

Pengaruh Kompetensi Teknis dan Penempatan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Ahli Anggota Fraksi PAN di DPR RI

Muhammad Asyfa Dafi¹, Viani Naufalia², Yenni Arif Rahman³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kemanggisan Utama Raya, Slipi, Palmerah, Jakarta Barat

Email: muhammadasyfadafi@gmail.com¹, viani.vnf@bsi.ac.id², yenni.yar@bsi.ac.id³

Submit:
17-07-2026

Revisi:
02-09-2026

Terima:
03-09-2026

Terbit Online:
06-09-2026

ABSTRAK

Abstrak - Kompetensi teknis dan penempatan kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi teknis dan penempatan kerja terhadap efektivitas kerja Tenaga Ahli Anggota Fraksi PAN di DPR RI, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh Tenaga Ahli Anggota Fraksi PAN di DPR RI yang berjumlah 30 orang, dengan teknik penarikan sampel jenuh (sensus) sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Analisis data menggunakan uji regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompetensi teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja secara parsial, dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 9,234 > t_{tabel} 2,018$; (2) penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap efektivitas kerja, dengan nilai signifikansi $0,289 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} -1,081 < t_{tabel} 2,018$; dan (3) kompetensi teknis dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, dengan kontribusi sebesar 67,4%.

Kata Kunci: Kompetensi Teknis, Penempatan Kerja, Efektivitas Kerja

ABSTRACT

Abstract - Technical competence and job placement play an important role in increasing work effectiveness. This study aims to determine the influence of technical competence and job placement on the work effectiveness of Experts for Members of the PAN Fraction in the DPR RI, both partially and simultaneously. This research uses an associative quantitative method. The population consists of all 30 Experts for Members of the PAN Fraction in the DPR RI, and a saturated sampling technique was applied so that the entire population was used as the sample. Data were analyzed using multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 22. The results show that (1) technical competence has a positive and significant partial effect on work effectiveness, with a significance value of $0.000 < 0.05$ and $t_{count} 9.234 > t_{table} 2.018$; (2) job placement has no significant partial effect on work effectiveness, with a significance value of $0.289 > 0.05$ and $t_{count} -1.081 < t_{table} 2.018$; and (3) technical competence and job placement simultaneously have a positive and significant effect on work effectiveness, contributing 67.4%.

Keywords: Technical Competence, Job Placement, Work Effectiveness

1. PENDAHULUAN

Sistem tata kelola pemerintahan modern dalam kerangka reformasi birokrasi menuntut lembaga legislatif seperti Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) untuk menjalankan fungsinya secara profesional, akuntabel, dan berorientasi pada publik. Guna menghadapi kompleksitas beban kerja legislasi, penganggaran, dan pengawasan, keberadaan unit kerja pendukung seperti Tenaga Ahli (TA) Fraksi Partai Amanat Nasional (PAN) menjadi sangat krusial. Pengelolaan modal manusia yang strategis di lingkungan parlemen menjadi faktor penentu apakah aspirasi

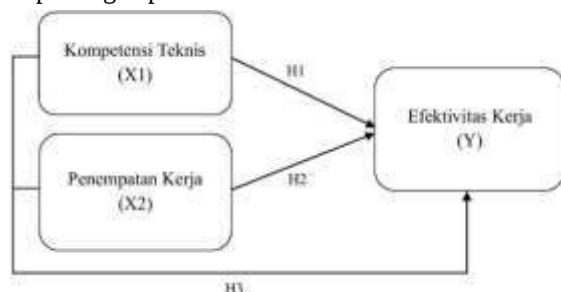
masyarakat dapat ditransformasikan menjadi kebijakan publik yang solutif.

Efektivitas kerja merefleksikan tingkat keberhasilan pencapaian sasaran kerja yang diukur dari ketepatan waktu, kualitas output, dan keselarasan hasil kerja dengan target strategis organisasi (Aguinis, 2023). Faktor pertama yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah kompetensi teknis, yaitu keahlian metodologis, kedalaman pengetahuan spesifik, serta kemampuan operasional dalam menggunakan instrumen kerja yang menjadi penentu utama efisiensi kerja individu pada tugas-tugas kompleks (Robbins & Judge, 2021). Faktor kedua adalah penempatan kerja (*placement*) yang

didasarkan pada prinsip *the right man on the right place*, yang berkontribusi langsung terhadap produktivitas karena menekan risiko ketidakcocokan peran atau *role mismatch* (Mathis & Jackson, 2021).

