

**ANALISIS KESESUAIAN KUALIFIKASI PENDIDIKAN DENGAN
PENEMPATAN JABATAN PADA KINERJA PEGAWAI DI BADAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI JAWA
BARAT**



Skripsi

*Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan
pada Program Studi Administrasi Pendidikan*

Disusun oleh :

Akmal Ahsani Taqwim

2108237

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2025**

**ANALISIS KESESUAIAN KUALIFIKASI PENDIDIKAN DENGAN
PENEMPATAN JABATAN PADA KINERJA PEGAWAI DI BADAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI JAWA
BARAT**

Oleh

Akmal Ahsani Taqwim

NIM.2108237

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh
gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ilmu pendidikan

© Akmal Ahsani Taqwim

Universitas Pendidikan Indonesia

Agustus 2025

Hak cipta dilindungi undang-undang

Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan dicetak
ulang, difotokopi atau cara lainnya tanpa izin penulis.

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN
AKMAL AHISANI TAQWIM
ANALISIS KESESUAIAN KUALIFIKASI PENDIDIKAN
DENGAN PENEMPATAN JABATAN PADA KINERJA
PEGAWAI DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA, PROVINSI JAWA BARAT

Pembimbing I



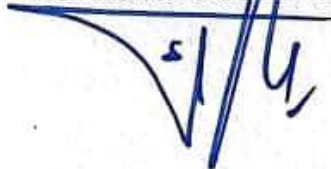
Dr. Asep Sudarsyah, M.Pd
NIP. 19610731 198703 1001

Pembimbing II



Dr. Taufani Chusnul Kurniatun, M.si.
NIP. 19681107 199802 2 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Administrasi Pendidikan FIP UPI



Dr. Sururi, M.Pd
NIP. 19701109 199802 1 001

**HALAMAN PERNYATAAN PERNYATAAN BEBAS
PLAGIARISME**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Akmal Ahsani Taqwim
NIM : 2108237
Program Studi : Administrasi Pendidikan
Judul/ Karya : Analisis Kesesuaian Kualifikasi Pendidikan
dengan Penempatan Jabatan pada Kinerja Pegawai
di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Provinsi Jawa Barat

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis ini merupakan hasil kerja saya sendiri. Saya menjamin bahwa seluruh isi karya ini, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan merupakan plagiarisme dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dinyatakan dan disebutkan sumbernya dengan jelas.

Jika dikemudian hari ditemukan pelanggaran terhadap etika akademik atau unsur plagiarisme, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku di Universitas Pendidikan Indonesia.

Bandung, 09 Agustus 2025,
Yang membuat pernyataan



Akmal Ahsani Taqwim
NIM. 2108237

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT, PT Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang memberikan rahmat, Ridho dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul ***“Analisis Kesesuaian Kualifikasi Pendidikan dengan Penempatan Jabatan pada Kinerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat”***.

Laporan skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk penyusunan skripsi dan mencapai gelar sarjana pendidikan, Program Studi Administrasi Pendidikan pada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan PT.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dukungan dari berbagai pihak. Secara khusus, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu. Peneliti banyak menerima bimbingan, petunjuk, dan bantuan serta dorongan dari berbagai pihak baik yang bersifat moral maupun material. Pada kesempatan ini peneliti menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Asep Sudarsyah, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing I Akademik yang telah memberikan bimbingan, arahan, dorongan, dan semangat kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Ibu Dr. Taufani Chusnul Kurniatun, M.Si., selaku Dosen Pembimbing II Akademik yang telah memberikan bimbingan, arahan, dorongan, dan semangat kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Bapak Dr. Sururi, M.Pd., selaku Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan PT.
4. Seluruh Dosen Administrasi Pendidikan yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi.
5. Bapak Pena dan Ibu Melly selaku staf Program Studi Administrasi Pendidikan, serta bapak/ibu staf Fakultas Ilmu Pendidikan yang telah memberikan pelayanan terbaik dalam membantu berbagai kebutuhan administrasi dengan sabar dan penuh tanggung jawab sehingga proses akademik dapat berjalan dengan lancar.

