



## Peran Penempatan Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompetensi dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum di Wilayah Priangan Timur

Agus Teguh Suryaman<sup>1\*</sup>, Kartawan<sup>2</sup>, Yusuf Abdullah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Siliwangi Tasikmalaya Jalan Siliwangi No.24 Kota Tasikmalaya, Jawa Barat, Indonesia

\*Penulis Korespondensi: [agusteguh1408@gmail.com](mailto:agusteguh1408@gmail.com)

**Abstract.** *The aim of the study was to determine and analyze the role of job placement in moderating the effect of competence and personality on employee performance at Perusahaan Umum Daerah Air Minum in the Priangan Timur Region. The method used in the study was a survey with a descriptive quantitative approach. The sample size in the study was 226 karyawants, selected through cluster sampling. Data analysis used Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The findings with moderation effects showed that competence, personality, and job placement had a positive and significant effect on employee performance at Perusahaan Umum Daerah Air Minum in the Priangan Timur Region. Job placement strengthened the effect of competence and personality on employee performance at Perusahaan Umum Daerah Air Minum in the Priangan Timur Region. The implication of this study showed that improving employee performance Perusahaan Umum Daerah Air Minum in the Priangan Timur area could be achieved through integrated management of competence, personality, and job placement.*

**Keywords:** *Competence; Employee Performance; Job Placement; Moderation; Personality.*

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis peran penempatan kerja dalam memoderasi pengaruh kompetensi dan kepribadian terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum di Wilayah Priangan Timur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini survei dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Ukuran sampel dalam penelitian ini sebanyak 226 karyawan dengan Cluster sampling. Analisis data menggunakan Partial Least Squares-Struktur Equation Modeling (PLS-SEM) dengan efek moderasi menemukan bahwa kompetensi, kepribadian dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum di Wilayah Priangan Timur. Penempatan kerja memperkuat pengaruh kompetensi dan kepribadian terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum di Wilayah Priangan Timur. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum di Wilayah Priangan Timur dapat dicapai melalui pengelolaan yang terpadu terhadap kompetensi, kepribadian, dan penempatan kerja.

**Kata kunci:** Kepribadian; Kinerja karyawan; Kompetensi; Moderasi; Penempatan kerja.

### 1. LATAR BELAKANG

Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) memiliki tugas untuk menyediakan air minum yang layak bagi rumah tangga, sektor industri, dan fasilitas umum di wilayah kerjanya (DJKN, 2022). Pemerintah daerah mendelegasikan mandat kepada PERUMDAM untuk mengelola seluruh rangkaian layanan, mulai dari pengambilan air baku, pengolahan, hingga distribusi kepada konsumen. Pelaksanaan kegiatan operasional PERUMDAM dilakukan sesuai dengan pedoman teknis dan regulasi yang berlaku, guna memastikan mutu dan kontinuitas layanan air minum. Selain itu, PERUMDAM bertanggung jawab atas pemeliharaan jaringan distribusi dan pengawasan pemanfaatan air secara efisien. Pelaksanaan tugas yang sistematis dan terstruktur tersebut menjadikan PERUMDAM sebagai pelaksana utama sistem penyediaan air minum di wilayah kerjanya.

Data evaluasi Kementerian PUPR tahun 2024 menunjukkan bahwa 65,5% PERUMDAM masuk dalam kategori sehat. Dari jumlah tersebut, 19 PERUMDAM sehat berhasil mencapai status *full cost recovery* selama tiga tahun berturut-turut. Pemantauan kinerja dilakukan secara berkala melalui pelaporan data operasional dari PERUMDAM ke pemerintah pusat. Laporan ini menjadi acuan dalam menilai keberhasilan dan menentukan langkah perbaikan. Proses evaluasi tersebut mencerminkan penguatan tata kelola dan efisiensi operasional PERUMDAM dalam wilayah nasional.