Berdasarkan observasi awal, ditemukan indikasi penurunan efektivitas kerja TA Anggota Fraksi PAN di DPR RI berupa keterlambatan penyusunan draf kajian substansi serta kurang tajamnya hasil analisis kebijakan, yang disebabkan oleh ketidaksesuaian latar belakang keilmuan Tenaga Ahli dengan kluster komisi tempat mereka ditempatkan. Data evaluasi internal menunjukkan bahwa pada kluster Komisi IV–VII (Ekonomi dan Infrastruktur), kesesuaian keahlian hanya 50% dan ketepatan penempatan 55%, sejalan dengan tingginya keterlambatan output (4,1 hari) dan rendahnya efektivitas kerja (64%).

Novelty penelitian ini terletak pada lokus dan subjek spesifik yang diteliti, yaitu Tenaga Ahli Fraksi PAN di DPR RI, di mana penelitian terdahulu mengenai kompetensi dan penempatan kerja umumnya berfokus pada Aparatur Sipil Negara di lembaga eksekutif atau karyawan korporat swasta (Kurniawati & Saputra, 2025). Penelitian ini mengombinasikan analisis kompetensi teknis dengan dinamika penempatan kerja fungsional berbasis kluster komisi politik di parlemen, sehingga memberikan perspektif baru mengenai bagaimana keselarasan kompetensi profesional harus bernegosiasi dengan penugasan yang sarat kepentingan politis.



Sumber : Data Diolah, (2026)

Gambar 1. Kerangka Berfikir

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh kompetensi teknis terhadap efektivitas kerja secara parsial.
2. Pengaruh penempatan kerja terhadap efektivitas kerja secara parsial.
3. Pengaruh kompetensi teknis dan penempatan kerja terhadap efektivitas kerja secara simultan pada Tenaga Ahli Anggota Fraksi PAN di DPR RI.

Kerangka berpikir penelitian ini merumuskan tiga hipotesis: H1 kompetensi teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja; H2 penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja; dan H3 kompetensi teknis dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif-kausal untuk menguji pengaruh dua variabel independen terhadap satu variabel dependen. Variabel independen terdiri atas Kompetensi Teknis (X1) dan Penempatan Kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah Efektivitas Kerja (Y). Kompetensi Teknis diukur melalui dimensi *knowledge, skill, attitude, dan experience* (Sedarmayanti, 2022); Penempatan Kerja diukur melalui dimensi pendidikan, pengalaman kerja, minat dan bakat, serta kebutuhan organisasi (Hasibuan, 2022); dan Efektivitas Kerja diukur melalui dimensi kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, serta kemandirian dan efisiensi (Sedarmayanti, 2024). Seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert.

Populasi penelitian adalah seluruh Tenaga Ahli Anggota Fraksi PAN di DPR RI yang berjumlah 30 orang. Mengingat ukuran populasi yang relatif kecil, teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* (*sensus*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian (Sugiyono, 2021). Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik, yaitu observasi langsung, penyebaran kuesioner berskala Likert, dan studi dokumentasi internal fraksi. Penelitian dilaksanakan di Sekretariat Fraksi PAN DPR RI, Kompleks Parlemen, Jakarta Pusat, pada periode 1 April–30 Juni 2026.

Data diolah menggunakan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 22 melalui tahapan:

1. Uji kualitas data berupa uji validitas dengan korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha.
2. Uji asumsi klasik berupa uji normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (Tolerance dan VIF), serta uji heteroskedastisitas (Uji Glejser).
3. Analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$.
4. Uji hipotesis berupa uji t (parsial) dan uji F (simultan).
5. Uji koefisien determinasi (R^2) baik secara parsial maupun simultan untuk mengetahui besaran kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Karakteristik Responden

Kuesioner disebarikan kepada 30 responden Tenaga Ahli Anggota Fraksi PAN di DPR RI dan seluruhnya kembali serta dapat diolah. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	17	56,7%
	Perempuan	13	43,3%
Usia	< 25 Tahun	8	26,7%

	25 – 30 Tahun	7	23,3%
	30 – 40 Tahun	10	33,3%
	> 40 Tahun	5	16,7%
Pendidikan	Sarjana (S1)	15	50,0%
	Pascasarjana (S2/S3)	15	50,0%
Masa Kerja	< 1 Tahun	7	23,3%
	1 – 3 Tahun	8	26,7%
	> 4 Tahun	15	50,0%

Sumber: Data Diolah, (2026)

Responden didominasi oleh kelompok usia produktif 30-40 tahun (33,3%) serta seluruhnya (100%) berlatar belakang pendidikan Sarjana dan Pascasarjana, yang mencerminkan kualitas akademik yang baik. Selain itu, separuh responden (50%) memiliki masa kerja lebih dari 4 tahun, menunjukkan tingkat pengalaman dan stabilitas kerja yang cukup tinggi di lingkungan Fraksi PAN DPR RI.

