Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Penempatan Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan

Nurfina[1]*, Hermin Andi Magga[2], Muhtazib[3]
[1,2,3] Universitas Cokroaminoto Makassar
*E-Mail Korespndensi: nuppi2110@mail.com

Information Article
History Article
Submission: 14-08-2026
Revision: 08-11-2026
Published: 22-11-2026

DOI Article:
10.24905/mlt.v8i1.553

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan penempatan pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Populasi penelitian berjumlah 148 pegawai, sedangkan sampel sebanyak 60 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Penempatan pegawai juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Secara simultan, perencanaan sumber daya manusia dan penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Selatan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa semakin baik perencanaan sumber daya manusia dan semakin tepat penempatan pegawai sesuai kompetensinya, maka efektivitas kerja pegawai akan semakin meningkat. Oleh karena itu, organisasi perlu mengoptimalkan perencanaan kebutuhan pegawai serta menerapkan sistem penempatan yang sesuai dengan kompetensi untuk meningkatkan efektivitas kerja.

Kata Kunci: Perencanaan Sumber Daya Manusia, Penempatan Pegawai, Efektivitas Kerja.

A B S T R A C T

This study aims to examine the effect of human resource planning and employee placement on employee work effectiveness at the Human Resource Development Agency of South Sulawesi Province, both partially and simultaneously. The study employed a quantitative approach using questionnaires, interviews, observations, and documentation for data collection. The population consisted of 148 employees, while the sample

Acknowledgment

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

included 60 respondents selected using the Slovin formula. Data were analyzed using SPSS through validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2). The results indicate that human resource planning has a positive and significant effect on employee work effectiveness. Employee placement also has a positive and significant effect on employee work effectiveness. Simultaneously, human resource planning and employee placement have a positive and significant effect on employee work effectiveness at the Human Resource Development Agency of South Sulawesi Province. The findings imply that better human resource planning and appropriate employee placement based on competencies contribute to higher employee work effectiveness. Therefore, the organization is expected to optimize workforce planning and implement competency-based employee placement to improve organizational effectiveness.

***Keywords**: Human Resource Planning, Employee Placement, Work Effectiveness*

© 2026 Published by multiplier. Selection and/or peer-review under responsibility of multiplier

PENDAHULUAN

Perkembangan birokrasi modern menuntut instansi pemerintah bekerja secara efektif dan efisien dalam menghadapi kompleksitas tugas pelayanan publik. Sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi karena kualitas aparatur berkaitan dengan pelaksanaan kebijakan, pelayanan publik, dan pencapaian target organisasi. Dalam konteks tersebut, perencanaan sumber daya manusia menjadi bagian penting untuk memastikan ketersediaan pegawai yang tepat dari sisi jumlah, kualitas, dan kompetensi. Perencanaan yang tidak memadai dapat menimbulkan ketidakseimbangan antara kebutuhan dan ketersediaan pegawai sehingga berpotensi menghambat efektivitas kerja (Pangestu & Isnawaty, 2025).

Perencanaan sumber daya manusia mencakup identifikasi kebutuhan pegawai, peramalan kebutuhan masa depan, pengadaan dan rekrutmen, pengembangan kompetensi, evaluasi ketersediaan pegawai, serta penyesuaian kebutuhan SDM dengan tujuan organisasi (Bayu & Ginting, 2024). Perencanaan yang baik dapat membantu organisasi mengurangi risiko kekurangan atau kelebihan pegawai, mendukung pengembangan kompetensi, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Dengan demikian, perencanaan SDM tidak hanya berfungsi administratif, tetapi juga menjadi dasar pengambilan keputusan dalam pengelolaan pegawai.

