

### Analisis Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai (Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD))

Komang Trisna Melia Antara<sup>1</sup> dan Kadek Januarsa Adi Sudahrma<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Pendidikan Nasional, Indonesia

*Journal of Economics and Management Sciences is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.*



#### ARTICLE HISTORY

Received: 4 September 23

Final Revision: 10 October 23

Accepted: 10 December 23

Online Publication: 31 December 23

#### KEYWORDS

Employee Placement, Employee Performance, Competence, Ability, Job

#### A B S T R A C T

The purpose of placing employees in the secretariat of the Bali Provincial Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) in agencies/organizations will be more easily achieved if employees are placed in positions that are in accordance with their competencies. However, competence and ability alone are not enough to improve employee performance, accuracy is also needed in placing employees according to their competencies and abilities. The placement of employees in increasing work productivity in a company needs to be improved in education and training to support employee activities at the Bali Provincial DPRD Secretariat. Mastery of work in accordance with the work of each employee and in accordance with the skills, abilities, and skills still found neglected jobs, due to the inability of employees to occupy positions which ultimately did not match the targeted time. So the purpose of this study is to determine the placement of employees on employee performance. The method used in this research is descriptive qualitative where the researcher describes in detail and descriptively about the facts in the field. The results of this research are that every new employee must be included in training, so that all activities carried out by employees, both employees placed in the Public Relations section and other sections have attended training in order to improve the quality of products of the Bali Provincial DPRD Secretariat to achieve employee productivity levels.

#### KATA KUNCI

Penempatan pegawai, Kinerja pegawai, Kompetensi, kemampuan, Pekerjaan

#### CORRESPONDING AUTHOR

januarsa.adi@undiknas.ac.id

#### DOI

10.37034/jems.v6i1.33

#### A B S T R A K

Tujuan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Bali pada suatu instansi/organisasi akan lebih mudah tercapai apabila pegawai ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kompetensinya. Namun kompetensi dan kemampuan saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai, dibutuhkan juga ketelitian dalam menempatkan pegawai sesuai kompetensi dan kemampuannya. Penempatan pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja pada suatu perusahaan perlu ditingkatkan pendidikan dan pelatihannya untuk menunjang kegiatan pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Bali. Terutama penguasaan pekerjaan sesuai pekerjaan masing-masing pegawai dan sesuai dengan keterampilan, kemampuan, dan keterampilan masih ditemukan pekerjaan yang terabaikan, akibat ketidakmampuan pegawai menduduki jabatan yang pada akhirnya pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang ditargetkan. Sehingga tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif dimana peneliti memaparkan secara detail dan deskriptif mengenai fakta yang ada di lapangan. Hasil dari penelitian ini yaitu setiap karyawan baru harus diikutkan pelatihan, sehingga segala aktivitas yang dilakukan karyawan baik karyawan yang ditempatkan di bagian Humas maupun bagian lain telah mengikuti pelatihan guna meningkatkan mutu produk Sekretariat DPRD Provinsi Bali mencapai tingkat produktivitas kerja karyawan.

#### 1. Pendahuluan

Dalam penelitian di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Bali mahasiswa ingin mengetahui bagaimana penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai dan juga mahasiswa dapat memahami bagaimana Sumber Daya Manusia yang ada di Sekretariat DPRD. Maka dapat diartikan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) [1] Manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan

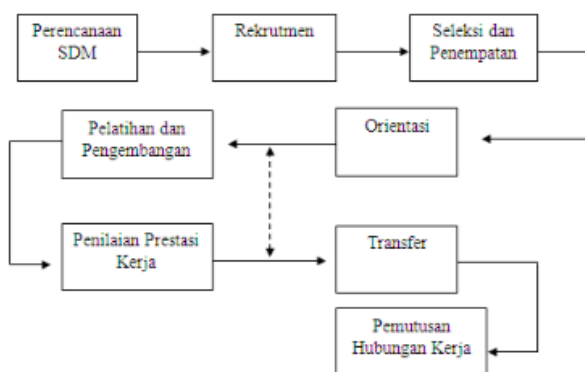
kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Sebuah instansi atau organisasi memiliki sumber daya manusia yang penting peranannya dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Suatu organisasi dibentuk karena penanganannya suatu pekerjaan tidak bisa dilakukan oleh satu orang saja. Selain itu juga, setiap pekerjaan harus dapat diselesaikan sebaik-baiknya dan

seefisien mungkin, sehingga diperlukan beberapa orang sesuai dengan keahliannya masing-masing.

