

## The Effect of Training and Placement on the Performance of Aparatur Sipil Negara (ASN) at the DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) In Seluma Regency

### Pengaruh Pelatihan dan Penempatan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) Kabupaten Seluma

Zuzeta Sundari<sup>1)</sup>; Eska Prima Monique Damarsiwi<sup>2)</sup>; Nurzam<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

<sup>2)</sup> Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> [zuzetasundari13@gmail.com](mailto:zuzetasundari13@gmail.com); <sup>2)</sup> [ds.monique@gmail.com](mailto:ds.monique@gmail.com); [trisanurzam@gmail.com](mailto:trisanurzam@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [13 Agustus 2021]

Revised [27 Agustus 2021]

Accepted [18 September 2021]

#### KEYWORDS

Training, Placement,  
Performance.

This is an open access article  
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh pelatihan dan penempatan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor DPRD Kabupaten Seluma. Sampel dalam penelitian ini 35 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah menjadi ASN pada Kantor DPRD Kabupaten Seluma. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil analisis regresi menunjukkan  $Y = 1,501 + 0,380X_1 + 0,603 X_2 + e$  hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh positif antara  $X_1$  (pelatihan) dan  $X_2$  (penempatan) terhadap kinerja ( $Y$ ). Berarti bahwa apabila variabel pelatihan dan penempatan meningkat maka akan meningkatkan kinerja. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah 0,590. Hal ini berarti bahwa  $X_1$  (pelatihan) dan  $X_2$  (penempatan) berpengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ) sebesar 59% sedangkan sisanya 41% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara parsial variabel pelatihan dan penempatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor DPRD Kabupaten Seluma. Hasil uji F pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa variabel pelatihan dan penempatan memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor DPRD Kabupaten Seluma.

#### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of training and placement on the performance of Civil Servant at the DPRD Office in Seluma Regency. The sample in this study was 35 Civil Servant at the DPRD Office in Seluma Regency. The data Collecting methods used were questionnaires. Analytical methods used are multiple linear regression, determination test and hypothesis testing. The results of the regression analysis show  $Y = 1.501 + 0.380X_1 + 0.603 X_2 + e$  this describes a positive regression direction, meaning that there is a positive effect between  $X_1$  (training) and  $X_2$  (placement) on performance ( $Y$ ). It means that if the training and placement variables increase, the performance will increase. The value of the coefficient of determination is 0.590. This means that  $X_1$  (training) and  $X_2$  (placement) affect performance ( $Y$ ) by 59% while the remaining 41% is influenced by other variables not examined in this study. The results of the t-test at a significance level of 0.05 explain that Partially, the training and placement variables have a significant effect on the performance of Civil Servant at the DPRD Office in Seluma Regency. The results of the F test at a significance level of 0.05 explain that the training and placement variables have a significant simultaneous effect on the performance of Civil Servant at the DPRD Office in Seluma Regency.*

#### PENDAHULUAN

Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja ASN. Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Penempatan sumber daya manusia yang tepat merupakan cara mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan dan sikap menuju kinerja bagi sumber daya manusia itu sendiri, hal ini sangat penting karena bagi suatu perusahaan penempatan ASN pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang erat pengaruhnya dengan prestasi ASN dalam memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penempatan ASN dalam posisi jabatan yang tepat akan membantu perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dan mencapai tujuan yang diharapkan. Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan Hasibuan (2017:55) bahwa penempatan harus didasarkan pada deskripsi pekerjaan

dan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip orang yang tepat ditempat yang tepat dan orang yang tepat di belakang pekerjaan.

Selain dari penempatan ASN, hal lain yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam peningkatan kinerja adalah pelatihan ASN. Pentingnya pelatihan bagi ASN dalam bekerja agar bisa menampilkan pekerjaan yang optimal bagi diri sendiri dan perusahaan. Pelatihan merupakan mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi pegawai dalam mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu ASN untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Pelatihan adalah proses mengajarkan ASN baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaannya. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. ASN, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya (Dessler, 2016:2).

Adapun konsep-konsep yang telah digunakan dalam pelatihan kerja, antara lain Peraturan Menteri Ketenaga Kerjaan Republik Indonesia nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja yang Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan agar tetap dapat bertahan dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen sumber daya manusia tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para ASN. akan tetapi merupakan tanggung jawab pimpinan perusahaan (Rivai, 2015:44).

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan (Rivai, 2015:86). Oleh karena itu, pihak manajemen perusahaan harus berusaha mendorong ASN untuk bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai prestasi yang terbaik. Untuk menciptakan prestasi ASN tentu saja ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan, seperti penempatan dan pelatihan kerja ASN. Seorang ASN yang ditempatkan sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya akan memiliki prestasi yang jauh lebih baik dari pada ASN yang menempati posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian yang dimilikinya. Selain itu, peningkatan kinerja dapat ditunjang dengan pemberian pelatihan terhadap ASN.

