

# PENGARUH PENGEMBANGAN SDM, KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN NPC CABANG DURI

Ziqri Bintang Isman, Hammam Zaki, Bakaruddin  
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau  
\*e-mail: [210304127@student.umri.ac.id](mailto:210304127@student.umri.ac.id)

## Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sdm, keselamatan kesehatan kerja, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN NPC Cabang Duri. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik probabability sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 40 responden karyawan tetap PT. PLN NPC Cabang Duri. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda melalui software SPSS 25 untuk menguji pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan dan juga penelitian ini menggunakan uji lain seperti uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji parsial (Uji T), uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sdm berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN NPC Cabang Duri, Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN NPC Cabang Duri, Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN NPC Cabang Duri.*

**Kata Kunci:** Pengembangan SDM, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan

---

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, kita menyadari bahwa telah terjadi perubahan besar yang memengaruhi berbagai aspek kehidupan. Setiap perusahaan kini dihadapkan pada tuntutan untuk menghadirkan inovasi serta bersaing secara lebih kompetitif guna mencapai tujuan yang baik, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dalam konteks ini, karyawan diharapkan mampu memberikan kontribusi yang signifikan demi kelangsungan dan kemajuan perusahaan. Namun, mereka juga harus menghadapi lingkungan kerja yang sangat tidak pasti dan dinamis, yang memengaruhi perjalanan karier mereka (Irwanto *et al.*, 2020).

Kondisi ini juga dirasakan oleh perusahaan kontraktor di sektor jasa, konstruksi, dan pemeliharaan yang berhadapan dengan tekanan waktu, perubahan kebutuhan proyek, dan juga koordinasi tim yang rumit. Sebab itu, peran sumber daya manusia (SDM)

menjadi sangat penting, tidak hanya dalam aspek administrasi, tetapi juga dalam membangun kinerja yang fleksibel dan berfokus pada hasil. SDM perlu mampu menempatkan tenaga kerja berdasarkan keahlian mereka dan tetap memelihara hubungan yang baik antara karyawan tetap dan pekerja kontrak demi memastikan kinerja tim pada setiap proyek (Rahmadani & Heriyanto, 2025).

Kinerja SDM merupakan faktor yang sangat penting dan menarik, karena manfaatnya yang terbukti signifikan berkontribusi pada kemajuan perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan agar para karyawannya bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, untuk mencapai hasil kerja yang baik. Tanpa kinerja optimal dari seluruh pegawai, pencapaian tujuan organisasi akan menjadi sulit. Kinerja menurut Syukron *et al.*, (2022) Kinerja atau manajemen kinerja adalah sebuah proses strategis yang komprehensif dan terintegrasi. Proses ini dilakukan untuk melakukan tinjauan dan evaluasi secara berkala terhadap kinerja setiap individu. Sedangkan menurut Wibowo (2021) Kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seseorang ketika melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan memegang peranan yang sangat vital bagi keberhasilan suatu perusahaan. Tanpa kontribusi yang berarti dari para karyawan, pencapaian tujuan perusahaan akan menjadi hal yang sulit dilakukan. Untuk itu, penting bagi kita untuk menjaga dan bahkan meningkatkan kinerja tersebut. Kinerja yang baik dapat diukur dari hasil kerja yang memenuhi standar yang ditetapkan serta kemampuan untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Salah satu perusahaan yang membutuhkan kinerja karyawan adalah PT PLN NPC Cabang Duri. PT. PLN Nusantara *Power Construction* (NPC) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi kelistrikan. Perusahaan ini berperan penting dalam mendukung pembangunan infrastruktur ketenagalistrikan nasional, khususnya dalam proyek pembangunan dan pemeliharaan pembangkit listrik, jaringan transmisi, dan instalasi pendukung lainnya. Dalam menghadapi dinamika industri energi yang terus berkembang, NPC dituntut untuk bekerja secara efisien, tepat waktu, dan sesuai dengan standar mutu tinggi.