Dalam kenyataannya masalah yang terjadi di dalam sekretariat DPRD Provinsi Bali adalah masalah penempatan pegawai yang kurang sesuai, dimana dalam penempatan pegawai juga menjadi pihak manajemen perusahaan yang harus mampu dipahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang yang berbeda - beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang di berikan.

Penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelakasana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya [2]. Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan [3]. Kegiatan penempatan pegawai dalam fungsi kepegawaian, dimulai setelah organisasi melaksanakan kegiatan penarikan dan seleksi, yaitu pada saat seorang calon pegawai dinyatakan diterima dan siap untuk ditempatkan pada jabatan atau unit kerja yang sesuai dengan kualifikasinya. Namun ternyata permasalahannya tidak sesederhana itu, karena justru keberhasilan dari keseluruhan program pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam menempatkan pegawai yang bersangkutan.

Proses penempatan pegawai dilatar belakangi oleh proses *staffing* [4]. Proses tersebut dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Proses Staffing pada Organisasi

Penempatan pegawai harus sesuai dengan bidang yang ditekuninya dan latar belakang pendidikan yang diperolehnya supaya didalam suatu organisasi atau instansi pegawai dapat bekerja dengan baik dan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang pegawai ditempatkan pada posisi tertentu yang ada didalam perusahaan [5]. Hal ini sangat penting karena bagi suatu perusahaan, penempatan pegawai pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang utama karena erat hubungannya dengan kinerja pegawai dalam memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan [6], [7].

Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental [8]. Kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [9]. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu [10], [11], [12].

## 2. Metode Penelitian

Metode penelitian ini di lakukan di Sekretariat DPRD Provinsi Bali yang bertempat di Jalan Dr. Kusuma Atmaja No. 3 Niti Mandala, Renon, Denpasar. Gedung Sekretariat DPRD Provinsi Bali. Analisis penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat DPRD Provinsi Bali yang dilakukan menggunakan metode penelitian kualitatif, yang dimana peneliti memaparkan secara detail dan deskriptif mengenai fakta yang ada di lapangan.

Metode deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci teknik pengumpulan data dilakukan secara trigulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk menggambarkan, melukiskan, menerangkan, menjelaskan dan menjawab secara lebih rinci permasalahan yang akan diteliti dengan mempelajari semaksimal mungkin seorang individu, suatu kelompok atau suatu kejadian. Dalam penelitian kualitatif manusia merupakan instrumen penelitian dan hasil penulisannya berupa kata-kata atau pernyataan yang sesuai dengan keadaan sebenarnya.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1 Analisis Permasalahan

Penempatan karyawan sebagai salah usaha dari Sekretariat DPRD Provinsi Bali ini untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Tujuannya adalah melihat potensi dan disiplin ilmu yang dimiliki di samping juga melalui penempatan kerja sesuai proporsi masing-masing karyawan dapat tertata dari kegiatan yang akan dilaksanakan utamanya dalam penataan administrasi pegawai pada perusahaan.

Karyawan yang mempunyai keterampilan dan keahlian masing-masing harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan, dan mempunyai bakat dalam meningkatkan produktivitas kerja [13]. Posisi mereka dapat meningkatkan prestasi sehingga bisa mendapat predikat atau penghargaan sebagai motivator dalam melaksanakan aktivitas [14], [15]. Posisi kerja juga dapat berpengaruh dalam meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan [16], [17].