3.2. Uji Kualitas Data

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompetensi Teknis	X1.1	408	0,361	Valid
	X1.2	420	0,361	Valid
	X1.3	767	0,361	Valid
	X1.4	629	0,361	Valid
	X1.5	410	0,361	Valid
	X1.6	574	0,361	Valid
	X1.7	659	0,361	Valid
	X1.8	501	0,361	Valid
Penempatan Kerja	X2.1	840	0,361	Valid
	X2.2	813	0,361	Valid
	X2.3	741	0,361	Valid
	X2.4	762	0,361	Valid
	X2.5	606	0,361	Valid
	X2.6	418	0,361	Valid
	X2.7	570	0,361	Valid
	X2.8	443	0,361	Valid
Efektivitas Kerja	Y1	864	0,361	Valid
	Y2	741	0,361	Valid
	Y3	809	0,361	Valid
	Y4	844	0,361	Valid
	Y5	809	0,361	Valid
	Y6	916	0,361	Valid
	Y7	667	0,361	Valid
	Y8	713	0,361	Valid

Sumber: Data Diolah, (2026)

Uji validitas terhadap 24 butir pernyataan pada ketiga variabel menunjukkan seluruh item memiliki nilai r hitung lebih besar dari r_{tabel} (0,361), sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Kompetensi Teknis	726	0,60	Reliabel
Penempatan Kerja	761	0,60	Reliabel
Efektivitas Kerja	788	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah, (2026)

Uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha menghasilkan nilai sebesar 0,726 untuk variabel Kompetensi Teknis, 0,761 untuk variabel Penempatan Kerja, dan 0,788 untuk variabel Efektivitas Kerja. Karena seluruh nilai tersebut lebih

besar dari 0,60, maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3.3. Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Uji Normalitas

Statistik Uji	Nilai
N	30
Mean	0,0000000
Std. Deviation	0,09282237
Most Extreme Differences – Absolute	0,124
Most Extreme Differences – Positive	0,091
Most Extreme Differences – Negative	-0,124
Test Statistic	0,124
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data Diolah, (2026)

Hasil uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 ($> 0,05$), sehingga residual model regresi berdistribusi normal.

Tabel 5. Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi Teknis (X1)	0,458	2,183	Bebas Multikolinearitas
Penempatan Kerja (X2)	0,458	2,183	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Diolah, (2026)

Uji multikolinearitas menunjukkan nilai *Tolerance* sebesar 0,458 ($> 0,10$) dan nilai VIF sebesar 2,183 ($< 10,00$) pada kedua variabel independen, yang berarti model bebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 6. Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi (Uji Glejser)	Keterangan
Kompetensi Teknis (X1)	0,484	Bebas Heteroskedastisitas
Penempatan Kerja (X2)	0,096	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah, (2026)

Uji heteroskedastisitas dengan Uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,484 untuk variabel X1 dan 0,096 untuk variabel X2, keduanya lebih besar dari 0,05, sehingga model dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

3.4. Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = -0,777 + 1,220X_1 - 0,142X_2$. Ringkasan hasil uji hipotesis (uji t dan uji F) serta koefisien determinasi disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Pengujian	Nilai Statistik	Signifikansi	Keterangan
Uji t – Kompetensi Teknis (X1)	thitung = 9,234 > ttabel 2,018	0,000 < 0,05	Berpengaruh signifikan

Uji t – Penempatan Kerja (X2)	thitung = -1,081 < ttabel 2,018	0,289 > 0,05	Tidak signifikan
Uji F – Simultan (X1, X2)	Fhitung = 51834,613 > Ftabel 3,220	0,000 < 0,05	Berpengaruh signifikan
R Square (Simultan)	0,674	-	Kontribusi 67,4%
r ² Parsial – X1	0,4692 (SE 65,1%)	-	Dominan
r ² Parsial – X2	0,0019 (SE 2,3%)	-	Sangat kecil

