedangkan Abdussamad (2016:46) menyatakan bahwa “Kompetensi adalah sebuah konsep yang bermakna sebagai sifat kompetensi pengetahuan, keterampilan, dan kecakapan pribadi seseorang yang disyaratkan sehubungan dengan pelaksanaan suatu tugas atau pekerjaan tertentu secara berhasil”.

Karakteristik Kompetensi

Ketidaksesuaian dalam kompetensi-kompetensi inilah yang membedakan seorang pelaku unggul dari pelaku yang berprestasi terbatas. Kompetensi terbatas dan

kompetensi istimewa untuk suatu pekerjaan tertentu merupakan pola atau pedoman dalam pemilihan karyawan (*personal selection*), perencanaan pengalihan tugas (*succession planning*), penilaian kinerja (*performance appraisal*) dan pengembangan (*development*). Spencer dan Spencer dalam Sutrisno (2017: 206), menguraikan lima karakteristik yang membentuk kompetensi, sebagai berikut:

1. Motif (*Motives*), adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan.
2. Watak (*Traits*) adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merepons sesuatu dengan cara tertentu.
3. Bawaan (*Self-concept*), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
4. Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu dan area tertentu.
5. Keterampilan atau Keahlian (*Skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu, baik secara fisik maupun mental.

Moeheriono (2017:13) berupa karakteristik kompetensi terdiri dari :

- a) Watak (*Traits*)
- b) Motif (*Motive*)
- c) Bawaan (*Self-concept*)
- d) Pengetahuan (*Knowledge*)
- e) Keterampilan atau Keahlian (*Skill*)

Pengertian Kinerja

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu dikerjakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Miner dalam Sutrisno (2017 :170) menyatakan bahwa: ‘Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya’. Robbins (2018:176) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan dengan kriteria yang ditetapkan sebelumnya”.

Prawirosentono (2017:2) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sherman and Ghomes dalam Soelaiman (2018: 279) “*Job performance is the amount of succesfull role achievement*” (Prestasi kerja/kinerja adalah jumlah/ukuran keberhasilan atas sesuatu yang dicapai). Priansa (2016:269) menyatakan bahwa “Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.” Menurut Mangkunegara (2017:9) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja

Menurut Mondy, Noe dan Premeaux dalam Priansa (2016: 271) bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi:

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

3. Kemandirian (*Dependability*)

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

4. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5. Adaptabilitas (*Adaptability*)

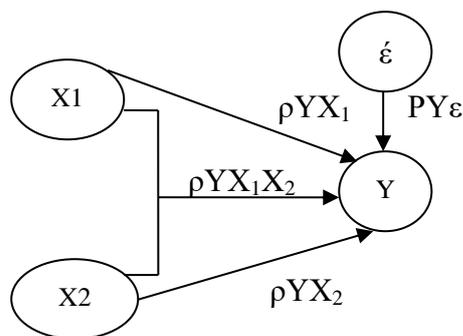
Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

6. Kerjasama (*Cooperation*)

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan, orang lain.

METODE PENELITIAN

Salah satu karakteristik dari penelitian ini adalah menggunakan explanatory survey sebagai metodenya. Menurut Kellinger yang dikutip oleh Sugiyono (2016:17) “Metode explanatory survey” adalah metode penelitian yang digunakan untuk populasi besar dan kecil. Namun, karena data yang dipelajari diambil sampelnya dari populasi ini, peristiwa relatif, distribusi dan hubungan dapat diidentifikasi dari sosiologis dan psikologis. Desain/ penelitian yang akan digunakan dalam penyusunan tesis ini adalah desain penelitian kuantitatif yaitu desain yang dilakukan pada empirik tidak secara mendalam melainkan meluas, untuk memperoleh pengetahuan ilmiah yang bersifat abstrak, general dan universal (Rusidi dan Enas, 2011:27).



