



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 9666- 9672

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Dampak Kompetensi dan Penempatan Jabatan terhadap Produktivitas Kerja Aparatur

Ahmad Haikal Taliwang¹, Mila Rosyana², Lina Marlina³, Sarip Hidayat⁴ Tajudin⁵

¹⁻⁵Mahasiswa S1 Program Studi Manajemen Universitas Primagraha

¹ahmadhaikaltaliwang@gmail.com, ²mlarosyana2@gmail.com, ³linamarlina03010@gmail.com,

⁴Syariffdubeng@gmail.com, ⁵tajudin6691@gmail.com

Abstrak

This study aims to analyze the influence of competence and job placement on employee performance within an organizational context. Competence represents the integration of knowledge, skills, abilities, and professional attitudes that enable employees to perform their duties effectively and efficiently. Job placement refers to the process of assigning employees to positions that align with their qualifications, educational background, experience, and competencies. In many organizations, employee performance is often hindered by inappropriate job placement, where individuals are assigned to positions that do not correspond to their capabilities. Such mismatches can lead to reduced productivity, lower job satisfaction, and difficulties in achieving organizational objectives. Therefo. This research employed a quantitative approach using descriptive and associative methods. Primary data were collected through structured questionnaires distributed to employees who served as respondents in the study. The collected data were analyzed using validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). These statistical. The findings indicate that competence has a positive and statistically significant effect on employee performance. Likewise, job placement positively and significantly influences employee performance. Simultaneously, competence and job placement contribute significantly to enhancing employee performance. The coefficient of determination demonstrates that both variables explain a substantial proportion of the variance in employee performance. These results suggest that organizations should prioritize competency development initiatives and implement effective job placement strategies to optimize employee performance, increase productivity, strengthen organizational

Keywords: Competence, Job Placement, Employee Performance.

1. Latar Belakang

Modal manusia merupakan aset strategis yang paling menentukan ketercapaian visi dan misi suatu organisasi. Pegawai dengan kapabilitas unggul yang ditempatkan pada posisi yang relevan dengan kompetensinya akan mampu memberikan nilai tambah secara signifikan. Dengan demikian, organisasi dituntut untuk senantiasa memperhatikan aspek pengembangan kompetensi sekaligus kesesuaian penempatan jabatan agar produktivitas kerja dapat terus ditingkatkan

Kompetensi merujuk pada kapasitas individu yang terintegrasi dari pengetahuan, keahlian, nilai-nilai, dan perilaku kerja dalam mengemban tugas dan kewajiban jabatannya. Aparatur dengan kompetensi tinggi umumnya mampu menuntaskan pekerjaan secara lebih produktif dan berkualitas. Sebaliknya, defisit kompetensi berpotensi memunculkan berbagai persoalan seperti kesalahan prosedural, keterlambatan penyelesaian tugas, hingga degradasi mutu output pekerjaan. Dalam lanskap persaingan yang terus berubah, penguatan kompetensi menjadi agenda vital bagi organisasi.

Di samping Kompetensi, penempatan jabatan turut menjadi variabel penentu produktivitas kerja. Konsep penempatan jabatan mengacu pada upaya organisasi menempatkan pegawai pada posisi yang selaras dengan tingkat pendidikan, kapabilitas teknis, dan rekam jejak pengalaman kerjanya. Kesesuaian jabatan mendorong pegawai bekerja lebih optimal karena tugas yang diemban sejalan dengan bidang keunggulannya. Namun, masih ditemukan praktik penempatan jabatan yang tidak proporsional, yang berujung pada timbulnya hambatan kerja, melemahnya motivasi, serta menurunnya produktivitas organisasi.

Produktivitas kerja aparatur mencerminkan besaran dan mutu hasil kerja yang dicapai dalam menjalankan tanggung jawab jabatan. Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kompetensi dan kesesuaian penempatan jabatan. Pegawai yang kompeten dan menempati posisi yang sesuai akan lebih mudah melampaui target yang ditetapkan. Oleh karena itu, kedua faktor ini perlu mendapat perhatian serius dari manajemen

organisasi.