Wilayah Priangan Timur yang terdiri atas Kabupaten Tasikmalaya, Kabupaten Ciamis, Kota Banjar, dan Kabupaten Pangandaran (Bank Indonesia Tasikmalaya, 2024), menjadi kawasan strategis di Jawa Barat dengan karakteristik geografis, kepadatan penduduk, serta kebutuhan layanan publik yang beragam. Dalam pelayanan air minum, wilayah ini menunjukkan perkembangan cakupan yang cukup signifikan seiring meningkatnya tuntutan terhadap pelayanan dasar yang berkualitas. Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) yang beroperasi di masing-masing daerah tersebut menjalankan fungsinya berdasarkan ketentuan teknis dan administratif yang ditetapkan pemerintah daerah. Kegiatan operasional yang meliputi pengelolaan produksi, distribusi, hingga pelayanan pelanggan menunjukkan peran aktif pemerintah daerah dalam penyediaan air bersih bagi masyarakat. Kondisi tersebut menjadikan Priangan Timur sebagai representasi yang relevan dalam mengkaji dinamika penyelenggaraan layanan air minum oleh BUMD di tingkat regional.

Kinerja karyawan pada PERUMDAM merupakan indikator utama dalam menjaga mutu layanan kepada masyarakat. Tenaga kerja mengelola kualitas, kuantitas, dan kontinuitas distribusi air selama 24 jam. Standar keterjangkauan tarif dan keandalan pasokan juga menjadi fokus utama dalam pelaksanaan tugas. Setiap karyawan dituntut untuk memastikan sistem pelayanan berjalan sesuai regulasi dan standar yang berlaku. Capaian kinerja tersebut berimplikasi pada tingkat kepercayaan dan kepuasan pelanggan terhadap layanan PERUMDAM.

Dalam penyediaan layanan prima Perusahaan Umum Daerah Air Minum, evaluasi kinerja memiliki urgensi tersendiri. Berdasarkan Keputusan Kepala Badan Pendukung Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum (BPPSPAM) Nomor 002/KPTS/K-G/IV/2010, penilaian kinerja PERUMDAM meliputi empat aspek utama, yaitu aspek keuangan, aspek pelayanan, aspek operasional, dan aspek sumber daya manusia. Keempat aspek tersebut saling berkaitan dalam membentuk gambaran utuh mengenai kapasitas dan efektivitas perusahaan dalam menjalankan fungsinya. Evaluasi ini tidak hanya bertujuan untuk mengukur kinerja, tetapi juga sebagai dasar dalam perumusan kebijakan peningkatan mutu pelayanan air minum.

Berdasarkan data kinerja PERUMDAM di wilayah Priangan Timur, yaitu Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya, Tirta Galuh Kabupaten Ciamis, Tirta Anom Kota Banjar dan Tirta Prabawa Mukti Kabupaten Pangandaran pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Kinerja Perusahaan Umum Daerah Air Minum di Wilayah Priangan Timur

PERUMDAM	2020		2021		2022		2023	
	Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket
Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya	3.56	sehat	3.08	sehat	3.22	sehat	3.57	sehat
Tirta Galuh Kabupaten Ciamis	3.28	sehat	3.21	sehat	3.34	sehat	3.18	sehat
Tirta Anom Kota Banjar	2.89	sehat	2.81	sehat	2.92	sehat	2.99	sehat
Tirta Prabawa Mukti Kabupaten Pangandaran	-	-	-	-	2.22	kurang sehat	2.41	kurang sehat

Sumber: <https://data.pu.go.id/>, 2025

Berdasarkan Tabel 1, kinerja Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) di wilayah Priangan Timur selama 2020–2023 menunjukkan variasi capaian antar daerah. PERUMDAM Tirta Sukapura di Kabupaten Tasikmalaya memperoleh nilai kinerja sehat setiap tahun, namun skornya sempat turun dari 3,56 pada 2020 menjadi 3,08 pada 2021 sebelum kembali naik menjadi 3,57 pada 2023. Pola serupa terlihat pada PERUMDAM Tirta Galuh di Kabupaten Ciamis dengan nilai berkisar 3,21–3,34 dan PERUMDAM Tirta Anom di Kota Banjar yang tetap sehat meski skornya relatif lebih rendah, yaitu 2,81–2,99. Sementara itu, PERUMDAM Tirta Prabawa Mukti di Kabupaten Pangandaran baru tercatat pada 2022 dengan nilai 2,22 dan naik menjadi 2,41 pada 2023, yang masih tergolong kurang sehat. Variasi skor kinerja tahunan ini menandakan dinamika capaian dan menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar PERUMDAM berada pada kategori sehat, fluktuasi skor mencerminkan kinerja yang belum sepenuhnya optimal dan berpotensi memengaruhi kualitas layanan air minum jangka panjang.