Licensed under (cc) BY-NC a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

Selain perencanaan, penempatan pegawai merupakan proses penting karena menentukan kesesuaian antara karakteristik pegawai dan tuntutan jabatan. Penempatan yang mempertimbangkan pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman dapat membantu pegawai memahami tugas dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih tepat. Sebaliknya, ketidaksesuaian penempatan dapat menimbulkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas dan menurunkan efektivitas kerja (Dinda Sri Utami & Hadiyanto, 2021). Penelitian Perdana, Purwanto, dan Rahayu (2026) juga menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Efektivitas kerja menggambarkan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai tujuan organisasi. Efektivitas tidak hanya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan, tetapi juga dengan kualitas hasil, ketepatan waktu, kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja, dan kepuasan kerja (Dwinanda et al., 2023). Oleh sebab itu, efektivitas kerja dapat dipandang sebagai hasil dari pengelolaan berbagai faktor SDM yang mendukung pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Pada BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan, data awal Peta Jabatan Tahun 2026 menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kebutuhan dan ketersediaan pegawai pada beberapa jabatan. Terdapat kekurangan pada sejumlah jabatan fungsional dan pelaksana, termasuk jabatan fungsional muda, jabatan fungsional pertama, pengolah data dan informasi, serta beberapa jabatan lainnya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perencanaan kebutuhan pegawai dan penempatan yang tepat masih menjadi hal penting dalam mendukung pelaksanaan tugas organisasi.

Penelitian ini dilakukan untuk mengisi kebutuhan kajian empiris mengenai hubungan perencanaan SDM, penempatan pegawai, dan efektivitas kerja pada BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh perencanaan SDM dan penempatan terhadap kinerja atau efektivitas kerja, tetapi penelitian yang secara langsung menguji kedua variabel tersebut terhadap efektivitas kerja pada BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan masih terbatas. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan penempatan pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear bergan-

Licensed under (cc) BY-NC a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

da yang dibantu program SPSS. Penelitian dilaksanakan di Kampus II BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan, Jalan Opu Daeng Risadju No. 233, Baji Mappakasunggu, Kecamatan Mamajang, Kota Makassar, selama April–Mei 2026. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 148 orang, sedangkan sampel berjumlah 60 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kelonggaran kesalahan 10%.

Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumen dan sumber pendukung yang berkaitan dengan penelitian. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan lima kategori jawaban, yaitu sangat setuju (5), setuju (4), cukup setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1).

Variabel penelitian terdiri atas Perencanaan Sumber Daya Manusia (X1), Penempatan Pegawai (X2), dan Efektivitas Kerja (Y). X1 diukur melalui enam indikator, yaitu analisis kebutuhan pegawai, peramalan kebutuhan SDM, pengadaan dan rekrutmen pegawai, pengembangan kompetensi, evaluasi ketersediaan SDM, dan penyesuaian kebutuhan SDM dengan tujuan organisasi. X2 diukur melalui pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja. Y diukur melalui kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja, kepuasan kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

Analisis data meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = b0 + b1X1 + b2X2 + e$. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara simultan. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui proporsi variasi efektivitas kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

HASIL

Penelitian melibatkan 60 responden. Berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki berjumlah 34 orang (56,7%) dan perempuan 26 orang (43,3%). Berdasarkan usia, kelompok 31–40 tahun merupakan kelompok terbesar sebanyak 22 orang (36,7%), disusul usia 41–50 tahun sebanyak 20 orang (33,3%). Berdasarkan masa kerja, kelompok 11–15 tahun merupakan yang terbesar sebanyak 18 orang (30,0%). Dari sisi pendidikan, responden terbanyak berpendidikan S1 sebanyak 26 orang (43,3%), sedangkan berdasarkan status terdapat 37 PNS (61,7%) dan 23 PPPK (38,3%).

Licensed under (cc) BY-NC a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis kelamin	Laki-laki	34	56,7
	Perempuan	26	43,3
Usia	20–25 tahun	2	3,3
	26–30 tahun	6	10,0
	31–40 tahun	22	36,7
	41–50 tahun	20	33,3
	>50 tahun	10	16,7
Masa kerja	<5 tahun	8	13,3
	5–10 tahun	12	20,0
	11–15 tahun	18	30,0
	16–20 tahun	8	13,3
	>21 tahun	14	23,3
Pendidikan	SMA	12	20,0
	D3	2	3,3
	S1	26	43,3
	S2	18	30,0
	S3	2	3,3
Status	PNS	37	61,7
	PPPK	23	38,3

Sumber: data diolah (2026)

Uji Kualitas Instrumen

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pada variabel Perencanaan SDM, Penempatan Pegawai, dan Efektivitas Kerja memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel 0,266. Nilai korelasi item pada X1 berada pada rentang 0,608–0,798, X2 pada rentang 0,718–0,828, dan Y pada rentang 0,807–0,861. Dengan demikian, seluruh item kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 2. Ringkasan Uji Validitas