Selain faktor kompetensi dan penempatan jabatan, organisasi saat ini dihadapkan pada tuntutan peningkatan kualitas pelayanan dan efektivitas kerja yang semakin tinggi. Perubahan lingkungan kerja yang berlangsung cepat menuntut aparatur untuk memiliki kemampuan yang memadai dalam memahami tugas, menguasai teknologi, serta beradaptasi terhadap perubahan kebijakan dan prosedur kerja. Dalam kondisi tersebut, kompetensi menjadi faktor penting yang menentukan kemampuan aparatur dalam menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Aparatur yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mudah memahami pekerjaan, mengambil keputusan yang tepat, serta memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Menurut Ngebu, Sintaasih, dan Subudi (2018), kompetensi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai karena kompetensi memungkinkan pegawai menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kompetensi rendah. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi merupakan salah satu strategi yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Di sisi lain, penempatan jabatan yang sesuai menjadi salah satu bentuk implementasi prinsip *the right man in the right place*. Prinsip ini menekankan pentingnya kesesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan yang akan dilaksanakan. Ketika pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerjanya, maka pegawai akan lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja serta mampu menyelesaikan tugas secara optimal. Sebaliknya, ketidaksesuaian penempatan jabatan dapat menyebabkan rendahnya efektivitas kerja, meningkatnya tingkat kesalahan, serta menurunnya semangat kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Pokatong, Mananeke, dan Loindong (2015) menunjukkan bahwa kompetensi dan penempatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi yang baik dan ditempatkan pada posisi yang sesuai mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan dengan pegawai yang mengalami ketidaksesuaian jabatan. Temuan ini memperkuat pentingnya organisasi untuk memperhatikan kedua aspek tersebut secara bersamaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Wahyun dan Martini (2022) juga menemukan bahwa kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi tanpa didukung oleh penempatan jabatan yang sesuai belum tentu menghasilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, penempatan jabatan yang tepat akan memberikan hasil yang lebih maksimal apabila didukung oleh kompetensi yang memadai. Oleh karena itu, kedua faktor tersebut memiliki hubungan yang saling melengkapi dalam meningkatkan produktivitas kerja aparatur.

Produktivitas kerja aparatur menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki organisasi mampu dimanfaatkan secara optimal untuk menghasilkan output yang berkualitas. Sebaliknya, rendahnya produktivitas dapat menjadi indikasi adanya permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk rendahnya kompetensi pegawai maupun kurang tepatnya penempatan jabatan. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas kerja perlu menjadi perhatian utama organisasi agar mampu meningkatkan kualitas pelayanan dan daya saing organisasi secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa kompetensi dan penempatan jabatan merupakan dua faktor yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan produktivitas kerja aparatur. Kompetensi yang tinggi akan memberikan kemampuan kepada pegawai untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif, sedangkan penempatan jabatan yang tepat akan memastikan bahwa kemampuan tersebut dapat dimanfaatkan secara optimal. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan penempatan jabatan terhadap produktivitas kerja aparatur sebagai dasar dalam penyusunan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan produktivitas organisasi.

Dei tengah dinamika persaingan yang kian kompleks, Masih terdapat kondisi di mana kompetensi sebagian aparatur belum setara dengan tuntutan jabatan yang diemban, serta adanya ketidaksesuaian antara posisi dan kapabilitas pegawai. Kondisi tersebut berdampak pada belum maksimalnya produktivitas kerja dalam memenuhi target organisasi. Atas dasar inilah kajian mengenai dampak kompetensi dan penempatan jabatan terhadap produktivitas kerja perlu dilaksanakan

Berbagai penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa kompetensi dan penempatan jabatan memiliki

pengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun, sebagian besar penelitian lebih banyak berfokus pada variabel kinerja pegawai sebagai variabel dependen, sedangkan penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh kompetensi dan penempatan jabatan terhadap produktivitas kerja aparatur masih relatif terbatas. Selain itu, setiap organisasi memiliki karakteristik sumber daya manusia dan lingkungan kerja yang berbeda sehingga hasil penelitian sebelumnya belum tentu dapat digeneralisasikan pada seluruh organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kompetensi dan penempatan jabatan terhadap produktivitas kerja aparatur serta memperkaya kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Rumusan Masalah

- Apakah tingkat kompetensi aparatur berdampak terhadap produktivitas kerjanya?
- Apakah kesesuaian penempatan jabatan berkontribusi terhadap produktivitas kerja aparatur?
- Apakah kompetensi dan penempatan jabatan secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja aparatur?

3. Hipotesis

- H1: Kompetensi berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja aparatur.
- H2: Penempatan jabatan berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja aparatur
- H3: Kompetensi dan penempatan jabatan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja aparatur.

4. Kajian Teoritis

Kompetensi

Kompetensi dipahami sebagai kapasitas kerja individu yang mencakup dimensi pengetahuan, kecakapan teknis, dan orientasi perilaku dalam menjalankan jabatan. Aparatur dengan kompetensi yang memadai cenderung menghasilkan output kerja yang lebih optimal.