Sekretariat DPRD Provinsi Bali untuk melaksanakan prinsip keadilan ini dengan penempatan karyawan sesuai dengan tingkat pendidikan dan keahlian masing-masing seseorang. Semakin tinggi tingkat jabatan tersebut maka semakin tinggi pula persyaratan yang harus dipenuhi, sehingga dengan demikian semakin tinggi pula tingkat jabatan yang diharapkan. Dengan adanya persyaratan yang serupa dengan jabatan yang akan dipromosikan, maka akan tinggi pula pengorbanan yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Prinsip kehati-hatian dalam penempatan suatu job memang harus diperhatikan pengembangan sumber daya manusia [18] yang dilaksanakan pada karyawan untuk diikuti pelatihan dan kursus yang merupakan kegiatan awal dari manajemen personalia [19]. Kegiatan awal dari penempatan karyawan yang semestinya dan memenuhi syarat untuk menduduki posisi telah tersedia.

Adapun kendala yang dialami oleh Sekretariat DPRD Provinsi Bali dalam penempatan karyawan yakni kadangkala terdapat ketidaksesuaian pendidikan, pengalaman, potensi dan kemampuan pegawai yang dimiliki oleh karyawan dengan posisi/kedudukan dalam pekerjaan.

### 3.2 Tenaga Kerja

Di Indonesia pengertian tenaga kerja mulai sering digunakan. Tenaga kerja mencakup penduduk yang sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Tiga golongan yang disebut terakhir seperti pekerja, mereka dianggap secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Berdasarkan kehidupan masyarakat pada umumnya demi pembangunan [20]. Tenaga kerja (manpower) adalah sejumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas [21].

Tenaga mencakup dasarnya kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa secara praktis pengertian tenaga kerja dibedakan menurut batas umur [22]. Tenaga kerja adalah penduduk penduduk yang sudah atau sedang bekerja, dan yang melakukan kegiatan yang lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga [23], yang berumur 14 sampai 60 tahun sedangkan yang berumur dibawah 14 tahun atau batas 60 tahun digolongkan bukan tenaga kerja [24].

### 3.3 Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa sehari-hari adalah aktivitas dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu, sedangkan karyawan adalah orang yang telah diterima sebagai karyawan yang bekerja pada perusahaan [25]. Produktivitas dan pengukurannya kinerja dinyatakan bahwa:

- a. Kinerja karyawan adalah keluaran fisik per unit dari usaha yang secara produktif.
- b. Kinerja adalah tingkat keefektifan dan manajemen pemasaran di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk pendapatan.
- c. Kinerja karyawan adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja.
- d. Kinerja karyawan adalah pengukuran seberapa baik sumber daya digunakan bersama di dalam organisasi untuk menyelesaikan suatu kumpulan-kumpulan hasil-hasil.
- e. Kinerja karyawan adalah usaha untuk mencapai tingkat (level) tertinggi dari unjuk laku (performance) dengan pemakaian dari sumber daya yang minim.

Kinerja karyawan adalah mengefektifkan faktor kinerja karyawan yang secara langsung digunakan dalam proses pendapatan. Dengan memandang kinerja karyawan sebagai faktor masukan (input) yang paling utama guna meningkatkan kinerja karyawan pada suatu instansi, maka upaya kearah penggunaan kinerja karyawan secara efektif semestinya dilaksanakan oleh instansi itu sendiri. Upaya-upaya penggunaan kinerja karyawan secara efektif ini dapat dilaksanakan melalui berbagai pendekatan seperti pelaksanaan pendidikan, latihan dan berbagai upaya lainnya dilaksanakan dalam pembahasan ini.

### 3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan karyawan

Faktor yang dapat mempengaruhi penempatan karyawan antara lain adalah harus sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki karyawan itu sendiri, sehingga dalam melaksanakan pekerjaan tidak terlalu susah lagi diterapkan dan pengetahuan lebih mendalam. Penempatan karyawan yang sesungguhnya pada perusahaan memang penting, tetapi untuk setiap tingkatan kebutuhan memerlukan sarana dan prasarana penunjang dalam rangka memperlancar kegiatan operasional [26].

Pendidikan dan keterampilan yang dimiliki karyawan perusahaan yaitu kegiatan dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan oleh manajer. Keterampilan yang biasanya adakala pekerjaan mendesak harus diselesaikan secepatnya [27]. Tingkat keuletan karyawan dapat dianggap mempunyai motivasi kerja dengan memperhatikan imbalan dan kebutuhan lain sebagai penunjang utama dalam pemenuhan tingkat kebutuhan karyawan.