Variabel	Rentang r hitung	r tabel	Kesimpulan
Perencanaan SDM (X1)	0,608–0,798	0,266	Valid
Penempatan Pegawai (X2)	0,718–0,828	0,266	Valid
Efektivitas Kerja (Y)	0,807–0,861	0,266	Valid

Sumber: data diolah (2026)

Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,83 untuk Perencanaan SDM, 0,86 untuk Penempatan Pegawai, dan 0,91 untuk Efektivitas Kerja. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Perencanaan SDM (X1)	0,83	0,60	Reliabel
Penempatan Pegawai (X2)	0,86	0,60	Reliabel
Efektivitas Kerja (Y)	0,91	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah (2026)

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi menghasilkan persamaan Y = 1,496 + 0,271X1 + 0,679X2. Konstanta sebesar 1,496 menunjukkan nilai efektivitas kerja ketika variabel perencanaan SDM dan penempatan pegawai berada pada nilai nol. Koefisien X1 sebesar 0,271 menunjukkan arah pengaruh positif, sedangkan koefisien X2 sebesar 0,679 menunjukkan arah pengaruh positif dan memiliki nilai koefisien lebih besar dibandingkan X1. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model penelitian, penempatan pegawai memiliki kontribusi koefisien yang lebih besar terhadap efektivitas kerja.

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien B
Konstanta	1,496
Perencanaan SDM (X1)	0,271
Penempatan Pegawai (X2)	0,679

Sumber: data diolah (2026)

Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa Perencanaan SDM (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y). Nilai t hitung sebesar 2,179 lebih besar daripada t tabel 2,002 dengan signifikansi 0,033 < 0,05, sehingga H1 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik organisasi merencanakan kebutuhan, ketersediaan, pengembangan, dan kesesuaian SDM dengan tujuan organisasi, semakin besar peluang peningkatan efektivitas kerja pegawai.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Putri dan Lavidya (2023) yang menyatakan bahwa perencanaan SDM berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan dan kinerja pegawai. Temuan ini juga sejalan dengan Blikololong dan FoEh (2022) serta Kristriaji dan Manafe (2025) yang menempatkan perencanaan SDM sebagai faktor strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi. Dalam konteks BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan, hasil tersebut menjadi

Licensed under (cc) BY-NC a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

relevan karena data awal menunjukkan masih terdapat kekurangan pegawai pada beberapa jabatan. Dengan perencanaan kebutuhan yang lebih tepat, organisasi dapat menyesuaikan jumlah dan kompetensi pegawai dengan beban kerja yang ada.

Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Efektivitas Kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa Penempatan Pegawai (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y). Nilai t hitung sebesar 6,396 lebih besar daripada t tabel 2,002 dengan signifikansi 0,001 < 0,05, sehingga H2 diterima. Koefisien regresi sebesar 0,679 juga menunjukkan bahwa penempatan pegawai mempunyai arah pengaruh positif dan merupakan koefisien terbesar dalam model.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Wahana dan Sutianingsih (2023) yang menunjukkan pentingnya kesesuaian antara kompetensi pegawai dan tuntutan pekerjaan. Hasil ini juga sejalan dengan Yunita, Rosyidah, dan Sukesi (2025) serta Dewi, Hardiyansyah, dan Batara (2023) yang menunjukkan bahwa penempatan yang sesuai dengan kualifikasi dan pengalaman dapat mendukung kinerja dan efektivitas kerja. Secara praktis, hasil tersebut menunjukkan bahwa BPSDM perlu mempertahankan dan memperkuat penempatan berbasis pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman agar pegawai dapat menjalankan tugas sesuai kompetensinya.

Pengaruh Perencanaan SDM dan Penempatan Pegawai secara Simultan

Uji F menunjukkan bahwa Perencanaan SDM dan Penempatan Pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Nilai F hitung sebesar 70,065 lebih besar daripada F tabel 3,16 dengan signifikansi 0,001 < 0,05, sehingga H3 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa efektivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu aspek pengelolaan SDM. Perencanaan yang menentukan kebutuhan pegawai perlu diikuti penempatan yang tepat agar pegawai yang tersedia dapat digunakan secara optimal.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian	Nilai	Kriteria	Keputusan
H1: X1 → Y	t = 2,179; Sig. = 0,033	t > 2,002; Sig. < 0,05	Diterima
H2: X2 → Y	t = 6,396; Sig. = 0,001	t > 2,002; Sig. < 0,05	Diterima
H3: X1 dan X2 → Y	F = 70,065; Sig. = 0,001	F > 3,16; Sig. < 0,05	Diterima