Kompetensi memiliki peran krusial dalam mencapai target kinerja untuk mewujudkan perusahaan yang produktif dan berkelanjutan. Kinerja karyawan sangat bergantung pada tingkat kompetensi yang dimiliki dan diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari, karena karyawan yang kompeten mampu memahami tugas dengan cepat, mengambil keputusan tepat, dan menyelesaikan tanggung jawab dengan kualitas memadai (Maulana & Tumanggor, 2023: 91). Tinggi rendahnya pencapaian kinerja turut mencerminkan sejauh mana potensi individu dimaksimalkan dalam pekerjaan (Nurfitriani, 2022: 85). Penempatan kerja juga berkaitan dengan kinerja karena posisi yang sesuai memungkinkan karyawan menjalankan tugas lebih efektif serta menumbuhkan fokus, kedisiplinan, konsistensi, dan produktivitas (Sakti, *et al*, 2023:3). Proses penempatan kerja sendiri merupakan upaya menyesuaikan kemampuan,

keterampilan, dan karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan, sehingga latar belakang karyawan dapat selaras dengan kebutuhan organisasi (Adawiyah, 2025: 7).

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Kompetensi karyawan merupakan kombinasi dari keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara efektif. Kompetensi adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas yang didasari oleh keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan (Wibowo, 2017: 271). Untuk mengukur kompetensi karyawan, terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan. Indikator kompetensi yaitu keterampilan, pengetahuan, peran sosial, citra diri, dan sikap (Wibowo, 2017: 186). Kepribadian adalah hasil dari interaksi antara faktor genetik dan lingkungan yang membentuk karakteristik individu (Liliadi, *et al.*, 2022: 292). Untuk mengukur kepribadian karyawan, dapat digunakan lima indikator utama. Indikator tersebut mencakup wawasan yang luas atau *extraversion* yang menggambarkan tingkat energi dan interaksi sosial. Indikator lainnya adalah keramahan (*agreeableness*) yang menunjukkan sikap kooperatif dan toleransi. Kesadaran (*conscientiousness*) mencerminkan kedisiplinan dan tanggung jawab individu dalam pekerjaan. Stabilitas emosional (*neuroticism*) menunjukkan kemampuan dalam mengelola emosi dan tekanan kerja. Keterbukaan terhadap pengalaman (*openness to experience*) menggambarkan fleksibilitas dan kesiapan menerima hal baru (Robbins & Judge, 2019:84).

Penempatan juga diartikan sebagai penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan pada pekerjaan barunya. Penempatan yang tepat akan memudahkan karyawan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja serta tugas-tugas yang diberikan (Rivai, 2020: 156). Penempatan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yang mencerminkan kelayakan seseorang untuk menduduki suatu posisi. Terdapat lima indikator utama Indikator kompetensi yaitu kesesuaian (*person job fit*), kesiapan, keahlian/kompetensi, pengalaman kerja dan faktor usia (Sabrina, 2021: 50-51; Silitonga, 2020: 48; Suwatno, 2020: 117–118).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2021: 9). Kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan indikator yang mencerminkan hasil kerja secara menyeluruh. Indikator kinerja meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Kualitas pekerjaan mencerminkan sejauh mana pekerjaan diselesaikan secara tepat dan akurat. Kuantitas kerja menunjukkan volume pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab

menggambarkan tingkat keseriusan dan keandalan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan peran yang diberikan (Mangkunegara, 2021: 75).

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi terdiri dari 446 karyawan PERUMDAM di Priangan Timur, yaitu Tirta Sukapura (236), Tirta Galuh (169), Tirta Anom (75), dan Tirta Prabawa Mukti (41) (BUMD Air Minum, 2024). Sampel ditentukan dengan rumus Slovin melalui probability sampling dan teknik cluster sampling, sehingga diperoleh total 226 responden: Tirta Sukapura 102, Tirta Galuh 73, Tirta Anom 33, dan Tirta Prabawa Mukti 18. Analisis data dilakukan menggunakan Smart PLS SEM Versi 3.2.9 dengan model *Partial Least Squares-Structural Equation* dan efek moderasi.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

Penelitian ini menganalisis besarnya kontribusi variabel kepribadian, kompetensi, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan SmartPLS 3.2.9 melalui uji *R Square* dan *F Square* (Ghazali, 2021: 78). Hasil pengujian disajikan pada tabel 2.