Kebutuhan akan penghargaan dan gengsi, dan akhirnya kebutuhan akan pernyataan atau pemenuhan diri. Di samping faktor-faktor yang tersebut di atas ada beberapa lagi yang dapat memotivasi karyawan, antara lain adalah faktor lingkungan, fasilitas produksi juga perhatian pada karyawan.

### 3.5 Analisis Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Sebagai karyawan yang mampu ditempatkan pada posisi baru dan mampu melaksanakan dengan baik. Penempatan karyawan mempunyai dedikasi tinggi terhadap tugas yang diembankan, sehingga karyawan yang belum mampu ditempatkan pada posisi tersebut.

Persyaratan untuk penempatan karyawan atau promosi jabatan, sebagai berikut:

- a. Memiliki potensi untuk berkembang
- b. Memiliki motivasi yang tinggi untuk pengembangan diri
- c. Mampu menjaga reputasi dan kredibilitas sebagai karyawan
- d. Memiliki dedikasi dan loyalitas terhadap tugas dan organisasi
- e. Berprestasi baik dalam melaksanakan tugas

Memungkinkan menduduki jabatan pimpinan perusahaan mengadakan pembinaan karyawan yang berorientasi pada peningkatan kompetensi jabatan karyawan. Didikan dan latihan di dasarkan pada unit kerja secara fungsional bertanggung jawab dalam pembinaan karyawan utamanya pada karyawan baru

Karyawan yang berkompetensi tanpa melalui pendidikan dan pelatihan yaitu karyawan memang mempunyai keterampilan khusus yang menonjol bagi karyawan untuk berbuat untuk perusahaan. Resiko yang mungkin muncul pada karyawan karena kurang mampu berbuat untuk perusahaan. Kurang menguasai terhadap bidangnya sehingga karyawan melaksanakan tugasnya sesuai dengan kemampuan dimiliki atau tidak maksimal.

Perusahaan mempunyai pengawasan intern, maka setiap saat dilakukan evaluasi berdasarkan hasil analisis dan ternyata hasil evaluasi tersebut tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Pengawasan perlu diadakan perubahan atau penyesuaian terhadap kebijaksanaan yang telah ditetapkan pimpinan perusahaan. Oleh karena itu kebijaksanaan harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi pada waktu yang bersangkutan.

Berdasarkan analisa pada Sekretariat DPRD Provinsi Bali bahwa setiap karyawan baru harus diikutkan pelatihan. Segala aktivitas yang dilakukan karyawan baik karyawan yang di tempatkan di bagian Humas maupun bagian lain telah mengikuti pelatihan guna meningkatkan mutu produk Sekretariat DPRD Provinsi Bali mencapai tingkat produktivitas kerja karyawan.

## 4. Kesimpulan

Penempatan karyawan dalam peningkatan produktivitas kerja dalam suatu perusahaan memang perlu adanya meningkatkan pendidikan dan pelatihan

untuk menunjang aktivitas karyawan pada Sekretariat DPRD Provinsi Bali. Terutama penguasaan pekerjaan sesuai job masing-masing karyawan dan sesuai dengan keahlian, kemampuan, dan keterampilan masih dijumpai pekerjaan terabaikan, karena kurang mampunya karyawan dalam menduduki jabatan yang pada akhirnya pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang ditargetkan. Solusinya yakni dengan Program pembinaan dan pengembangan karyawan dilakukan dalam bentuk pendidikan dan latihan. Salah satu tujuan diadakan pelatihan dan kursus pada karyawan yang tidak mempunyai keterampilan yaitu bagaimana pegawai bisa menyesuaikan diri dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan masing-masing dan mempunyai rasa tanggung jawab.