Dalam beberapa tahun terakhir, kinerja karyawan di PT. PLN NPC khususnya Cabang Duri, menunjukkan penurunan yang konsisten berdasarkan indikator seperti tanggung jawab pekerjaan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan, kualitas menyelesaikan pekerjaan dan waktu menyelesaikan pekerjaan. Permasalahan ini tidak dapat dilepaskan dari berbagai faktor yang saling berkaitan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap beberapa karyawan PT. PLN NPC salah satu faktor utama penurunan kinerja adalah pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang masih belum optimal, terutama dalam hal pelatihan teknis lanjutan, peningkatan *soft skills*, dan pembinaan karir yang berkelanjutan. Selain itu, penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang belum sepenuhnya tertanam dalam budaya kerja juga berdampak pada ketidakefisienan operasional dan menurunkan kepercayaan diri karyawan saat menghadapi risiko di lapangan. Permasalahan lainnya terdapat pada penempatan kerja, di mana masih ditemukan ketidaksesuaian antara latar belakang kompetensi karyawan dengan posisi atau tugas yang diemban,

sehingga menyebabkan kurangnya efektivitas kerja serta penurunan semangat dan motivasi individu.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja individu, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Menurut Silaen *et al.*, (2021) Kinerja Karyawan merupakan pencapaian tugas yang diraih oleh individu, kelompok, maupun lembaga, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Sedangkan menurut Khaeruman, (2021) Kinerja adalah hasil dari upaya seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya, dilakukan dengan menggunakan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta dalam batas waktu yang ditentukan. Menurut Nurdin *et al.*, (2023) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pekerja dalam rangka memenuhi tugas dan tanggung jawabnya, berdasarkan disiplin ilmu yang telah dipercayakan kepadanya.

### **Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)**

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu upaya yang direncanakan untuk memperbaiki kompetensi serta kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi. Proses ini meliputi berbagai kegiatan, seperti pelatihan, pendidikan, pengembangan karir, dan manajemen kinerja, yang semuanya bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan inovasi di lingkungan organisasi. Menurut Hasibuan (2016), pengembangan dapat diartikan sebagai suatu usaha yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan mereka. Dalam hal ini, pendidikan berfokus pada peningkatan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sementara latihan ditujukan untuk meningkatkan keterampilan teknis yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas mereka.

Menurut Rahardjo (2022) Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat didefinisikan sebagai suatu kegiatan pembelajaran terstruktur yang diselenggarakan dalam sebuah organisasi. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja serta mendorong pertumbuhan pribadi, sehingga berkontribusi pada perbaikan pekerjaan, individu, dan keseluruhan organisasi. Pengembangan SDM mencakup berbagai aspek, termasuk pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, serta pengembangan organisasi itu sendiri.

### **Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Untuk memastikan karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan aman dan nyaman serta meningkatkan produktivitasnya, perusahaan perlu memberikan perlindungan bagi karyawan, khususnya dalam hal keselamatan kerja. Sesuai dengan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970, terdapat sejumlah persyaratan keselamatan kerja yang harus dipenuhi. Beberapa di antaranya meliputi pencegahan dan pengurangan

risiko kecelakaan kerja, kebakaran, dan bahaya ledakan. Selain itu, perusahaan harus menyediakan jalur evakuasi yang jelas saat terjadi kebakaran, pertolongan pertama dalam kasus kecelakaan, serta alat pelindung diri (APD) yang memadai bagi karyawan. Lingkungan kerja yang sehat juga harus dijaga, termasuk kualitas udara, pencahayaan, suhu, dan kebersihan area kerja. Langkah-langkah ini diambil untuk mencegah terjadinya penyakit akibat kerja serta memastikan keamanan sistem kelistrikan dan aspek keselamatan lainnya (Nurdin et al., 2023).

Menurut Ridley, (2016) keselamatan kerja merujuk pada perlindungan yang terkait dengan peralatan, tempat kerja, lingkungan, dan cara-cara dalam melaksanakan pekerjaan. Tujuan keselamatan kerja adalah untuk memastikan bahwa kondisi, integritas, dan kesejahteraan jasmani serta rohani manusia, beserta hasil karya dan budayanya, terjaga dengan baik. Hal ini pada akhirnya bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan, serta individu secara khusus. Keselamatan kerja merujuk pada kondisi di mana seseorang terlindungi dari bahaya saat melaksanakan tugasnya. Ini merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan selama bekerja.

### **Penempatan Kerja**

Menurut Fikri *et al.*, (2022), penempatan adalah proses penugasan karyawan yang telah lulus seleksi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan secara berkelanjutan. Dalam proses ini, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan disesuaikan dengan porsi dan komposisi yang telah ditetapkan, dan karyawan tersebut harus mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin timbul terkait dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diembannya. Selanjutnya pendapat Hartatik (2014) menjelaskan bahwa penempatan kerja merupakan informasi hasil analisis jabatan yang bertujuan untuk menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka, sehingga dapat bekerja secara efektif.