**Tabel 2.** *R Square*

Variabel	<i>R Square</i>
Kinerja Karyawan	0.771

Sumber: Output SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 2, variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai *R Square* 0,771 dan *R Square Adjusted* 0,768. Hal ini menunjukkan bahwa 77,10% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepribadian, kompetensi, dan penempatan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Kemudian hasil pengujian *F Square* pada Tabel 3.

**Tabel 3.** *F Square*

Variabel	Kinerja Karyawan
Kepribadian	0.756
Kompetensi	0.066
Penempatan Kerja	0.135

Sumber: Output SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 3, variabel kepribadian memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan dengan nilai *F Square* 0,756 (kategori besar), diikuti penempatan kerja 0,135 (kategori sedang), dan kompetensi 0,066 (kategori kecil). Langkah analisis selanjutnya adalah

menguji *path coefficient* dan signifikansi pengaruh antar variabel laten. Uji dilakukan menggunakan metode bootstrapping pada perangkat lunak SmartPLS versi 3.2.9 (Ghazali, 2021: 81). Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% ( $\alpha = 0,05$ ) satu arah, dengan kriteria signifikan apabila nilai t-statistik  $> 1,65$  pada Tabel 4.

**Tabel 4.** Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hubungan Variabel	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P-Values
1	Kepribadian -> Kinerja Karyawan	0.754	19.626	0.000
2	Kompetensi -> Kinerja Karyawan	0.066	1.897	0.029
3	Penempatan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.136	3.292	0.001
4	Moderasi 1 -> Kinerja Karyawan	0.160	2.915	0,002
5	Moderasi 2 -> Kinerja Karyawan	0.668	33.224	0,000

Sumber: Output SmartPLS, 2025

### Pembahasan

Nilai original sample sebesar 0,754 mengartikan bahwa koefisien kepribadian bernilai positif yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepribadian dengan kinerja karyawan. Nilai *t-Statistics* sebesar  $19,626 > 1,65$  dan nilai *P Value* sebesar  $0,000 < 0,050$ , yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan teruji kebenarannya. Maka kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang menyimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Kumari, *et al.*, 2022; Supratman, *et al.*, 2021; Gridwichai, *et al.*, 2020). Dengan demikian maka kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Di Wilayah Priangan Timur.

Nilai original sample sebesar 0,066 mengartikan bahwa koefisien kompetensi bernilai positif, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kompetensi dengan kinerja karyawan. Nilai *t-Statistics* sebesar  $1,897 > 1,65$  dan nilai *P Value* sebesar  $0,029 < 0,050$ , yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan teruji kebenarannya. Maka kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Pujiarti, 2019). Dengan demikian, kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum di Wilayah Priangan Timur.

Nilai original sample sebesar 0,136 mengartikan bahwa koefisien penempatan kerja bernilai positif, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara penempatan kerja dengan kinerja karyawan. Nilai *t-Statistics* sebesar  $3,292 > 1,65$  dan nilai *P Value* sebesar  $0,000 < 0,050$ , yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan teruji kebenarannya. Maka

penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menjadi novelty karena memberikan bukti empiris mengenai pentingnya penempatan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada sektor pelayanan publik. Penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi individu memberikan dampak nyata terhadap efektivitas dan produktivitas kerja.

Nilai original sample sebesar 0,160 mengartikan bahwa efek interaksi (moderasi 1) antara kompetensi dengan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan bersifat positif. Nilai t-Statistics sebesar  $2,915 > 1,65$  dan nilai P Value sebesar  $0,002 < 0,050$ , yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan teruji kebenarannya. Maka dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja memperkuat hubungan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menjadi novelty karena memberikan bukti empiris bahwa penempatan kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga memperkuat peran kompetensi dalam meningkatkan hasil kerja karyawan.