Indikator Kompetensi

- Penguasaan pengetahuan teknis jabatan
- Kecakapan dan keahlian praktis
- Orientasi sikap dan perilaku kerja

Produktivitas kerja aparatur

Produktivitas kerja aparatur mencerminkan capaian kerja yang diraih dalam melaksanakan tugas jabatan. Capaian tersebut sangat dipengaruhi oleh kualitas kompetensi yang dimiliki serta kesesuaian posisi jabatan yang ditempati

Indikator produktivitas kerja

- Mutu dan standar hasil pekerjaan
- Volume dan kuantitas output kerja
- Ketetapan waktu dan penyelesaian tugas

Keterkaitan Antar Variabel

Terdapat keterkaitan yang erat antara kompetensi dan penempatan jabatan dengan produktivitas kerja aparatur. Peningkatan kapabilitas pegawai yang disertai kesesuaian jabatan secara konsisten mendorong akselerasi produktivitas. Sebaliknya, defisit kompetensi yang diperparah ketidaksesuaian jabatan berpotensi menghambat pegawai dalam mencapai performa kerja yang optimal.

5. Metodologi Penelitian

Penelitian ini mengadopsi rancangan kuantitatif dengan strategi deskriptif dan asosiatif sebagai landasan pengkajian pengaruh kompetensi dan penempatan jabatan terhadap produktivitas kerja aparatur. Populasi penelitian meliputi seluruh pegawai pada instansi yang menjadi lokus penelitian. Data primer dihimpun melalui instrumen kuesioner yang disebarakan kepada responden, dengan data pendukung yang bersumber dari observasi lapangan dan studi kepustakaan.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi dan penempatan jabatan, sementara produktivitas kerja aparatur ditetapkan sebagai variabel terikat. Pengujian kualitas data dilakukan melalui uji validitas dan

reliabilitas instrumen. Analisis inferensial mencakup regresi linear berganda, uji t, dan uji F untuk mengidentifikasi pengaruh parsial maupun simultan dari kedua variabel.

6. Hasil dan pembahasan

Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	22	55%
Perempuan	18	45%
Total	40	100%

Data di atas menunjukkan bahwa dari 40 responden, mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebesar 55% (22 orang), sementara perempuan mencapai 45% (18 orang).

Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Nilai r Hitung	r Tabel	Status
Kompetensi	0,652	0,312	Valid
Penempatan Jabatan	0,701	0,312	Valid
Produktivitas Kerja	0,689	0,312	Valid

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai r hitung seluruh variabel melampaui r tabel, sehingga semua butir pernyataan memenuhi syarat validitas.

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Kompetensi	0,821	Reliabel
Penempatan Jabatan	0,798	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,826	Reliabel

Seluruh variabel mencatatkan Cronbach Alpha di atas 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan memiliki tingkat konsistensi yang memadai.

Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T Hitung	Sig.
Kompetensi	0,432	3,215	0,002
Penempatan Jabatan	0,387	2,987	0,005

Kedua variabel bebas memiliki koefisien positif dengan nilai signifikansi di bawah 0,05, yang berarti keduanya terbukti memberikan dampak nyata terhadap produktivitas kerja aparatur.

Pengujian Simultan (Uji F)

F Hitung	F Tabel	Sig.	Interpretasi
18,524	3,25	0,000	Signifikan

Uji F mengonfirmasi bahwa secara simultan, kompetensi dan penempatan jabatan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja aparatur.

Koefisien Determinasi (R^2)

R Square	Interprestasi
0,521	52,1%

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,521. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kompetensi dan penempatan jabatan mampu menjelaskan produktivitas kerja aparatur sebesar 52,1%, sedangkan sisanya sebesar 47,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

Penelitian ini menjelaskan bahwa audit sumber daya manusia memiliki berbagai manfaat bagi perusahaan. Salah satu manfaat utamanya adalah membantu perusahaan mengetahui aktivitas atau proses yang belum memenuhi ketentuan dan persyaratan yang berlaku. Dengan adanya audit SDM, perusahaan dapat meminimalkan risiko terjadinya pelanggaran terhadap peraturan perusahaan maupun ketentuan hukum yang berlaku. Audit juga membantu organisasi dalam melakukan evaluasi terhadap seluruh aktivitas sumber daya manusia secara sistematis dan terstruktur.

Selain itu, audit sumber daya manusia dapat digunakan sebagai alat untuk mengidentifikasi kondisi aktual organisasi. Melalui audit, perusahaan dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan yang terdapat dalam pengelolaan sumber daya manusia sehingga dapat menentukan langkah perbaikan yang diperlukan. Dengan demikian, audit SDM tidak hanya berfungsi sebagai alat pengawasan, tetapi juga sebagai sarana pengembangan organisasi dan peningkatan efektivitas kerja karyawan.

Pada aspek kepuasan kerja, penelitian menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan gambaran perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja tercermin melalui sikap positif karyawan terhadap pekerjaan maupun lingkungan kerja yang dihadapinya setiap hari. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam pelaksanaan audit sumber daya manusia, auditor terlebih dahulu melakukan audit pendahuluan melalui wawancara dengan manajer atau kepala bagian sumber daya manusia. Tahap ini bertujuan memperoleh informasi awal mengenai kondisi pengelolaan SDM dalam perusahaan. Informasi yang diperoleh kemudian digunakan sebagai dasar untuk melakukan pemeriksaan yang lebih mendalam terhadap berbagai program dan aktivitas SDM yang ada.