Kantor DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) Kabupaten Seluma merupakan instansi pemerintah yang menerima semua aspirasi rakyat untuk disampaikan ke pemerintahan. Pada Kantor DPRD Kabupaten Seluma tersebut memiliki pegawai tetap dan pegawai honor yang terbagi menjadi beberapa unit kerja atau divisi, yang mana pegawai satu dengan lainnya memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berbeda-beda, sehingga peran penempatan kerja dan pelatihan ASN yang tepat dan sesuai sangat vital untuk mengoptimalkan kinerja.

Berdasarkan hasil pra penelitian, masih terlihat adanya penempatan ASN yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, karena masih terlihat ASN yang berlatar belakang pendidikan kesehatan ditempatkan pada bagian pelayanan, ASN yang memiliki keterampilan di bidang teknik informatika ditempatkan pada bagian sarana dan prasana. Hal ini akan menyebabkan ASN tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif. Dengan melihat pentingnya penempatan kerja dan pelatihan ASN maka diharapkan pihak organisasi mampu mengelola sumber daya manusia yang ada agar dapat menjadi ASN yang profesional dan mampu untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan. Jika dilihat dari segi pelatihan, masih kurangnya pelatihan yang diberikan oleh instansi terhadap ASN yang masih memiliki kemampuan rendah, karena pelatihan dan sering diberikan kepada ASN yang sama dan tidak merata untuk seluruh ASN.

## **LANDASAN TEORI**

### **Pelatihan Kerja**

Mathis (2015:5) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit dan luas “. Menurut Humalik (2016:10), pelatihan merupakan suatu fungsi Manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam organisasi. Secara spesifik, proses latihan itu merupakan tindakan (upaya) yang dilaksanakan berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Tiap proses pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi”

### **Penempatan Pegawai**

Menurut Nasution (2016:167) penempatan pegawai (placement) adalah tindak lanjut dari kebijaksanaan penerimaan pegawai (rekrutment). Landasan atau pedoman dalam melaksanakan

kebijaksanaan penempatan pegawai adalah analisa jabatan. Dalam melaksanakan analisa jabatan diperlukan informasi-informasi seperti : deskripsi jabatan, spesifikasi jabatan, dan standar pekerjaan. Menurut Ambar dan Rosida (2014:151) penempatan ASN adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi atau bagian kepegawaian untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu.

### Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tidak jauh berbeda, Siagian (2015:227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis

Analisis regresi linier berganda adalah teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel. Regresi berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut (Sugiyono, 2015:192) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
- X1 = Pelatihan
- X2 = Penempatan
- a = Nilai konstanta
- e = erorr

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

### Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil dan Pembahasan

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan dan penempatan terhadap kinerja ASN pada Kantor DPRD Kabupaten Seluma. Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda dijelaskan pada tabel 1. berikut ini:

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.501	5.900		.254	.801
Pelatihan	.380	.157	.360	2.424	.021
Penempatan	.603	.185	.484	3.258	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2021

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 21.00 pada Tabel 9 maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,501 + 0,380X_1 + 0,603 X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 1,501 mempunyai arti bahwa apabila variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan penempatan ( $X_2$ ) dianggap sama dengan nol (0) maka variabel kinerja (Y) akan tetap sebesar 1,501.
2. Pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) Nilai koefisien regresi variabel  $X_1$  (pelatihan) adalah sebesar 0,380, dengan asumsi apabila  $X_1$  (pelatihan) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka Y (Kinerja) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,380.
3. Pengaruh Penempatan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)  
Nilai koefisien regresi variabel  $X_2$  (pemempatan) adalah sebesar -0,603, dengan asumsi apabila  $X_2$  (pemempatan) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Y (kinerja) akan mengalami peningkatan sebesar 0,603.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

**Tabel 2. Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 <sup>a</sup>	.590	.564	2.039

a. Predictors: (Constant), Penempatan, Pelatihan

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2021

Berdasarkan Tabel 2 untuk nilai koefisien determinasi menggunakan model *R square*. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari *R square* yaitu sebesar 0,590. Hal ini berarti bahwa  $X_1$  (pelatihan) dan  $X_2$  (penempatan) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 59% sedangkan sisanya 41% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan SPSS 21.0 dapat dilihat pada Tabel 3. Ini:

**Tabel 3. Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.501	5.900		.254	.801
Pelatihan	.380	.157	.360	2.424	.021
Penempatan	.603	.185	.484	3.258	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2021

Dari hasil perhitungan Tabel 10 maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel  $X_1$  (Pelatihan) Hasil pengujian untuk variabel  $X_1$  (pelatihan) menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,021 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya  $X_1$  (pelatihan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) ASN pada Kantor DPRD Kabupaten Seluma.
2. Variabel  $X_2$  (Penempatan) Hasil pengujian untuk variabel  $X_2$  (penempatan) menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ . Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya  $X_2$  (penempatan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) ASN pada Kantor DPRD Kabupaten Seluma.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengukur pengaruh  $X_1$  (pelatihan)

dan  $X_2$  (penempatan) terhadap kinerja (Y) secara bersama-sama (simultan) maka digunakan uji F. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji Anova (uji f) dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

**Tabel 4. Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	191.197	2	95.599	22.986	.000 <sup>b</sup>
Residual	133.088	32	4.159		
Total	324.286	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Penempatan, Pelatihan

Sumber: Output SPSS Versi 21.0, 2021

Berdasarkan Tabel 4 diketahui nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Karena tingkat signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara simultan  $X_1$  (pelatihan) dan  $X_2$  (penempatan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil uji simultan maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya antara variabel-variabel bebas yaitu  $X_1$  (pelatihan) dan  $X_2$  (penempatan) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja ASN (Y) pada Kantor DPRD Kabupaten Seluma.

### Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja ASN pada Kantor DPRD Kabupaten Seluma, karena nilai signifikan sebesar 0,021 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat pelatihan ASN pada Kantor DPRD Kabupaten Seluma maka kinerja ASN juga akan meningkat. Artinya dengan adanya pelatihan yang diberikan kepada ASN Kantor DPRD Kabupaten Seluma maka akan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dari ASN sehingga kinerja dapat ditingkatkan.

Untuk meningkatkan kinerja ASN perlu dilakukan pelatihan kerja terhadap ASN tersebut agar ASN lebih memahami tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Pada saat diberikan pelatihan, materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan jenis pekerjaan yang akan dilakukan di instansi. Selain itu, untuk menunjang pelatihan kerja harus disiapkan fasilitas pelatihan yang lengkap seperti ruangan yang memadai, proyektor dan lain-lain.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dari Rivai (2015:227), Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku ASN untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan ASN untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu ASN untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya..

### Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan terhadap kinerja karena nilai signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin baik penempatan yang ada maka kinerja ASN pada Kantor DPRD Kabupaten Seluma juga akan semakin meningkat. Hal ini menggambarkan dengan adanya penempatan ASN yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengetahuannya serta keterampilannya maka kinerja ASN dapat ditingkatkan.

Untuk menempatkan ASN pada posisinya juga harus mempertimbangkan pengetahuan ASN mengenai pekerjaan, semakin tinggi pengalaman ASN maka tingkat pengetahuannya dalam bekerja juga akan meningkat sehingga kinerja ASN juga akan meningkat. Keterampilan yang dimiliki oleh ASN juga akan menentukan posisi ASN dalam bekerja. Semakin tinggi keterampilan yang dimiliki oleh seseorang maka dalam bekerja dia akan mendapatkan promosi ke jabatan yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Ambar dan Rosida (2014:151), penempatan ASN adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi atau bagian keASNan untuk menentukan seseorang ASN masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Hasil analisis regresi menunjukkan  $Y = 1,501 + 0,380X_1 + 0,603 X_2 + e$  hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh positif antara  $X_1$  (pelatihan) dan  $X_2$  (penempatan) terhadap kinerja ( $Y$ ). Berarti bahwa apabila variabel pelatihan dan penempatan meningkat maka akan meningkatkan kinerja.
2. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah 0,590. Hal ini berarti bahwa  $X_1$  (pelatihan) dan  $X_2$  (penempatan) berpengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ) sebesar 59% sedangkan sisanya 41% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara parsial variabel pelatanganan penempatan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja ASN pada Kantor DPRD Kabupaten Seluma.
4. Hasil uji F pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa variabel pelatihan dan penempatan memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja ASN pada Kantor DPRD Kabupaten Seluma.

### Saran

1. Kepada sekretariat DPRD Kabupaten Seluma agar menempatkan ASN sesuai dengan keterampilan dan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh ASN
2. Kepada sekretariat DPRD Kabupaten Seluma untuk memberikan pelatihan kerja kepada para ASN karena dengan adanya pelatihan kerja ASN akan lebih memahami pekerjaannya..

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Apriadi, D., Susena, K. C., & Irwanto, T. (2020). Performance Analysis Of Employees In Kesbangpol Office Kaur District. *BIMA Journal (Business, Management, & Accounting Journal)*, 1(2), 97-104.
- As'ad, Moh. 2015. Seri Ilmu SDM : Psikologi Industri Edisi Keempat. Yogyakarta : Liberty.
- Buchari, Zainun. 2016. Manajemen dan Motivasi. Jakarta : Balai Aksara.
- Dessler, Gary. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1 Edisi 10. Alih Bahasa : Paramita Rahay. Jakarta: Indeks.
- Gomes, Faustino, Cardoso. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke dua. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamalik. Oemar. 2016. Pengembangan SDM Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu. Jakarta : Bumi Aksara.
- Harianto, Okno. 2014. Hubungan Penempatan dan Kompetensi Dengan Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kaur. Skripsi. Universitas Dehasen Bengkulu.
- Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heryanto. 2015. Hubungan Penempatan dengan Produktivitas Pegawai pada Sekretariat Pemerintah Kota Bengkulu. Skripsi. Bengkulu: FE Universitas Dehasen.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, L, Robert dan Jackson. H. John. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nasution, Mulia. 2016. Manajemen Personalialia. Jakarta: Djambatan
- Nitisemito, Alex S. 2014. Manajemen Personalialia. Jakarta : Ghalia.
- Puspita Dilla, 2019. Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ecogen* Volume 2, Nomor 3,
- Rivai, Veithzal. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Jakarta : Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2014. Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Suwatno. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis . Bandung: Alfabet.