6. Seluruh pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melangsungkan penelitian dan memperoleh data.
7. Kedua orang tua saya, yang selalu memberikan dukungan dalam bentuk perhatian, materi, bahkan doa terbaik yang selalu dipanjatkan untuk saya dari awal masuk kuliah sampai dalam pengerjaan skripsi ini. Tanpa dukungan yang diberikan, saya tidak bisa menyelesaikan segala dinamika dalam menjalani perkuliahan dan tugas akhir ini.
8. Teman angkatan 2021 yang telah kebersamai dan bekerja sama dengan baik selama masa kuliah. Terutama laki-laki yang selalu ada ketika dibutuhkan, selalu hadir memberikan cerita, selalu memperbolehkan menginap, dan support yang selalu bertimbal balik satu sama lain.
9. Terima kasih sebesar-besarnya kepada RYO atas lagu-lagunya yang telah menjadi teman setia selama proses pengerjaan skripsi ini. *Beat* musik yang dibawakan membuat rasa lelah, *mood* yang tidak baik hilang seketika dan memberikan semangat dalam pengerjaan skripsi ini, terutama saat EP terbaru, yaitu “*Louder*” rilis menemani pengerjaan tugas akhir ini.
10. Sarah Salma Shidqia, sepupu yang terkadang menyebalkan sekaligus menyenangkan. Terimakasih atas berbagai sindiran juga dukungan-dukungan lain yang menjadikan motivasi dalam menyelesaikan tugas ini,
11. Teman *Discord* yang sudah menemani dan memberikan saran masukan, juga motivasi dalam pengerjaan skripsi ini, yaitu Nur Rezky Ramadhani. Yang selalu berbagi cerita di selang pengerjaannya yaitu, Desalva Ersandra Mardeiva.
12. Terimakasih kepada Dewi Kimtia, teman virtual yang selalu bertukar *life update*, berkeluh kesah dengan berbagai hubungan manusia yang sedang dijalani, dari mulai yang menggembirakan sampai hal yang mengesalkan. Sekali lagi, terimakasih atas dukungannya dan semoga kita bisa bertemu dalam ruang dan waktu yang berbeda.
13. Josu, terimakasih telah mau berdinamika untuk selama ini, semoga bisa menjalani dinamika-dinamika lain yang akan datang. Dan jangan bosan untuk

mengenal lingkungan baru serta orang-orang di dalamnya. *May your dreams come true.*

*14. You know, that you will always be my sunshine
“Cause tonight, we’ll be fine”.*

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat, baik bagi penulis maupun bagi pembaca secara umum.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualifikasi pendidikan dan penempatan jabatan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode melalui kuesioner yang diberikan kepada 50 responden. Data dianalisis dengan metode Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualifikasi pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, penempatan jabatan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta kedua variabel tersebut secara simultan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa kesesuaian antara latar belakang pendidikan dan penempatan jabatan sangat penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai di lingkungan BPSDM Jawa Barat.

Kata kunci: Kualifikasi Pendidikan, Penempatan Jabatan, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of educational qualifications and job placement on employee performance at the Human Resources Development Agency (BPSDM) of West PT Province. The study used a quantitative approach with a questionnaire method administered to 50 respondents. Data were analyzed using the Partial Least Square (PLS) method. The results showed that educational qualifications had a positive and significant effect on employee performance, job placement also had a positive and significant effect on employee performance, and both variables simultaneously made a significant contribution to improving employee performance. These findings confirm that the match between educational background and job placement is very important in improving employee work effectiveness at the BPSDM of West PT.