Sumber: data diolah (2026)

Nilai R Square sebesar 0,711 menunjukkan bahwa 71,1% variasi Efektivitas Kerja

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

dapat dijelaskan oleh Perencanaan SDM dan Penempatan Pegawai dalam model penelitian. Sebesar 28,9% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti, antara lain motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan sistem penghargaan. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa efektivitas kerja merupakan hasil dari kombinasi pengelolaan SDM yang saling berkaitan. Bagi BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan, implikasinya adalah peningkatan efektivitas kerja perlu dilakukan melalui perbaikan perencanaan kebutuhan pegawai sekaligus penempatan berbasis kompetensi.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
0,843	0,711	0,701	1,375

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Penempatan pegawai juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, dengan koefisien regresi lebih besar dibandingkan perencanaan SDM. Secara simultan, perencanaan SDM dan penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Nilai R Square sebesar 0,711 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 71,1% variasi efektivitas kerja, sedangkan 28,9% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.

Berdasarkan temuan tersebut, BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan perlu meningkatkan kualitas perencanaan kebutuhan pegawai melalui analisis jumlah dan kompetensi yang lebih tepat. Penempatan pegawai juga perlu terus didasarkan pada pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman agar kesesuaian antara pegawai dan jabatan semakin optimal. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau budaya organisasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai efektivitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Asiyah, S. D., & Verawati, D. M. (2021). Evaluasi sistem manajemen sumber daya manusia di Sekretariat DPRD Kabupaten Magelang. Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset), 5(1), 29–43.

Bayu, A., & Ginting, D. (2024). Perencanaan manajemen sumber daya manusia dan efektivitasnya terhadap organisasi atau perusahaan, 13, 543–547.

Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)

Dicky Arisandi Perdana, D. (2026). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, lingkungan kerja dan penempatan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai KPP Madya Dua Jakarta Selatan II, 15, 719–733. https://doi.org/10.34127/jrlab.v15i1.2014

Dinda Sri Utami, Hadiyanto, D. (2021). Pengaruh penempatan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Padang, 5(3), 4559–4567.

Dwinanda, G., Zulhj, R. A. A., & Islam, M. F. (2023). Pengaruh kompetensi disiplin kerja dan etos kerja terhadap efektifitas kerja pegawai. Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo, 9(1), 61. https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1517

Heru Saputra, U. D. B., Ahmad Soleh, U. D. B., & Ida Ayu Made Er Meytha Gayatri, U. D. B. (2020). Pengaruh perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia, 3(2), 188–197.

Manafe Henny A., & Kristriaji Eron. (2025). Pengaruh perencanaan SDM, penempatan, dan analisis pekerjaan terhadap kinerja pegawai dengan mediasi kepuasan kerja (studi literatur). Kajian Ilmiah, 20(2), 215–226.

Nurlinda, M., & Riyadi, S. (2025). Audit manajemen sumber daya manusia sebagai sarana dalam menentukan efektivitas kinerja karyawan pada PT XYZ, 4(3), 5408–5417.

Pangestu, F. N. C., & Isnawaty, N. W. (2025). Perencanaan sumber daya manusia pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Cirebon. Jurnal Administrasi Negara, 16(2), 172–181.

Rahma & Rindaningsi. (2024). Systematic literature review (SLR): Strategi efektif perencanaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi, XIII(2).

Samsuni. (2024). Perencanaan manajemen sumber daya manusia, 2(6), 541–552.

Sugiyono. (2020). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D.

Sulung Undari, D. (2024). Memahami sumber data penelitian: primer, [artikel]. https://iicls.org/index.php/jer/article/view/238/195

Ulva Putri Ramadani, Raudhotul Muthmainnah, Nisa Ulhilma, Azzah Wazabirah, Rully Hidayatullah, & Harmonedi, H. (2025). Strategi penentuan populasi dan sampel dalam penelitian pendidikan: Antara validitas dan representativitas. Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora, 3(2), 574–585. https://doi.org/10.61104/jq.v3i2.1021

Violita Grace M., A. C. L. (2024). Pentingnya perencanaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. 2(2), 144–155.

Licensed under (cc) BY-NC a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License,
ISSN: 2746-5942 (Online)