## References

- [1] Emron, E., Yohny, A., & Imas, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Bandung: CV. Alfabeta.
- [2] Suwatno (2003) *Azas-azas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Suci Press.
- [3] Mathis, L. R & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Jakarta, Salemba Empat.
- [4] Manurung, H. E. (2021). Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pampangan Ogan Komering Ilir. *Ekonomika*, 14(2), 219-238.
- [5] Fadilah, Asri Nur. *Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik)*. Diss. Brawijaya University, 2013.
- [6] Cahyono, E., Herlambang, T., & Wijyantini, B. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Penempatan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada KSP Karya Mulya Bataan Bondowoso. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 92-107. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2112>
- [7] Yunisa, C. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Andi Offset Sleman Yogyakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- [8] Nawawi, H. Hadari. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- [9] Supardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1). <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1680.g1132>
- [10] Zulkarnaen, W., Fitriani, I. D., & Widia, R. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan Pt. Alva Karya Perkasa Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(1), 42-62. <https://doi.org/10.31955/mea.v2i1.28>
- [11] Jamaludin, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161-169.
- [12] Animun, J. S. D., Sepang, J., & Uhing, Y. (2017). Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17374>
- [13] Fadilah, Nur. 2020. Analisis Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Publik*. 1(5)

- [14] Yuniasih, Y., & Mulialestari, S. (2016). Pengaruh Penempatan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2(2), 72–80.
- [15] Mathis, & Jackson. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- [16] Martini, N. P. R. (2017). Pengaruh Penempatan Sumber Daya Manusia pada Kinerja Karyawan di Pemerintah Kabupaten Badung. *Jurnal KRISNA:Kumpulan Riset Akuntansi*, 9(1), 70–79.
- [17] Fadilah, Asri N. (2013). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik). *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya*, 1(5), 847-852.
- [18] Sudharma, K. J. A., & Irawan, A. A. S. (2021). Pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Tenaga Kerja Asing pada PT. Primo Indo Ikan, Pelabuhan Bena Bali. *Jurnal Hukum Saraswati (JHS)*, 3(1).
- [19] Sudharma, K. J. A., & Yulianti, M. D. R. (2019). Perlindungan Konsumen Terhadap Kepemilikan Vila dengan Konsep Mepatung Di Mesari Ubud Bali. *Jurnal Advokasi*, 9(1).
- [20] Shalahuddin, S., Saputra, D. A., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Kideco Jaya Agung Kecamatan Batu Sopang. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 4(2), 143-151. <http://dx.doi.org/10.31602/atd.v4i2.3217>
- [21] Syamsul, Syamsul, and Fadel Muhammad. (2020). Studi Faktor Penentu Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Palu. *Jurnal REKSA: Rekayasa Keuangan, Syariah dan Audit*, 7(1), 55-72. <https://doi.org/10.12928/j.reksa.v7i1.2834>
- [22] Irfadat, Taufik (2020). Peran Humas DPRD Dalam Menjaga Kinerja Dan Citra DPRD (Studi Pada Dprd Kabupaten Bima). *Journal of Government and Politics (JGOP)*, 2(2), 153-165. <https://doi.org/10.31764/jgop.v2i2.3138>
- [23] Fajri, Chotamul, Adinda Amelya, and Suworo Suworo. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JHIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369-373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- [24] Herizal & Fakhrol (2022). Pengaruh Prosedur Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(2) <http://dx.doi.org/10.29040/jie.v6i2.6128>
- [25] Heliyani, H., & Hardi, D. (2021). Pengaruh Penempatan, Pengembangan Karir Dan Aktualisasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bapelitbang Kabupaten Lima Puluh Kota. *Jurnal Ekonomi*, 24(2), 70-87. <https://doi.org/10.47896/je.v24i2.460>
- [26] Awba, R., & Putri, A. (2021). Pengaruh Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Di Badan Keuangan Daerah Kota Payakumbuh. *Jurnal PROFITA: Akuntansi dan Bisnis*, 2(1), 28-41. <https://doi.org/10.47896/ab.v2i1.363>
- [27] Sudharma, K. J. A. (2017). Implementasi Asas Keseimbangan Pada Kontrak Kerja Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Yang Diterapkan Oleh Yayasan Nirlaba Di Provinsi Bali. *Jurnal Panorama Hukum*, 2(2), 203-214. <https://doi.org/10.21067/jph.v2i2.1977>