Sumber: Data Diolah, (2026)

Uji analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh dua variabel independen, yaitu Kompetensi Teknis (X1) dan Penempatan Kerja (X2), terhadap variabel dependen Efektivitas Kerja (Y) secara bersama-sama. Nilai konstanta (α) sebesar -0,777 menunjukkan bahwa apabila Kompetensi Teknis dan Penempatan Kerja bernilai nol, maka Efektivitas Kerja berada pada titik dasar tersebut. Koefisien regresi X1 sebesar 1,220 bertanda positif, yang berarti setiap kenaikan satu satuan Kompetensi Teknis akan meningkatkan Efektivitas Kerja sebesar 1,220 satuan dengan asumsi variabel lain tetap (*ceteris paribus*). Sebaliknya, koefisien regresi X2 sebesar -0,142 bertanda negatif, yang mengindikasikan bahwa kenaikan Penempatan Kerja secara parsial justru berasosiasi dengan sedikit penurunan Efektivitas Kerja, meskipun secara statistik pengaruh tersebut tidak signifikan sebagaimana dibuktikan pada uji t di Tabel 7.

Hasil uji t menunjukkan bahwa Kompetensi Teknis (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Efektivitas Kerja, sehingga H1 diterima, sedangkan Penempatan Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial, sehingga H2 ditolak. Hasil uji F menunjukkan bahwa Kompetensi Teknis dan Penempatan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja, sehingga H3 diterima. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,674 menunjukkan bahwa 67,4% variasi Efektivitas Kerja dijelaskan oleh kedua variabel independen, sedangkan 32,6% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Berdasarkan koefisien determinasi parsial, Kompetensi Teknis memberikan sumbangan efektif dominan sebesar 65,1%, sedangkan Penempatan Kerja hanya menyumbang 2,3%.

3.5. Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Teknis terhadap Efektivitas Kerja. Kompetensi Teknis terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Ahli Anggota Fraksi PAN di DPR RI, dengan koefisien regresi positif sebesar 1,220. Artinya, semakin tinggi kompetensi teknis yang dimiliki Tenaga Ahli, semakin tinggi pula efektivitas kerja yang dihasilkan. Temuan ini konsisten dengan profil pendidikan responden yang seluruhnya (100%) berlatar belakang Sarjana dan

Pascasarjana, yang menjadi landasan teoritis-metodologis dalam mengeksekusi tugas analisis legislasi yang kompleks. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Wardani & Siregar, 2022) yang membuktikan bahwa penguasaan kompetensi teknis fungsional berkorelasi positif dengan ketepatan waktu penyelesaian produk legislasi, serta penelitian (Wijaya & Utami, 2023) yang menekankan bahwa kematangan dimensi pengetahuan dan keterampilan staf ahli menstimulasi independensi performa kerja.

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Efektivitas Kerja. Penempatan Kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Efektivitas Kerja, dengan sumbangan efektif yang sangat kecil (2,3%). Temuan ini mengonfirmasi fenomena awal bahwa penugasan kluster komisi di parlemen sarat dengan kompromi kepentingan politis, sehingga memicu kesenjangan penempatan fungsional (*role mismatch*) yang membuat variabel penempatan tidak berkontribusi optimal terhadap kinerja operasional. Hasil ini berbeda dengan kajian umum di sektor korporat swasta maupun penelitian kualitatif (Setiawan, 2024), namun dapat dijelaskan karena ketidaksesuaian penempatan fungsional berhasil dikompensasi oleh tingginya jam terbang dan kematangan masa kerja staf pendukung, mengingat separuh responden (50%) merupakan personil senior dengan masa kerja di atas 4 tahun.

Pengaruh Kompetensi Teknis dan Penempatan Kerja terhadap Efektivitas Kerja. Secara simultan, Kompetensi Teknis dan Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja dengan kontribusi sebesar 67,4%, yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak (*goodness of fit*) untuk menjelaskan variasi Efektivitas Kerja. Temuan ini memperkuat hasil penelitian (Saputra & Handayani, 2025) yang menyatakan bahwa perpaduan kualitas kognitif pegawai dengan strategi penataan formasi tim kelengkapan dewan secara simultan menjadi determinan penting dalam mengoptimalkan akurasi riset dan kepatuhan tenggat waktu tugas fraksi, serta sejalan dengan (Hidayat & dkk, 2021) yang memvalidasi bahwa pengelolaan modal manusia sektor publik secara kolektif menghasilkan kinerja yang berdaya guna tinggi.