Sedangkan menurut Hasibuan (2016) penempatan dapat diartikan sebagai proses menempatkan calon pegawai yang telah diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan, serta mendelegasikan wewenang kepada individu tersebut. Khaeruman (2021) mengungkapkan bahwa penempatan kerja adalah proses menempatkan orang-orang yang tepat di posisi yang sesuai. Namun, sebelum penempatan dilakukan, langkah awal yang harus diambil adalah melaksanakan proses seleksi.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian kuantitatif. Penelitian ini akan memanfaatkan data numerik untuk menganalisis hubungan antar variabel. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat mengukur dan menganalisis data secara statistik. Penelitian dilakukan dari Januari sampai Desember 2025, lokasi penelitian ini bertempat di PT. PLN NPC Cabang Duri. PT PLN Nusantara *Power Construction* (NPC) Cabang Duri merupakan unit operasional yang berlokasi di Duri, Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. PLN NPC Cabang Duri sebanyak 40 orang. Dalam penelitian yang

dilakukan menggunakan pengambilan sampel secara nonprobability dengan teknik sampling jenuh. Berdasarkan apa yang diperoleh dari sampel, peneliti akan menarik kesimpulan yang diharapkan dapat diterapkan pada seluruh populasi. Oleh karena itu, penting bagi sampel yang diambil untuk benar-benar mencerminkan karakteristik populasi yang lebih luas (Sugiyono, 2019). Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis

**Tabel 1 Hasil Uji Regresi dan Uji T**

| Unstandardized Coefficients |       |            | Standardized Coefficients |       |      |
|-----------------------------|-------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                       | B     | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. |
| 1 (Constant)                | 2.597 | 7.213      |                           | .360  | .721 |
| Pengembangan SDM            | .537  | .149       | .520                      | 3.591 | .001 |
| Keselamatan Kesehatan Kerja | -.083 | .092       | -.081                     | -.902 | .373 |
| Penempatan Kerja            | .814  | .292       | .405                      | 2.785 | .008 |

Sumber: Data Olahan 2025

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari hasil pengolahan data adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

$$= 2.597 + 0,537.X_1 + -0,083.X_2 + 0,814.X_3 + e$$

Hasil persamaan regresi linear berganda pada tabel 4.18 diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 2.597 yang menunjukkan baha jika variabel Pengembangan SDM, Keselamatan Kesehatan Kerja, dan Penempatan Kerja bernilai konstan. Maka Kinerja Karyawan akan bernilai 2.597.
2. Nilai koefisien dari variabel Pengembangan SDM (X1) bernilai sebesar 0,537 menyatakan bahwa jika pengembangan SDM mengalami kenaikan 1 point (dengan asumsi variabel lain tetap) maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,537.
3. Nilai koefisien dari variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X2) bernilai sebesar -0,083 menyatakan bahwa jika keselamatan kesehatan kerja mengalami kenaikan 1 point (dengan asumsi variabel lain tetap) maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar -0,083.
4. Nilai koefisien dari variabel Penempatan Kerja (X3) bernilai sebesar 0,814 menyatakan bahwa jika penempatan kerja mengalami kenaikan 1 point (dengan asumsi variabel lain tetap) maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,814.
5. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi profabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak dimasukkan ke dalam persamaan.

**Tabel 10 Hasil R<sup>2</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .859 <sup>a</sup> | .738     | .716              | 5.128                      |

Sumber: Data Olahan 2025

Berdasarkan tabel 4.21 diatas, maka disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang sudah disesuaikan Adjusted R *square* yaitu sebesar 0,716 atau 71,6 %. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin besar angka dari Adjusted R *square* maka akan akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam model regresi. Maka 71,6 % variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel pengembangan sdm, keselamatan kesehatan kerja, dan penempatan kerja. Sedangkan sisanya 28,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,591 > t tabel 2,026 dengan hasil signifikan sebesar 0,001 < 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima yang artinya bahwa variabel pengembangan sdm berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN NPC Cabang Duri.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik suatu program pengembangan sumber daya manusia yang dijalankan oleh perusahaan, seperti pelatihan keterampilan teknis, pelatihan soft skill, dan peningkatan kompetensi kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dalam konteks operasional PT> PLN NPC Cabang Duri, yang terlibat dalam pengelolaan listrik secara nasional serta pemeliharaan jaringan serta infrastruktur terkait, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi sangat penting.

### Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar -0,092 < t tabel 2,026 dengan hasil signifikan sebesar 0,373 > 0,05. Dengan demikian Ho diterima dan H2 ditolak yang artinya Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN NPC Cabang Duri. Hal ini sesuai dengan hipotesis keselamatan dan kesehatan kerja bahwa semakin tidak baik program keselamatan kesehatan kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan maka semakin tidak baik tingkat kinerja karyawan.

Hal ini mengindikasikan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan oleh perusahaan PT. PLN NPC Cabang Duri belum menunjukkan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dalam konteks operasional PT. PLN NPC Cabang Duri, yang banyak melibatkan tugas di lapangan dan memiliki tingkat risiko kerja yang cukup tinggi, seharusnya perhatian utama diberikan pada aspek keselamatan. Namun, pada kenyataannya, program K3 yang tersedia belum sepenuhnya dirasakan manfaatnya oleh karyawan atau belum dilaksanakan secara optimal dalam mendukung kinerja karyawan.

### **Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar  $2,785 > t$  tabel  $2,026$  dengan hasil signifikan sebesar  $0,008 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima yang artinya bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN NPC Cabang Duri. Hal ini sesuai dengan hipotesis penempatan kerja bahwa semakin baik penempatan kerja seorang karyawan yang dilakukan oleh pihak perusahaan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Hal ini mendukung hipotesis bahwa penempatan kerja yang sesuai yaitu sesuai dengan latar belakang pendidikan, kompetensi, dan minat karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Di perusahaan PT. PLN NPC Cabang Duri memiliki berbagai divisi seperti operasional, pemeliharaan, teknik, dan administrasi, penempatan karyawan yang tepat sangat penting agar pekerjaan dan tanggung jawab dapat dilaksanakan dengan baik. Penempatan yang tidak tepat bisa mengakibatkan ketidaksesuaian antara keterampilan dengan tuntutan pekerjaan, yang pada akhirnya berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan. Di sisi lain penempatan yang sesuai akan membuat para karyawan merasa lebih nyaman, termotivasi, dan dihargai sehingga mampu melaksanakan tugas dengan lebih baik dan efisien. Dengan demikian, hasil ini menegaskan bahwa usaha manajemen PT. PLN NPC Cabang Duri dalam menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil penelitian data yang telah didapat pada pengembangan sdm, keselamatan kesehatan kerja, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN NPC Cabang Duri maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN NPC Cabang Duri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik upaya perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia, seperti pelatihan dan peningkatan kompetensi, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Sebaliknya jika perusahaan tidak berupaya dalam mengembangkan sumber daya manusia, maka hal ini dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan.
2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN NPC Cabang Duri. Artinya, bahwa meskipun kondisi kerja tergolong baik, namun program K3 belum secara optimal memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya jika program keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan secara optimal maka akan terdapat peningkatan kinerja karyawan.
3. Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN NPC Cabang Duri. Artinya, bahwa penempatan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, keahlian, dan pengalaman akan mampu meningkatkan

kinerja karyawan. Ketika seseorang bekerja di posisi yang sesuai dengan keahliannya, maka seseorang tersebut akan merasa lebih nyaman, percaya diri, dan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif. Sebaliknya, jika penempatan kerja yang tidak sesuai yang diberikan oleh pihak perusahaan, maka karyawan akan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas, merasa tertekan, dan pada akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Irwanto, Y., Suwandi, P., & Nawangsari, L. C. (2020). Pengaruh Motivasi , Kepuasan Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Turn Over Karyawan : Pendekatan Konsep. 6(1), 27–32.
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Studi Kasus. Cv.Aa.Rizky.
- Murtiyoko, H. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Putra Jaya Di Jakarta. Jurnal Ekonomi Efektif, 3(2).
- Nurdin, M. A., Erislan, & Ramli, S. (2023). Manajemen Kinerja Karyawan (R. Sahabuddin (Ed.)). Mitra Ilmu.
- Permana, I. W. G. B. D. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Up3 Bali Selatan. In Universitas Pendidikan Ganesha.
- Permatasari, U., Harlen, H., & Machasin, M. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Rahmadani, S. N., & Heriyanto, H. (2025). Peran Manajemen Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi Pt Marisa Jaya Abadi. Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan, 3(1).
- Ritonga, S., Munthe, K., & Situmorang, A. L. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Fasilitas Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mutifa Medan. Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Jmb), 24(1), 1–23.