Nilai original sample sebesar 0,668 mengartikan bahwa efek interaksi (moderasi 2) antara kepribadian dengan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan bernilai positif. Nilai t-Statistics sebesar  $33,224 > 1,65$  dan nilai P Value sebesar  $0,000 < 0,050$ , yang menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan teruji kebenarannya. Maka dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja memperkuat hubungan antara kepribadian terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menjadi novelty karena memberikan bukti empiris bahwa penempatan kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga memperkuat pengaruh kepribadian dalam proses pencapaian kinerja.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi, kepribadian, dan penempatan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) di wilayah Priangan Timur. Selain itu, penempatan kerja terbukti memperkuat pengaruh kompetensi dan kepribadian terhadap kinerja karyawan, sehingga kombinasi ketiga faktor tersebut berperan penting dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar perusahaan meningkatkan rasa bangga karyawan melalui keterlibatan aktif dalam program CSR seperti bakti sosial atau kegiatan lingkungan, sehingga karyawan merasa berkontribusi positif bersama perusahaan. Perusahaan juga sebaiknya menyelenggarakan pelatihan komunikasi publik dan berbagai kegiatan yang menumbuhkan keberanian berbicara di depan umum untuk memperkuat rasa percaya diri

karyawan. Penempatan kerja dapat dioptimalkan dengan rotasi kerja terencana, pelatihan sesuai kebutuhan posisi, dan pendampingan mentor guna meningkatkan keterampilan pada jabatan tertentu. Selain itu, perusahaan perlu memberikan arahan tugas yang jelas, mendelegasikan keputusan secara proporsional, dan melakukan evaluasi rutin agar karyawan lebih mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk pengembangan penelitian, disarankan studi selanjutnya memperluas objek ke PERUMDAM seluruh Indonesia atau BUMD lain agar hasilnya lebih komprehensif, dengan implikasi bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui pengelolaan terpadu kompetensi, kepribadian, dan penempatan kerja.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Adawiyah, R., Renata, A., Syafii, M., & Andriani, T. (2025). *Penempatan sumber daya manusia. Al-Hasib: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 19.
- Ghozali, I. (2021). *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.2.9 untuk penelitian empiris* (Edisi ke-3). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gridwichai, P., Kulwanich, A., Piromkam, B., & Kwanmuangvanich, P. (2020). Role of personality traits on employees job performance in pharmaceutical industry in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(3), 84–92.
- Keputusan Kepala Badan Pendukung Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum (BPPSPAM) Nomor 002/KPTS/K-G/IV/2010.
- Kumari, K., Ali, S. B., Batool, M., Cioca, L. I., & Abbas, J. (2022). The interplay between leaders' personality traits and mentoring quality and their impact on mentees' job satisfaction and job performance. *Frontiers in Psychology*, 13, 937470. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.937470>
- Liliadi, R., Musadieg, M. A., & Iqbal, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik, kompensasi dan kepribadian terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Nusa Tenggara Barat). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 104(2), 287–296. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v2i1.1035>
- Mangkunegara, A. B. (2021). *Manajemen sumber daya manusia instansi* (Edisi XIV). PT Remaja Rosdakarya.
- Maulana, I., & Tumanggor, B. F. (2023). Analisis kompetensi karyawan pada Kelurahan Karet Semanggi Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 5(1), 88–116. <https://doi.org/10.32834/jsda.v5i1.643>
- Nurfutriani, M. M. (2022). *Manajemen kinerja karyawan*. Cendekia Publisher.

- Pujiarti, P. (2019). Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan penempatan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pilar Guna Usahatama. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(1), 45–58.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. RajaGrafindo Persada.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). UMSU Press. <https://doi.org/10.31219/osf.io/7n2gb>
- Sakti, S. H., Ikhsan, M., Abdoellah, M. N., Zabidi, I., & Anggara, A. (2023). Pengaruh rekrutmen SDM, penempatan dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT LT di Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 1–10. <https://doi.org/10.36407/jrmb.v8i1.1036>
- Silitonga, P. E. S. (2020). *Peningkatan kinerja SDM melalui motivasi, kepemimpinan, komitmen, dan lingkungan kerja*. Penebar Media Pustaka.
- Supratman, O. V., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The relationship of charismatic leadership, employee personality, and employee performance: Evidence from PT. Karya Abadi Luhur. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 17–41. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i2.17>
- Suwatno. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-5). PT RajaGrafindo Persada.