Keywords: *Educational Qualifications, Job Placement, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, peneliti dapat menyelesaikan proposal penelitian dengan judul “Analisis Kesesuaian Kualifikasi Pendidikan dengan Penempatan Pegawai pada Kinerja di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat.” Proposal penelitian ini disusun sebagai salah satu prasyarat dalam menyelesaikan penelitian skripsi.

Peneliti menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, serta arahan dalam proses penyusunan proposal ini. Ucapan terima kasih yang tulus peneliti sampaikan kepada dosen pembimbing yang dengan penuh kesabaran memberikan arahan dan masukan berharga. Tak lupa, kepada seluruh dosen yang telah memberikan ilmu selama masa studi, serta kepada teman-teman yang selalu memberikan dukungan dan motivasi. Peneliti juga mengucapkan terima kasih yang mendalam kepada orang tua dan keluarga atas segala doa, dukungan, serta semangat yang diberikan hingga penelitian ini dapat terselesaikan.

Peneliti menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari segi isi maupun penyajian. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat diharapkan agar penelitian ini dapat lebih baik dan bermanfaat.

Semoga proposal penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang membutuhkan, serta dapat menjadi referensi dalam memahami lebih dalam mengenai kesesuaian kualifikasi pendidikan dengan penempatan pegawai di instansi pemerintahan.

Bandung, 12 Agustus 2025



Akmal Ahsani Taqwim

2108237

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
UCAPAN TERIMA KASIH	iv
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
1.2.1 Batasan Masalah.....	5
1.2.2 Rumusan Masalah	5
1.2.3 Tujuan	5
1.3 Manfaat Penelitian	6
1.3.1 Bagi Institusi Pendidikan	6
1.3.2 Bagi lembaga.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3 Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.2 Konsep Penempatan Pekerjaan	18
2.2.1 Definisi dan prinsip penempatan pekerjaan.	18
2.2.2 Aspek-aspek yang memengaruhi penempatan pekerjaan	18
2.2.3 Dimensi dan Indikator Penempatan Pegawai.....	19

2.2.4 Fungsi Penempatan Jabatan	22
2.2.5 Kualifikasi Pendidikan ASN	22
2.3 Konsep Pendidikan	24
2.3.1 Definisi Pendidikan	24
2.3.2 Tujuan Pendidikan	24
2.3.3 Lembaga Pendidikan	25
2.3.4 Pengertian Latar Belakang Pendidikan	27
2.3.5 Teori-Teori Kualifikasi Pendidikan	27
2.3.6 Indikator Latar Belakang Pendidikan.....	29
2.4 Konsep Kinerja Organisasi	30
2.4.1 Definisi Kinerja	30
2.4.2 Kinerja Organisasi	31
2.4.3 Fungsi Manajemen Kinerja Organisasi	32
2.4.4 Dimensi dan Indikator Penilaian Kinerja.....	33
2.5 Penelitian Terdahulu	35
2.6 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	39
2.6.1 Kerangka Berpikir	39
2.6.2 Hipotesis.....	41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	42
3.1 Desain Penelitian.....	42
3.2 Metode dan Pendekatan Penelitian	42
3.2.1 Metode Penelitian Deskriptif	42
3.2.2 Metode Penelitian Kuantitatif	43
3.3 Populasi	43
3.3.1 Sampel Penelitian.....	45
3.4 Instrumen Penelitian.....	46

3.4.1 Alat Pengumpul Data	47
3.4.2 Kisi-kisi penelitian	47
3.4.3 Instrumen Penelitian.....	47
3.4.4 Uji Instrumen Penelitian	47
3.4.5 Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen	48
3.4.6 Prosedur Penelitian.....	49
3.5 Analisis Data	51
3.5.1 Seleksi data.....	51
3.5.2 Klasifikasi Data	52
3.6 Teknik Analisis Data.....	52
3.6.1 Analisis Structural Equation Modeling (SEM)	52
3.6.2 Partial Least Square (PLS)	53
3.6.3 Menghitung Kecenderungan Umum Skor Responden Berdasarkan Perhitungan Rata-Rata WMS (<i>Weighted Means Score</i>)	54
3.6.4 Analisis Verifikatif.....	55
3.6.5 Evaluasi Model Pengukuran	55
3.7 Definisi Operasional.....	61
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN	64
4.1 Temuan.....	64
4.1.1 Seleksi Data.....	64
4.1.2 Klasifikasi Data	65
4.1.3 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	67
4.1.4 Perhitungan Weighted Means Score	73
4.1.5 Analisis Variant (R^2) atau Uji Determinasi.....	88
4.1.6 Uji Hipotesis Penelitian	89
4.2 Pembahasan.....	92