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa penempatan kerja bukan merupakan faktor utama peningkatan efektivitas kerja apabila dilihat secara parsial, namun tetap berperan penting ketika dikombinasikan dengan kompetensi teknis secara simultan. Oleh karena itu, Fraksi PAN DPR RI perlu memberikan perhatian lebih besar pada peningkatan kompetensi teknis melalui pelatihan dan bimbingan teknis berkala, sekaligus tetap memperbaiki tata kelola penempatan kerja agar keduanya dapat bersinergi secara optimal dalam mendukung efektivitas kerja Tenaga Ahli.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi Teknis berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Ahli Anggota Fraksi PAN di DPR RI (thitung 9,234 > t_{tabel} 2,018; Sig. 0,000 < 0,05).
2. Penempatan Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Efektivitas Kerja (thitung -1,081 < t_{tabel} 2,018; Sig. 0,289 > 0,05).
3. Kompetensi Teknis dan Penempatan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Fhitung 51834,613 > f_{tabel} 3,220; Sig. 0,000 < 0,05) dengan kontribusi sebesar 67,4%, sedangkan 32,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Temuan ini memiliki nilai penting bagi manajemen sumber daya manusia sektor publik, khususnya di lingkungan parlemen, karena menunjukkan bahwa penguatan kompetensi teknis staf pendukung merupakan strategi paling efektif untuk meningkatkan kinerja legislasi, tanpa mengesampingkan perlunya pembenahan tata kelola penempatan kerja agar tidak menghambat sinergi kerja tim fraksi secara jangka panjang.

Adapun saran yang dapat diberikan adalah:

1. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi efektivitas kerja, memperluas jumlah responden atau lokus penelitian, serta memberikan waktu pengisian kuesioner yang lebih memadai agar akurasi data lebih terjaga.
2. Bagi Fraksi PAN DPR RI, disarankan untuk memperhatikan penataan posisi fungsional Tenaga Ahli berdasarkan kesesuaian keahlian dengan komisi, serta secara berkala menyelenggarakan program bimbingan teknis dan pelatihan penyusunan draf hukum legislasi guna meningkatkan kompetensi teknis dan efektivitas kerja secara berkelanjutan.

REFERENSI

- Aguinis, H. (2023). *Performance management* (5th ed.). Chicago Business Press.
- Hasibuan, M. P. S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, R., dkk. (2021). Pengaruh kompetensi aparatur dan penempatan pegawai terhadap kinerja organisasi melalui efektivitas kerja. *Jurnal Manajemen Publik*, 8(2), 201–215.
- Kurniawati, L., & Saputra, D. (2025). Pengaruh kompetensi teknis, pengalaman kerja, dan penempatan terhadap efektivitas kerja pegawai kontrak. *Jurnal Riset Manajemen Sektor Publik*, 4(2), 112–126.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human resource management* (16th ed.). Cengage Learning.
- ins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th Global ed.). Pearson.
- Saputra, H., & Handayani, T. (2025). Efektivitas kerja staf fraksi ditinjau dari kompetensi teknis dan penempatan komisi di dewan perwakilan rakyat. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 11(1), 58–71.
- Sedarmayanti. (2022). *Kompetensi kerja dan pengembangan kapasitas sumber daya karyawan*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2024). *Tata kerja, standarisasi kinerja, dan efektivitas organisasi sektor publik*. Refika Aditama.
- Setiawan, B. (2024). Implementasi *the right man on the right place* dalam penempatan kerja dan efektivitas kerja organisasi publik. *Jurnal Kajian Teoretis Administrasi*, 7(2), 15–28.
- Siregar, S. (2021). *Statistika konseptual dan terapan untuk pengolahan data skripsi*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi 2). Alfabeta.
- Wardani, K., & Siregar, H. (2022). Pengaruh kompetensi teknis dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di sekretariat DPRD. *Jurnal Administrasi Legislatif*, 5(2), 114–128.
- Wijaya, T., & Utami, R. (2023). Pengaruh kompetensi kerja dan pembagian kerja terhadap efektivitas kerja staf ahli. *Jurnal Riset Kebijakan Publik*, 10(1), 45–59.