HASIL DAN PEMBAHASAN

Interprestasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi untuk pengaruh penempatan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD Pengelolaan Jalan dan Jembatan Wilayah Pelayanan V Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat dengan menggunakan program SPSS, penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut: diketahui bahwa hubungan antara variabel penempatan kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,329. Berdasarkan tabel 3.3. angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah antara variabel (X1) dengan (Y). Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X1) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinasi sebesar $(0,329)^2 = 0,108$ atau 10,8%. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh penempatan kerja sebesar 10,8%, sedangkan sisanya sebesar 89,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan tabel 4.45.tersebut pun dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar 2,743 dengan signifikasi $0,009 < 0,05$. Dan nilai t_{tabel} dengan $df = 49 - 2 = 47$ pada tingkat signifikasi 5% adalah sebesar 2,012. Dengan demikian, karena $t_{hitung} 2,743 > t_{tabel} 2,012$, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif antara variabel penempatan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan tabel Coefficients diketahui bahwa hubungan antara variabel kompetensi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,445. Berdasarkan tabel 3.3. angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara variabel (X2) dengan (Y). Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X2) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinasi sebesar $(0,445)^2 = 0,198$ atau 19,8%. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi sebesar 19,8%, sedangkan sisanya sebesar 80,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan tabel 4.46.tersebut pun dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar 3,708 dengan signifikasi $0,001 < 0,05$. Dan nilai t_{tabel} dengan $df = 49 - 2 = 47$ pada tingkat signifikasi 5% adalah sebesar 2,012. Dengan demikian, karena $t_{hitung} 3,708 > t_{tabel} 2,012$, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif antara variabel kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Interprestasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi untuk pengaruh penempatan kerja (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada UPTD Pengelolaan Jalan dan Jembatan Wilayah Pelayanan V Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat dengan menggunakan program SPSS, penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	,625 ^a	,390	,363	5,54283

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Penempatan_Kerja

Berdasarkan tabel Model Summary diketahui bahwa hubungan antara variabel penempatan kerja (X1) dan kompetensi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,625. Berdasarkan tabel 3.3. angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel (X1) dan (X2) dengan (Y). Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X1), dan (X2) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinan sebesar 0,390 atau 39,0%. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh penempatna kerja dan kompetensi sebesar 39,0%, sedangkan sisanya sebesar 61,0% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Sedangkan dengan menggunakan uji anova, maka penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	903,560	2	451,780	14,705	,000 ^b
	Residual	1413,256	46	30,723		
	Total	2316,816	48			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Penempatan_Kerja

Berdasarkan tabel ANOVA dapat dilihat bahwa diperoleh F_{hitung} sebesar 14,705 dengan tingkat signifikasi $0,000 < 0,05$. Dan nilai F_{tabel} dengan $dk = 49 - 2 - 1 = 46$ maka diperoleh F_{tabel} 3,20. Dengan demikian karena $F_{hitung} 14,705 > F_{tabel} 3,20$, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh positif

antara variabel penempatan kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

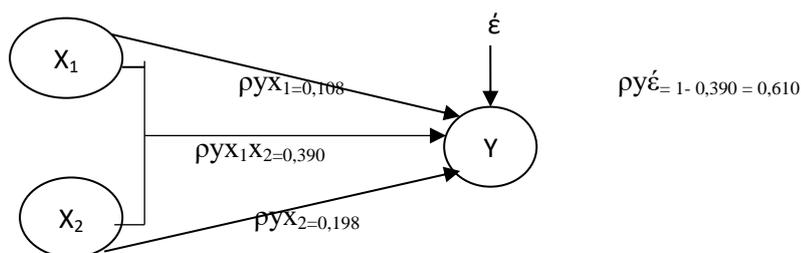
Berdasarkan tabel Coefficients dan tabel ANOVA dapat disusun matriks jalur yaitu sebagai berikut:

$$\rho_{YX_1} = 0,108$$

$$\rho_{YX_2} = 0,198$$

$$\rho_{YX_{12}} = 0,390$$

Dari Beta tersebut dapat dihitung koefisien jalur variabel lain diluar model yakni $\rho_{Y\epsilon}$ dengan rumus: $\rho_{Y\epsilon} = 1 - 0,390 = 0,610$. Semua perolehan hasil perhitungan di atas dapat digambarkan dalam persamaan sebagai berikut: $Y = 0,108X_1 + 0,198X_2 + 0,610\epsilon$.



SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut : 1) Penempatan kerja pada UPTD Pengelolaan Jalan dan Jembatan Wilayah Pelayanan V Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat adalah Tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator keterampilan dan nilai terendah pada indikator pengetahuan. Penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pengelolaan Jalan dan Jembatan Wilayah Pelayanan V Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat. Artinya jika penempatan kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada UPTD Pengelolaan Jalan dan Jembatan Wilayah Pelayanan V Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat akan meningkat pula. 2) Kompetensi pada UPTD Pengelolaan Jalan dan Jembatan Wilayah Pelayanan V Dinas Bina Marga

dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat adalah tinggi. Dengan nilai tertinggi pada indikator bawaan (*self-concept*) dan nilai terendah pada indikator pengetahuan (*knowledge*). Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pengelolaan Jalan dan Jembatan Wilayah Pelayanan V Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat. Artinya jika kompetensi ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada UPTD Pengelolaan Jalan dan Jembatan Wilayah Pelayanan V Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat akan meningkat pula. 3) Kinerja pegawai pada UPTD Pengelolaan Jalan dan Jembatan Wilayah Pelayanan V Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat adalah baik. Dengan nilai tertinggi pada indikator kerjasama (*cooperation*) dan nilai terendah pada indikator inisiatif (*initiative*). Penempatan kerja dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pengelolaan Jalan dan Jembatan Wilayah Pelayanan V Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat. Artinya jika penempatan kerja dan kompetensi ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada UPTD Pengelolaan Jalan dan Jembatan Wilayah Pelayanan V Dinas Bina Marga dan Penataan Ruang Provinsi Jawa Barat akan meningkat pula.

REFERENSI

- Assa. C.G.H., Nursanti. T.D., Rosara. N.A., Fitri. R.F. (2020). *Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja PNS Kementerian PUPR pada Divisi Sekretariat Direktorat Jenderal SDA*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Vol. 7 No.1 : 2555-2570.
- Abdussamad, Z. (2016). *Kompetensi Aparat Dalam Pelayanan Publik*. Yogyakarta : Deepublish.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Desiana. E., dan Saputra. R.W. (2020). *Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Medis Dan Paramedis Di Puskesmas Darul Azhar Kecamatan Simpang Empat Kabupaten Tanah Bumbu*. Jurnal EMBA Vol.6 No.4 : 2388 – 2397
- Hasibuan, M. S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar dan Kunci Keberhasilan)*. Jakarta : Toko Gunung Agung.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Manullang. A.K., Puspa. T., Wardini. A.K. (2020). Pengaruh Kompetensi Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Tapa..... Tengah. *Administraus – Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen Vol 4, No 3 : 1-15*.
- Moehariono. (2017). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Ngebu W.D., Sintaasih. D.K., Subudi, M. 2018). *Pengaruh dari kompetensi dan penempatan pegawai terhadap kepuasan dan kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga (PKPO) Kabupaten Ngada*. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan, Vol 6, No. 1: 24-30
- Pongoh. A.M, Mananeke.L, Sendow., G.M. 2018. *Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Stasiun Sulawesi Utara*. Makro, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 5 No.2: 107:117.
- Prawirosentono, S. (2016). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Priansa, D.J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, V, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2018). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rusidi dan Enas. (2011). *Metode Penelitian (Elaborasi Pedoman Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Bandung : Dewa Ruchi.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Simanjuntak, P. J.* (2017). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FEUI.
- Soelaiman, S. (2018). *Manajemen Kinerja Langkah-langkah efektif Untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*. Jakarta. Intermedia Personalia Utama.
- Sugiyono. (2016). *Metode Kuantitatif, Kualitatif dan H&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani dan Rosidah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Tohardi, A. (2017). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju.
- Umar, H. (2017). *Desain Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Karyawan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.