4.2.1 Gambaran Kualifikasi Pendidikan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat	92
4.2.2 Gambaran Penempatan Jabatan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat	95
4.2.3 Gambaran Kinerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat	97
4.2.4 Pengaruh Kualifikasi Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat.....	100
4.2.5 Pengaruh Penempatan Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat.....	102
4.2.6 Pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Penempatan Jabatan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat	103
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	105
5.1 Kesimpulan	105
5.2 Saran.....	107
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN 1.....	112
LAMPIRAN 2.....	116
LAMPIRAN 3.....	121
LAMPIRAN 4.....	135

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3. 1 Jumlah Populasi	44
Tabel 3. 2 Pedoman Instrumen Variabel X1 dan X2	47
Tabel 3. 3 Pedoman Instrumen Variabel Y	47
Tabel 3. 4 Jadwal Penelitian.....	49
Tabel 3. 5 Skala Penafsiran Rata-rata Skor WMS	55
Tabel 3. 6 Rule of Thumb dari Outer Model	59
Tabel 3. 7 Kriteria Penilaian PLS Uji Inner Model	60
Tabel 3. 8 Rule of Thumb dari Inner Model	61
Tabel 4. 1 Hasil Seleksi Instrumen Penelitian	65
Tabel 4. 2 Skor Mentah Variabel X1 (Kualifikasi Pendidikan).....	65
Tabel 4. 3 Skor Mentah Variabel X2 (Penempatan Jabatan)	66
Tabel 4. 4 Skor Mentah Variabel Y (Kinerja).....	66
Tabel 4. 5 Convergent Validity	67
Tabel 4. 6 Nilai Average Variance Extracted (AVE)	69
Tabel 4. 7 Hasil Cross Loading.....	70
Tabel 4. 8 Tabel Hasil HTMT.....	72
Tabel 4. 9 Hasil Cronbach's Alpha	73
Tabel 4. 10 Hasil Composite Realibility	73
Tabel 4. 11 Weighted Means Score Dimensi Target yang Harus Dicapai.....	74
Tabel 4. 12 Weighted Means Score Dimensi Bidang Studi.....	75
Tabel 4. 13 Weighted Means Score Dimensi Pendidikan non formal	76
Tabel 4. 14 Weighted Means Score Dimensi Prestasi Akademik.....	77
Tabel 4. 15 Weighted Means Score Dimensi Kompetensi Inti.....	78
Tabel 4. 16 Weighted Means Score Dimensi Kompetensi Inti.....	79
Tabel 4. 17 Weighted Means Score Hasil Kerja	79
Tabel 4. 18 Weighted Means Score Dimensi Proses Kerja	80
Tabel 4. 19 Weighted Means Score Dimensi Perilaku Kerja.....	82
Tabel 4. 20 Rekapitulasi Variabel Kualifikasi Pendidikan	83
Tabel 4. 21 Rekapitulasi Variabel Penempatan Pegawai.....	85
Tabel 4. 22 Rekapitulasi Variabel Kinerja Pegawai	86

Tabel 4. 23 Nilai Koefisien Determinasi (R-square)	88
Tabel 4. 24 Hasil Path coefficients	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	39
Gambar 2. 2 Hipotesis Penelitian.....	41
Gambar 4. 1 Inner Model	90

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 SK Pengangkatan Dosen Pembimbing	113
Lampiran 1. 2 Surat Izin Penelitian dari Fakultas	114
Lampiran 1. 3 Surat Balasan Penelitian dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat	115
Lampiran 2. 1 Kisi-Kisi Penelitian.....	117
Lampiran 2. 2 Instrumen Penelitian Variabel X1	118
Lampiran 2. 3 Instrumen Penelitian Variabel X2	119
Lampiran 2. 4 Instrumen Penelitian Variabel Y	120
Lampiran 3. 1 Data Mentah Penelitian Data Mentah Variabel X1	122
Lampiran 3. 2 Data Mentah Penelitian Data Mentah Variabel X2	124
Lampiran 3. 3 Data Mentah Penelitian Data Mentah Variabel Y	126
Lampiran 3. 4 Data Baku Penelitian Variabel X1	128
Lampiran 3. 5 Data Baku Penelitian Variabel X2.....	128
Lampiran 3. 6 Data Baku Penelitian Variabel Y.....	129
Lampiran 3. 7 Uji Hipotesis (Inner Model)	130
Lampiran 3. 8 Uji Validitas Konvergen.....	131
Lampiran 3. 9 Uji Validitas Diskriminan.....	133
Lampiran 3. 10 Uji Realibilitas Konstruk (Construct Realibility).....	134
Lampiran 4. 1 Catatan Bimbingan Skripsi.....	136
Lampiran 4. 2 Riwayat Hidup	139

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, N. H., Asi, L. L., & Ahmad, M. (2024). Pengaruh Kualifikasi Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo. *YUME : Journal of Management*, 7(3), 50–60.
- Adil, A. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori dan Praktik* (Issue January).
- Afriana, A. (2021). The Effects of Competency, Work Placement, and Career Development on Job Performance: Lessons From Public Sector in An Emerging Country. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 75. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i2.4123>
- Arieska, P. K., & Herdiani, N. (2018). Pemilihan Teknik Sampling Berdasarkan Perhitungan Efisiensi Relatif. *Jurnal Statistika*, 6(2), 166–171. <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/statistik/article/view/4322/4001>
- Atutuli, I., Ahmad, M., & Pakaya, A. R. (2017). Pengaruh Kualifikasi Pendidikan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Aparat Di Bnn Kota Gorontalo. *Jurnal*, 1–10.
- Azzahro, W. R., & Subarno, A. (2024). Pengaruh tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 8(5), 476.
- Dela Sari, Amiruddin Yahya, & Chahayu Astina. (2021). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bprs Adeco Kota Langsa. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(2), 71–92. <https://doi.org/10.32505/jim.v2i2.2644>
- Deny, A. E., Ade Evgusni Deny, & Slamet Djunaedi. (2019). ANALISIS PENEMPATAN JABATAN STRUKTURAL BERBASIS KOMPETENSI DI SEKRETARIAT DAERAH KOTA PADANGPANJANG PROVINSI SUMATERA BARAT. *Visioner*, 11(3), 265–276.
- Desi, P., Badariah, B., Hidayat, S., & Dewi, R. S. (2023). Jurnal Pendidikan dan Konseling. *Jurnal Bioedukasi*, 6(2), 337–347. <https://doi.org/10.33387/bioedu.v6i2.7305>
- Dessler, G. (2015). *Human resource management (14th ed.)* (14th ed.). Pearson Education Limited.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia*, 21(1), 57. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.1>
- Fahlevi, R., Puspito, Y., Arief, S., Rukmana, Y., Dikhi, F., Suparmi, J., Ulfa, L., Winda, S., Arifuddin, A., & Sefrizawati, S. (2023). *Manajemen Kinerja Get Press Indonesia*.
- Ferdinan, Karuru, P., Handoko, Y., & Dkk. (2024). *Buku Ajar Dasar-Dasar Ilmu*

Pendidikan.

- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications.
- Hartini, Fadlillah, A. M., Ismainar, H., Setyorini, R., Ahmad Bairizki, A. M., Manuhutu, M., Ramadhani, I., Yuningsih, E., Kristanto, T., Suparto, Hidayatunnisa', N., Husniadi, & Aziz, F. (2021). Kinerja Karyawan Konsep Penilaian Kinerja di Perusahaan. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Issue August).
- Hasyim, N. (2024). “ Pengaruh Penempatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Camat Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir .” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang*, 13(2), 585–602.
- Hatta Setiabudhi, S.E, M. A., Suwono, S.E, M. S., Yudi Agus Setiawan, S.S, M. ., & Syahrul Karim, M. S. (2025). Kuantitatif dengan smart pls. *Ebooks.Borneonovelty.Com*, 1–115.
- Hildani, H., & Kamaruddin, K. (2024). Analisis Jabatan, Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai. *IndOmera*, 5(9), 41–51. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.335>
- Husada, S. A. (2023). Pentingnya Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Kepala Dua Wetan Kecamatan Ciracas Jakarta Timur. *ANTASENA: Governance and Innovation Journal*, 1(2), 89–99. <https://doi.org/10.61332/antasena.v1i2.130>
- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 11(1), 13–20. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.695>
- Jatmiko, L., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Surabaya Wonocolo. *Jurnal Pendidikan ...*, 6, 11460–11468.
- Juliandri, N. K. A., Susila, G. P. A. J., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh Kemandirian Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lilin Lovina Beach Hotel Tahun 2016. *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 8(2016), 43–45.
- K, K. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *CV. Dream Litera*.
- Krijgsheld, M., Tummers, L. G., & Scheepers, F. E. (2022). Job performance in healthcare: a systematic review. *BMC Health Services Research*, 22(1), 1–17. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07357-5>
- Kristianto, H., & Padmantyo, S. (2024). *The Role of Work Quantity as an Intervening Variable of Social Support and Mental Health on Employee Work Quality*. Atlantis Press International BV. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-204-0_86
- Kucuk, B. A. (2020). *Work Flow Experience in the Light of Leader-Member*

- Exchange and Person-Job Fit Theories*. 125(1), 464–497.
<https://doi.org/10.1177/0033294120981927>
- Ladjin, Litriani, Sahamony, Kusumaningrum, Maulina, Siregar, Hubbansyah, Solikin, Silitonga, Soeyatno, Asyari, Sinaga, A. (2022). *Www.Penerbitwidina.Com Www.Penerbitwidina.Com*.
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (A. Q. Habib (ed.)). Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Mahmudah Enny Widyaningrum, E. S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Etika Jurnalisme Pada Koran Kuning : Sebuah Studi Mengenai Koran Lampu Hijau* (Vol. 16, Issue 2).
- Makhanya, S. B. (2024). Strategic workforce planning and public sector performance: A South African perspective. *Journal of Public Administration*, 59(3), 345–360.
- Manguntara, L., Said, L. O. A., & Prasasti, P. (2024). Analisis Penempatan Jabatan Struktural Pegawai dalam Meningkatkan Kompetensi Pegawai. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 9(4), 1506–1516.
<https://jopspe.uho.ac.id/index.php/journal/article/view/439/163>
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management (15th ed.)* (15th ed.). Cengage Learning.
- Mauludin, H., Nursasi, E., & Noviana, S. (2022). Efektifitas Implementasi Transformasi Organisasi pada Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Dan Aplikasi: Akuntansi Dan Manajemen*, 5(3), 321–330.
<https://doi.org/10.33795/jraam.v5i3.006>
- Mildawati, T., & Tangngareng, T. (2023). *Jenis-Jenis Pendidikan (Formal, Nonformal Dan Informal) Dalam Perspektif Islam*. 1(2), 1–28.
- Mustafa, A. (2024). Lifelong learning and employee performance in modern organizations. *Journal of Human Resource Development*, 12(1), 50–66.
- Mustafa, B. (2024). *The impact of lifelong learning and investments in employee development on employee productivity and performance*.
<https://doi.org/10.31893/multirev.2024175>
- Nasution, R. A. M. M. I. P. (2022). *Peranan Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai (Studi Kasus Pada Bagian Organisasi Dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kota Binjai)*. 3(8.5.2017), 2003–2005.
- Pakpahan, E. S., Siswidiyanto, & Sukanto. (2014). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), 116–121.
- Pala, Y., Bazarah, J., & Salasiah, S. (2022). Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kepala Desa Telaga Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Kutai Timur.

- PREDIKSI: Jurnal Administrasi Dan Kebijakan*, 21(1), 13.
<https://doi.org/10.31293/pd.v21i1.6229>
- Parwanto. (2021). Konsep Structural Equation Model Dalam Penelitian. *Jurnal Kewirausahaan, Akuntansi, Dan Manajemen TRI BISNIS*, 1(2), 62–70.
- Praditya Maha Putra, K. A., & Sudibya, I. G. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3618.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p12>
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>
- Prawiyogi, A. G., Sadiah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 446–452.
<https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.787>
- Putri, A. D., AM, E., & Candradewini, C. (2017). Penempatan Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung. *JANE - Jurnal Administrasi Negara*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.24198/jane.v2i1.13677>
- Rahardjo, D. A. S. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. K. Edwin Zusrony, SE., M.M. (ed.)). Yayasan Prima Agus Teknik.
- Rahayu, S. T., Ismail, I., Madura, U. T., & Inda, P. T. (2024). *Pengaruh kinerja karyawan terhadap suksesnya suatu perusahaan*. 2(12).
- Rahmah, E. (2021). *Buku Ajar Manajemen Koleksi*.
- Ramadani, C., & Rahmah, S. (2024). *juPentingnya Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara Menuju Era Smart ASN Bangsa Melayani*. 1(3), 1–11.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior (18th ed.)* (18th ed.). Pearson.
- Ross, J. (2024). The impact of education on workforce productivity: A review of recent trends. *International Journal of Educational Research*, 103.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijer.2023.101732>
- Ross, S. (2024). *What Is the Human Capital Theory and How Is It Used?*
https://www.investopedia.com/ask/answers/032715/what-human-capital-and-how-it-used.asp?utm_source=chatgpt.com
- Sabban, Y. A., Stie,), & Makassar, A. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dalton Makassar. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(4), 445–454.
- Sahambangung, O., Pioh, N., & Waworundeng, W. (2019). *MANAJEMEN SISTEM APARATUR SIPIL NEGARA*. 3(3), 1–13.
- Saleh, C., Hidayati, F., & Ar Rasyid, N. H. (2023). *Public Human Resources Development Systematic Literature Review*. Atlantis Press SARL.
https://doi.org/10.2991/978-2-38476-082-4_24

- Salim, A. S. M. dan Z. R. (2022). Peran Guru Pendidikan Jasmani Terhadap Pembelajaran Kepramukaan Di Sman 1 Baitussalam Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(1).
- Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- SETIAWAN, E. (2024). PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA MAKASSAR. *Ayan*, 15(1), 37–48.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Shubchan, M. A. (2021). Memahami Latar Belakang Pendidikan Peserta Didik. *Perspektif*, 1(2), 167–171. <https://doi.org/10.53947/perspekt.v1i2.60>
- Shubchan, M. A., & Rossa, M. A. (2021). Memahami Latar Belakang Pendidikan Peserta Didik: Telaah Tentang Transfer Dan Transformasi Belajar. *Perspektif*, 1(2), 167–171.
- Siagian, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. M. Mita (ed.)). Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Sihaloho, W., Pratiwi, R. U., Sari, I. P., Aini, I. Q., Yunita, Z., & Winanda, T. (2023). Perkembangan Konsep Pendidikan dan Klasifikasi Pendidikan. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 5(3), 754–762. <https://doi.org/10.47467/jdi.v5i3.4169>
- Simarmata, H. M. P., Simarmata, P. P., & Saragih, D. Y. (2023). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Nagori Naga Dolok. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 85–92. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1415>
- Siswanto, A., Firdaus, A., Mariana, L., Pemerintahan, A., Makassar, I., & Bisnis, A. (2022). YUME : Journal of Management Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Makassar. *YUME : Journal of Management*, 5(1), 531–540. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i1.1603>
- Situmorang, D. O., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2020). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Division Operation 2 PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3), 242. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i3.4849>
- Statistikian.com. (2018). *Pengertian Partial Least Square (PLS), Fungsi, Tujuan, Cara dan Algoritma*.
- Sudiana, D. (2020). Pengaruh Penempatan Jabatan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Ciamis. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 1(1), 20–27. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/dinamika/article/view/1663>

- Suharno, S., & Winarto, B. (2023). Pengaruh Kualifikasi Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pegawai Negeri Sipil Bidang Perbendaharaan Dan Kas Daerah Kota Probolinggo. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 6(3), 320–331. <https://doi.org/10.37504/map.v6i3.568>
- Suharsimi, A. (2022). *Prosedur Penelitian Kuantitatif*. 2(3), 211–213.
- Tamara, C. V.D., Johaness, A. W., Marlina, L., & Hendra, K. A. (2021). Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Di Biro Pemerintahan Dan Otonomi Daerah Sekretariat Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 9(2), 128–141. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v9i2.2079>
- Tomaszewski, W., Xiang, N., & Huang, Y. (2024). School climate, student engagement and academic achievement across school sectors in Australia. *Australian Educational Researcher*, 51(2), 667–695. <https://doi.org/10.1007/s13384-023-00618-8>
- Ummah, M. S. (2019). METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN PENELITIAN TINDAKAN KELAS DALAM PENDIDIKAN OLAHRAGA. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Utami, D. S., Hadiyanto, & Susanti, L. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Dinas Pendidikan Kota Padang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 4559–4567.
- Wahid, M. P. |, Nugraheni, A. B. D. M. | R., Ali, R. R. Z. | S., Putri, L. P. S. | M. K., Wibawaningsih, R. B. | E. J., Tarigan, E. R. | H., Wardhana, A. R. | A., Sukemi, F. M. |, Rodiyah, A. S. | I., & Syamsiyah, R. R. | Nur. (2023). Manajemen Kinerja (Perspektif Balance Scorecard). In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).
- Wahyudi, A., & dkk. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 99–111.
- Wehelmina, R. (2021). Manajemen Kinerja. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Yanti, D., Perizade, B., hadi, I., & ani, Y. (2024). The Influence of Public Service Motivation, Self Efficacy, ASN Competence in Pad Generating OPD on Improving ASN Performance and Regional Original Revenue as a Cause of Population Welfare in South Sumatra Province. *Migration Letters*, 21(3), 487–496. <https://doi.org/10.59670/ml.v20i8.6658>
- Yeni Ardianti, Bambang Satriawan, & Nolla Puspita Dewi. (2024). The Influence of Transformational Leadership, Self Efficacy and Career Development on Employee Performance with Achievement Motivation as an Intervening

Variable in Female Officials In the Riau Islands Provincial Government. *Digital Innovation: International Journal of Management*, 1(4), 79–96. <https://doi.org/10.61132/digitalinnovation.v1i4.84>

Yunita, S. (2025). Optimalisasi Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja yang Tepat, Kualifikasi Pendidikan, Pengalaman, dan Disiplin Kerja : Literature Review. *Jurnal Forum Ilmiah KesMas Respati*, 10(1), 97–106.

Kebijakan Pemerintah

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Permenpanrb No 6 Th 2024 ttg Pengadaan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang mengatur terkait rekrutmen pegawai ASN