

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
KABUPATEN PROBOLINGGO**

Dhika Kusumawardana, Rosidi, Abdul Halim
dhikakusuma28@gmail.com
Universitas Gajayana Malang

ABSTRACT

Competence is the knowledge, skills and abilities possessed by individuals that have been attached to their behavior in various circumstances and work assignments. This research is a quantitative research with an approach to the research method of explanation. The sample used is 51 employee respondents from work unit representatives. The analysis used is path analysis. By using SPSS 25 calculation. The results showed that competence had significant effect on job satisfaction, job placement has a significant effect on job satisfaction, competence has significant effect on performance; iv) job placement has a significant effect on performance, job satisfaction has significant effect on performance, the direct effect of competence on performance is greater than the indirect effect on competence through job satisfaction, the direct effect of job placement on performance is greater than the indirect effect on job placement through job satisfaction.

Keywords : Competence, Job Placement, Job Satisfaction, Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling penting bagi setiap organisasi dan kompetensi serta komitmen karyawan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi tersebut. Terdapat beberapa hal yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu perusahaan atau instansi, salah satunya kompetensi yang dimiliki. Kinerja individu tiap pegawai dapat dilihat dari kompetensi yang dimilikinya, oleh sebab itu pemegang jabatan diharapkan memiliki kompetensi yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawabnya agar ia dapat menghasilkan

kinerja yang baik dan maksimal sesuai dengan target yang diberikan pimpinan. Penempatan kerja pegawai yang sesuai dengan keahliannya juga sangat berperan penting dalam mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh organisasi itu sendiri, dimana penempatan kerja yang tepat dapat membuat pegawai yang bekerja tersebut dapat menikmati jabatan yang ia pegang karena sesuai dengan keahliannya tanpa adanya tekanan apapun. Upaya meningkatkan kemampuan karyawan dengan kompetensi kerja tersebut dapat ditempuh organisasi untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat berkontribusi bagi peningkatan kinerja. Rethans et al. (2002) menyatakan bahwa kinerja merupakan sebuah produk kompetensi yang dikombinasikan dengan pengaruh faktor – faktor terkait pada individu seperti kesehatan, hubungan pribadi, serta berkaitan dengan sistem dalam organisasi. Pegawai yang memiliki kemampuan dan sikap profesional dalam bekerja sangat mungkin dapat mencapai hasil kerja yang diharapkan. Kompetensi yang meningkat mendorong kinerja pegawai yang semakin tinggi. Penelitian yang sebelumnya yang telah dilakukan oleh Kartika Juanita Nurwin (2021) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tuntutan untuk dapat bekerja secara profesional dapat dipenuhi apabila pegawai ditempatkan sesuai dengan kompetensi, pengalaman kerja, minat terhadap pekerjaan tersebut serta dukungan kebijakan organisasi. Penempatan kerja juga merupakan proses penting dalam mendapatkan karyawan yang berkompeten dan sesuai dengan kemampuannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Penempatan kerja berhubungan dengan upaya untuk menjamin bahwa kebutuhan jabatan dan karakteristik organisasi sangat cocok dengan keterampilan pengetahuan serta kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Penempatan ini harus didasarkan *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada *the right man in the right place and the right man behind the right job*. Iqbal Latif dan Nasser (2012) membuktikan bahwa terdapat

hubungan positif antara kesesuaian kerja seseorang dengan kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mengacu kepada sikap dalam diri individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional berupa perasaan yang berawal dalam diri seseorang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2014). Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Seseorang dengan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memberikan tanggapan dengan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah dengan pekerjaannya akan memberikan tanggapan dengan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Penelitian sebelumnya membahas tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Kristianto, Suharnomo dan Ratnawati (2010), menghasilkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Peraturan Bupati Probolinggo Nomor 62 Tahun 2019 Tentang Penetapan Kelas Jabatan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Probolinggo. Pada pasal 2 ayat 2 dijelaskan bahwa diberlakukannya kelas jabatan adalah untuk digunakan sebagai acuan dalam penyusunan formasi, sistem karir, kinerja, pemberian tunjangan serta sistem penggajian. serta Peraturan Bupati Probolinggo Nomor 27 Tahun 2020 Tentang Hasil Peta Jabatan, Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja, pada pasal 4 ayat 2 dijelaskan bahwa Penempatan PNS, Pengendalian PNS, Pemindahan dan Pelatihan PNS, Pengembangan PNS dan Kesejahteraan PNS dilakukan menggunakan analisis jabatan dan analisis beban kerja.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo adalah ditemukannya pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan

pengetahuan yang mereka miliki, di lain pihak juga masih ada beberapa pegawai yang bekerja pada posisi yang tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki pegawai sehingga pegawai merasa kurang puas hingga seringkali terjadi seorang pegawai tidak sepenuhnya mampu menempatkan sikap mereka pada kondisi kerja tertentu. Serta masih banyak PNS yang memiliki semangat dan disiplin kerja yang rendah dan sering meminta ijin dan meninggalkan kantor, belum adanya distribusi beban kerja yang jelas antar pegawai pelaksana sehingga cenderung bekerja berdasarkan tugas yang diberikan saat ini saja dan belum sampai pada upaya perencanaan pekerjaan jangka panjang serta belum tumbuhnya niat dan kehendak yang tinggi untuk melakukan upaya meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan dalam bekerja misalnya dengan berlatih memanfaatkan teknologi informasi yang ada. Perilaku negatif tersebut dapat menghambat terbentuknya kinerja pegawai yang baik, sehingga juga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penempatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun, hasil penelitian menunjukkan menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Berdasarkan penelitian tersebut menjelaskan pentingnya penempatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari penempatan pegawai tersebut seharusnya dapat diidentifikasi secara mendalam faktor apakah yang dapat mempengaruhinya. Hal serupa terjadi dengan PNS di Pemerintah Daerah Kabupaten Probolinggo, dimana telah diberlakukannya kelas jabatan dalam penempatan pegawai perlu parameter efektifitasnya agar organisasi bisa mendapatkan pegawai yang kompeten.

Dari fenomena-fenomena yang terjadi peneliti ingin mencari apakah pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kepuasan dan kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo.

KAJIAN TEORI

Kompetensi

Menurut Sutrisno (2016: 203) menjelaskan bahwa pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, di mana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh ketrampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Mulyasa dalam Sutrisno (2016: 203) mengemukakan kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Adapun McAshan dalam Sutrisno (2016: 203) mengemukakan kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Penempatan Kerja

Menurut Jackson dan Jhon (2011) penempatan kerja adalah proses menempatkan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya, maka akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Menurut Creed dan Hood (2015), perencanaan penempatan sebelumnya harus dimulai dari pengamatan sejauh mana pengalaman dan pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Dengan begitu, akan lebih memudahkan untuk mengamati jenjang karir karyawan tersebut.

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2012) Mendefinisikan Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan

pekerjaan yang tinggi. Menurut Wulantika, (2017) Kepuasan kerja secara umum menyakut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyakut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu maalah yang sangat penting adalah mendorong karyawan untuk lebih produktif. Menurut Robbins (2015) Mendefinisikan Kepuasan kerja adalah Kepuasan Kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakni apa yang seharusnya mereka terima.

Kinerja

Menurut Abdullah (2014:4) menyatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) baik pemerintah ataupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2006:67) mengemukakan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Sesuai dengan permasalahan dan tujuan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan jenis penelitian yang bersifat *explanatory* asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. *Explanatory* asosiatif menurut Sugiono (2015:89) penelitaian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu varibel dengan variabel lainnya. Pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2018:15) dapat diartikan sebagai sebuah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu,

pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan..

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian berjumlah 105 orang yang merupakan pegawai pada Dinas Pendidikan dan kebudayaan kabupaten Probolinggo. Menurut Sugiyono (2011:81) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Populasi dalam penelitian ini dipersempit dengan menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2011). Sehingga didalam penelitian ini didapat 51 responden dari 105 populasi pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Jalur

Hasil perhitungan analisis jalur dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 4.1 Nilai Koefisien Analisis Jalur

No	Variabel Independen	Variabel Dependen	Beta	t- hitung	<i>p-value</i>	Ket
1	X ₁	Z	0,309	2,421	0,019	Signifikan
2	X ₂	Z	0,566	4,438	0,000	Signifikan
3	X ₁	Y	0,297	2,406	0,020	Signifikan
4	X ₂	Y	0,308	2,225	0,031	Signifikan
5	Z	Y	0,330	2,507	0,016	Signifikan

Sumber : Data diolah

- a. Koefisien regresi variabel kompetensi (b1) sebesar 0,309 (positif) artinya apabila kompetensi ditingkatkan satu satuan, maka kepuasan kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo akan meningkat. Berdasarkan perolehan uji t diketahui nilai t hitung variabel Kompetensi = 2,421 > t tabel dengan signifikansi 0,019 < 0,05 maka artinya ada pengaruh signifikan kompetensi (X1)

terhadap Kepuasan Kerja (Z) Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo.

- b. Koefisien regresi variabel penempatan kerja (b_2) sebesar 0,566 (positif) artinya apabila ditingkatkan satu satuan, maka kepuasan kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo akan meningkat. Berdasarkan perolehan uji t diketahui nilai t hitung variabel Penempatan Kerja = 4,438 > t tabel dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka artinya ada pengaruh signifikan Penempatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo.
- c. Koefisien regresi variabel kompetensi (b_1) sebesar 0,297 (positif) artinya apabila kompetensi ditingkatkan satu satuan, maka kepuasan kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo akan meningkat. Berdasarkan perolehan uji t diketahui nilai t hitung variabel Kompetensi = 2,406 > t tabel dengan signifikansi $0,020 < 0,05$ maka artinya ada pengaruh signifikan kompetensi (X1) terhadap Kinerja (Y) Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo.
- d. Koefisien regresi variabel penempatan kerja (b_2) sebesar 0,308 (positif) artinya apabila ditingkatkan satu satuan, maka kepuasan kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo akan meningkat. Berdasarkan perolehan uji t diketahui nilai t hitung variabel Penempatan Kerja = 2,225 > t tabel dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka artinya ada pengaruh signifikan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo.
- e. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (b_3) sebesar 0,330 (positif) artinya apabila ditingkatkan satu satuan, maka kepuasan kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo akan meningkat. Berdasarkan perolehan uji t diketahui nilai t hitung variabel Penempatan Kerja = 2,507 > t tabel dengan

signifikansi $0,000 < 0,05$ maka artinya ada pengaruh signifikan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo.

Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Berikut ini adalah hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Tabel 4.2
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Arah Pengaruh	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
Model 1		
Kompetensi→Kinerja	0,297	
Penempatan Kerja→Kinerja	0,308	
Model 2		
Kompetensi→Kepuasan Kerja→Kinerja		$0,309 \times 0,330 = 0,102$
Penempatan Kerja→Kepuasan Kerja→Kinerja		$0,566 \times 0,330 = 0,187$

Sumber : Data diolah

Berdasarkan pengujian regresi linier berganda persamaan pertama dan kedua menunjukkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo melalui kepuasan kerja sebagai *intervening* diperoleh hasil dari perkalian pengaruh $0,309 \times 0,330 = 0,102$. Variabel kompetensi terhadap kinerja dengan koefisiensi sebesar 0,309 lebih besar pengaruh langsung daripada pengaruh tidak langsung antara kompetensi melalui kepuasan kerja dengan koefisien sebesar 0,102 sehingga pengaruh tidak langsung tidak lebih dominan terhadap pengaruh langsung.

Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Probolinggo melalui kepuasan kerja sebagai *intervening* diperoleh hasil dari perkalian pengaruh $0,566 \times 0,330 = 0,187$. Pengaruh langsung antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai dengan koefisien 0,566 lebih besar daripada pengaruh tidak langsung antara penempatan kerja melalui kepuasan kerja dengan koefisiensi sebesar 0,187 sehingga pengaruh langsung lebih dominan dibanding pengaruh tidak langsung.

KESIMPULAN

- a. Berdasarkan pengaruh secara langsung terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. Hasil ini mengindikasikan semakin baik kompetensi pegawai dan semakin tepat dalam menempatkan pegawai di kantor akan berdampak positif dan meningkatnya kepuasan kerja.
- b. Berdasarkan pengaruh secara langsung terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi, Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. Berarti dapat diindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi Pegawai tentang pekerjaannya, semakin tepat penempatan kerja pegawai dan semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka semakin tinggi juga kinerja pegawai.
- c. Berdasarkan pengaruh secara tidak langsung dari variabel Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan dimediasi Kepuasan Kerja terhadap Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo diketahui nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsungnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang dkk. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Creed, P. A. & Hood, M. (2015). Self-regulatory processes mediating between career calling and perceived employability and life satisfaction in emerging adults. *Journal of Career Development*, 42(2), 86-101. doi: 10.1177/0894845314541517
- Fendy Ernawan S.N, Nurul Qomariah, Abadi Sanosra. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Study Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bondowoso). Universitas Muhammadiyah Jember.
- Iqbal Latif dan Wahab Nasser. 2012. Dampak Kesesuaian kerja Seseorang terhadap Kepuasan Kerja dan Dampak lanjutnya pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Advanced Penelitian Sosial* Vol.3 No.1, hal 1-114, Januari
- Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (edisi. 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Kumar, A. & Sharma, R. 2001. *Personnel Management Theory and Practice*. Washington DC: Atlantic Publishers
- Lita Wulantika. 2017. Analisis Pengembangan Karier Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT.Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Bandung.
- Mangkuprawira, S., dan Hubeis, A.V. 2007 *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor
- Moehariono. 2013. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : PT. Raja. Grafindo Persada.
- Nathasya F., Riane J.P., Sofia Sambul. (2021). Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan. Universitas Sam Ratulangi. 2723-0112.

- Ngebu, W. D., Sintaasih, D. K., & Subudi, M. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Pegawai. E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 2555-2570.
- Peraturan Bupati Probolinggo Nomor 27 Tahun 2020 Tentang Hasil Peta Jabatan, Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja
- Pongoh, A. M., Mananeke, L., & Sendow, G. M. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik Tvri Stasiun Sulawesi Utara. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 6(4)
- Rethans, J.J, J.J.Norcini, M.Baron-Maldonado, D.Blackmore, B C Jolly, T LaDuca,S Lew, G G Page and L H Southgate. 2002. The Relationship between competence and performance: implications for assessing practice performance, Medical Education, 36: 901-909
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta. Stuner Dan Freeman
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosidah. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan. Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sudarmanto (2015). Kinerja dan Pengembangan kompetensi SDM (Cetakan Ketiga 2015). Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiono. 2016. Metode penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D. Bandung: Alfabet.
- Sutrisno. 2012. Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi. Yogyakarta: EKONISIA.
- Yohanes Susanto, Sat Pramono. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun. Jurnal Manajemen dan bisnis Sriwijaya Vol 18(3).

Yusran Bone, Yanti Aneta, Agus Hakri B. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 2620-9551