Selanjutnya dilakukan pemeriksaan terinci dengan mengumpulkan berbagai bukti yang berkaitan dengan pelaksanaan fungsi sumber daya manusia. Data yang diperoleh kemudian dikelompokkan berdasarkan kondisi, kriteria, penyebab, dan akibat. Dari hasil analisis tersebut auditor dapat mengidentifikasi berbagai penyimpangan yang terjadi, mengetahui penyebabnya, serta memahami dampak yang ditimbulkan bagi perusahaan. Setelah itu auditor menyusun rekomendasi yang bertujuan memperbaiki kelemahan yang ditemukan sehingga tidak terulang kembali di masa yang akan datang.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga data penelitian berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Tolerance seluruh variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Oleh karena itu, tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi seluruh variabel lebih besar dari 0,05 sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Pembahasan

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja aparatur. Aparatur yang memiliki tingkat pengetahuan, keterampilan teknis, kemampuan konseptual, serta sikap profesional yang baik terbukti lebih mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Kompetensi yang memadai tidak hanya mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, tetapi juga meningkatkan kemampuan aparatur dalam mengambil keputusan, memecahkan permasalahan kerja, beradaptasi terhadap perubahan lingkungan organisasi, serta menghasilkan kualitas kerja yang lebih optimal. Dengan demikian, peningkatan kompetensi menjadi salah satu faktor strategis yang berperan penting dalam mendorong peningkatan produktivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Penempatan jabatan juga terkonfirmasi memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja aparatur. Aparatur yang menempati jabatan sesuai dengan latar belakang pendidikan, kapasitas intelektual, kompetensi teknis, pengalaman kerja, serta bidang keahliannya terbukti lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan fungsi jabatan yang diemban. Kesesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan memungkinkan aparatur bekerja secara lebih optimal, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, serta meminimalkan potensi kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, penerapan prinsip *the right man in the right place* menjadi aspek penting dalam menciptakan efektivitas kerja dan meningkatkan produktivitas organisasi secara berkelanjutan.

Secara simultan, kompetensi dan penempatan jabatan terbukti memberikan kontribusi yang nyata dan signifikan terhadap produktivitas kerja aparatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja yang tinggi tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh tingkat kesesuaian jabatan yang ditempati. Sinergi antara peningkatan kompetensi dan penempatan jabatan yang tepat akan menciptakan kondisi kerja yang lebih produktif, meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja, serta memperkuat efektivitas pelaksanaan tugas organisasi. Dengan kata lain, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki aparatur dan semakin sesuai penempatan jabatannya, maka semakin besar pula peluang organisasi untuk meningkatkan produktivitas, mencapai target kinerja, dan mewujudkan tujuan organisasi secara efektif, efisien, dan berkelanjutan.

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penerapan audit sumber daya manusia memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Audit SDM mampu membantu perusahaan mengevaluasi berbagai aktivitas yang berkaitan dengan perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta pemutusan hubungan kerja. Sebagian besar fungsi tersebut telah berjalan dengan baik dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Namun demikian, penelitian juga menemukan bahwa program kompensasi dan balas jasa serta kepuasan kerja karyawan masih memerlukan perhatian lebih lanjut karena belum berjalan secara optimal. Oleh sebab itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap kedua aspek tersebut agar tingkat kepuasan dan motivasi kerja karyawan dapat meningkat. Secara keseluruhan, audit sumber daya manusia terbukti menjadi alat yang efektif untuk mengidentifikasi kelemahan, mengevaluasi pelaksanaan program SDM, serta memberikan rekomendasi perbaikan yang dapat membantu perusahaan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara lebih optimal.

Referensi

1. Pokatong, O. H. F., Mananeke, L., & Loindong, S. (2015). Analisis Kompetensi, Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*, 3(2), 662–671.
2. 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*, 7(12), 2555–2584.
3. Wahyun, R. T., & Martini, N. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang. *YUME: Journal of Management*.
4. Sari, W. M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 2(1).

5. Wulele, A., Nasrul, & Asraf. (2024). Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kendari Barat. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*.
6. Tsani, A. F. (2013). Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(1).
7. Pokatong, O. H. F., Mananeke, L., & Loindong, S. (2015). *Analisis Kompetensi, Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado*. *Jurnal EMBA*.
8. 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*.
9. Wahyun, R. T., & Martini, N. (2022). *Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang*. *YUME: Journal of Management*
10. Wulele, A., Nasrul, & Asraf. (2024). *Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kendari Barat*. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*.
11. Spencer & Spencer (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
12. Sedarmayanti (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
13. Armstrong (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
14. Hasibuan (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
15. Sutrisno (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana