



Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum SNVT PJSa Pompengan Jeneberang Provinsi Sulawesi Selatan

Zulfachmi Murfat¹, Sukmawati², Nurhayati Azis³

¹ Mahasiswa Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia Makassar.

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Email Korespondensi: zulfachmimurfat@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk (1) mengetahui dan menganalisis pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum SNVT PJSa Pompengan Jeneberang Provinsi Sulawesi Selatan. (2) mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum SNVT PJSa Pompengan Jeneberang Provinsi Sulawesi Selatan. (3) mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum SNVT PJSa Pompengan Jeneberang Provinsi Sulawesi Selatan. Jenis penelitian ini bersifat survey yaitu menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian. Dengan jumlah responden sebanyak 60 orang. Data yang dikumpulkan dengan metode kuesioner yang dianalisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Analisis Jabatan, Pengembangan Karir, dan Penempatan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum SNVT PJSa Pompengan Jeneberang Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci: Analisis Jabatan, Pengembangan Karir, Penempatan Pegawai.

1. Pendahuluan

Penelitian merupakan serangkaian kegiatan yang memiliki tujuan untuk memperoleh informasi atau data yang dibutuhkan sebelum melakukan suatu riset atau eksperimen tertentu. Penelitian terdiri dari penelitian yang bersifat ilmiah dan non ilmiah. Tujuan dari penelitian adalah, untuk mengetahui, dan membandingkan antara data yang dihasilkan dari penelitian dengan fakta yang terjadi di masyarakat. Memecahkan masalah yang terjadi di masyarakat, memberikan jawaban dan solusi yang tepat bagi ilmu pengetahuan dan teknologi merupakan dua unsur penting yang saling berkaitan dan tidak bisa dipisahkan bagi perkembangan peradaban dan kemajuan suatu negara bahkan dunia sekalipun. Ilmu pengetahuan dan teknologi merupakan dua elemen yang bisa merubah peradaban dan kebiasaan lama yang bersifat stagnansi menjadi kebiasaan yang bisa merubah atau membentuk kebudayaan atau tradisi baru yang lebih berguna bagi masyarakat dunia. Penelitian dan eksperimen merupakan komponen atau bagian yang sangat penting bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Tercapainya tujuan organisasi akan tergantung pada bagaimana Sumber Daya Manusia yang ada di dalam bagian organisasi tersebut dapat mengembangkan kemampuannya baik di bidang managerial, hubungan antar manusia maupun teknis operasional. Berbicara tentang pelaksanaan tugas ini, maka peranan prestasi kerja adalah sangat menentukan kualitas seorang pegawai dalam suatu perusahaan/organisasi. Sumber daya yang penting dari suatu organisasi adalah pekerjanya. Pekerja merupakan sumber daya yang kaya dan siap digunakan. Dari semua harta kekayaan, maka sumber daya manusia adalah satu-satunya harta yang besar potensinya bagi tingkat produktivitasnya. Manajemen sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian yang serius dari pimpinan perusahaan/organisasi dalam memberikan pelayanan dan kepuasan yang maksimal kepada masyarakat. Hal ini terlihat pada kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan yang berkaitan dengan pengelolaan/pengoptimalan sumber daya manusia, mulai dari proses penarikan, penempatan

pemeliharaan, pengembangan sampai dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi dan bagi masyarakat.

Setiap organisasi tentu saja mempunyai berbagai tujuan yang hendak mereka capai. Tujuan tersebut dicapai dengan mendayagunakan sumber daya yang ada. Kendati berbagai sumber daya yang ada adalah hal terpenting bagi organisasi, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya itu dikelola dengan baik. Salah satu tugas manajemen adalah untuk mendayagunakan sumber daya yang dimiliki secara optimal. Pendayagunaan ini sering berarti mengupayakan agar sumber daya manusia itu mampu dan mau bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi. Manusia akan mau dan mampu bekerja dengan baik bila mana ia ditempatkan pada posisi dengan jabatan dan sesuai menurut minat dan kemampuannya serta bila mana ia bisa memenuhi kebutuhannya dengan melakukan pekerjaan itu (Sedarmayanti, 2007).

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, 1995). Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2009):

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktivitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi
3. Memperbaiki hubungan antar pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Analisis jabatan, yang merupakan cara sistematis yang mampu mengidentifikasi serta menganalisa persyaratan apa saja yang diperlukan dalam sebuah pekerjaan serta berapa banyak personel yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan sehingga sumber daya manusia yang dipilih mampu melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. Dari hasil analisis jabatan tersebut maka organisasi akan mampu menentukan karakteristik seperti apa saja yang harus dimiliki calon pegawai sebelum menduduki atau menempati jabatan tersebut, yang outputnya berupa spesifikasi jabatan dan deskripsi pekerjaan. Dimana dalam deskripsi pekerjaan tersebut memuat tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab seorang pegawai. Sedangkan dalam spesifikasi jabatan memuat siapa yang akan melakukan pekerjaan tersebut serta apa saja persyaratan yang dibutuhkan terutama yang menyangkut masalah skill individu.

Fenomena yang terjadi saat ini pada variabel penerapan analisis jabatan di Dinas Pekerjaan Umum, pada kenyataannya masih ada pegawai yang kurang paham terhadap tanggung jawab atau pekerjaannya. Masalah analisis jabatan pada Dinas Pekerjaan Umum dapat terlihat pada Peta Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional umumnya kini masih terdapatnya karyawan yang memiliki gelar berbeda dengan jabatan yang dipimpinnya. Jadi hal ini tidak sesuai dengan prinsip atau motto yaitu *"The right man on the right place at the right time"* yang erat kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia agar tenaga kerja dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan minat dan kemampuannya. Selain itu fenomena yang lain terdapat beberapa masalah pengembangan karir di Dinas Pekerjaan Umum terutama diindikasikan oleh hal-hal sebagai berikut: (1) Proses pengembangan karir pegawai belum terprogram dengan baik, (2) Kesempatan pegawai untuk meningkatkan karir melalui promosi dan rotasi jabatan masih terbatas/sedikit, dan (3) Penempatan pegawai pada jabatan tertentu masih belum sepenuhnya didasarkan pada hasil penelitian yang objektif. Kemudian hasil dari prariset, ketepatan penempatan pegawai tidak hanya diwajibkan pada lingkup pemerintahan Provinsi, tetapi berlaku juga untuk Pemerintahan tingkat Kabupaten-Kota, karena penataan pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahliannya merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan reformasi birokrasi. Sayangnya, konsep ketepatan pegawai ini belum sepenuhnya dilaksanakan oleh semua tingkatan Pemerintah Provinsi maupun di Kabupaten. Salah satunya adalah pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum yang 25% penempatannya belum sesuai dengan ketepatan latar belakang pendidikan, kesesuaian kemampuan, dan kesesuaian keahliannya.

Dimana Analisis Jabatan dan dua variabel lainnya yang saling berkaitan harus lebih diperhatikan. Nyatanya pada kantor tersebut belum lebih memperhatikan ketiga variabel ini dengan baik. Hal ini dikarenakan banyaknya Sumber Daya Manusia yang bekerja pada kantor tersebut, tetapi penempatannya belum sesuai dengan latar belakang dan kemampuannya. Sebagai salah satu contoh yang saya ketahui adalah penempatan pegawai Staff IT, dimana yang mengisiformasi atau posisi tersebut seharusnya adalah orang yang sesuai dengan

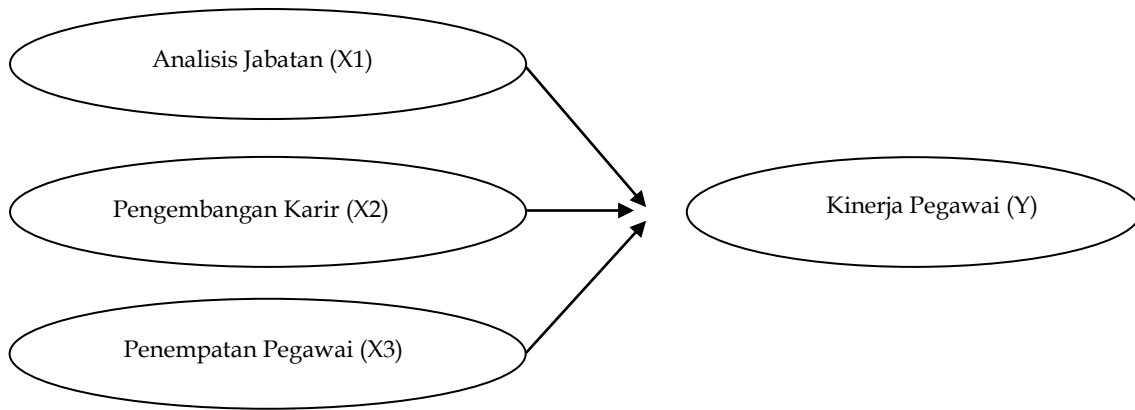
bidangnya (Sarjana Komputer) misalnya. Dan tidak seharusnya di isi oleh Sarjana Sosial ataupun Sarjana Ekonomi karena pada bidang ini menyangkut tentang perkembangan teknologi, apalagi Staff IT sering kali direpotkan untuk membuat aplikasi pada computer guna menunjang kemajuan perusahaan tersebut. Semua hal tersebut disebabkan karena kurang tepatnya pengaplikasian metode analisis jabatan, sehingga berdampak pada penempatan pegawai yang otomatis juga akan berdampak terhadap pengembangan karir pegawai pada kantor dimana tempat ia bekerja. Kemudian terdapat beberapa penelitian terdahulu terkait dengan analisis jabatan, pengembangan karir dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tanumihardjo, Hakim dan Noor (2013), ditemukan bahwa terdapat pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Patryani dan Seicalia (2012), juga mendukung hasil penelitian Tanumihardjo dkk. Hasil penelitian Patryani dan Seicalia menyimpulkan bahwa ada korelasi kuat antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Selain itu dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Fadilah, Hakim dan Siswidiyanto (2013) didapatkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja.

Tabel 1: Rumusan dan Tujuan Penelitian

Rumusan Masalah	Tujuan Penelitian
1. Apakah analisis jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum SNVT PJSa Pompengan Jeneberang Provinsi Sulawesi Selatan	1. Untuk menganalisis pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum SNVT PJSa Pompengan Jeneberang Provinsi Sulawesi Selatan
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum SNVT PJSa Pompengan Jeneberang Provinsi Sulawesi Selatan	2. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum SNVT PJSa Pompengan Jeneberang Provinsi Sulawesi Selatan
3. Apakah penempatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum SNVT PJSa Pompengan Jeneberang Provinsi Sulawesi Selatan	3. Untuk menganalisis pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum SNVT PJSa Pompengan Jeneberang Provinsi Sulawesi Selatan

2. Tinjauan Pustaka

Berdasarkan kajian dari beberapa penelitian sebelumnya, peneliti ingin menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan, yang diakibatkan oleh variabel independen (Anallisis Jabatan, Pengembangan Karir, dan Penempatan Pegawai) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) Hubungan Analisis Jabatan terhadap Kinerja Pegawai, “ Analisis jabatan adalah usaha untuk mencari tahu tentang jabatan atau pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas yang dilakukan dalam jabatan tersebut” (Hariandja,2007) “ Analisis jabatan (*job analysis*) merupakan suatu proses yang sistematis untuk mengetahui mengenai isi dari suatu jabatan (*job content*) yang meliputi tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan, tanggung jawab, kewenangan , dan kondisi kerja, dan mengenai syarat-syarat kualifikasi yang dibutuhkan (*job requirements*) seperti pendidikan, keahlian, kemampuan, pengalaman kerja, dan lain-lain, agar seseorang dapat menjalankan tugas-tugas dalam suatu jabatan dengan baik” (Sofyandi,2008). Hubungan pengembangan karir dengan kinerja pegawai, Pengembangan karir yang lebih baik sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan perkembangan ini pegawai akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material misalnya, kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan lain sebagainya. Sedangkan hak-hak yang bersifat non material status sosial, perasaan bangga dan sebagainya. Dalam praktek pengembangan karir lebih kepada yang merupakan suatu pelaksanaan rencana karir, seperti yang diungkapkan oleh Handoko (2001) bahwa “Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir, dan menurut Siagian (2015) pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Hubungan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai Hariandja (2007) “menyatakan bahwa Penempatan merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda”. Menurut Mathis & Jackson (2006) menyatakan bahwa “Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Sedangkan penempatan pegawai menurut Hasibuan dalam Yonarsih & Suwatno (2016) menyatakan bahwa penempatan pegawai merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lolos seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya & sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan, sebab akibat dari kinerja variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya (Abdul Hamid,2010). Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori seperti yang telah di uraikan pada sub bab sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1. Analisis Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum SNVT PJSa Pompengan Jeneberang Provinsi Sulawesi Selatan
- H2. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum SNVT PJSa Pompengan Jeneberang Provinsi Sulawesi Selatan
- H3. Penempatan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum SNVT PJSa Pompengan Jeneberang Provinsi Sulawesi Selatan

3. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini bersifat survey yaitu menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian, dalam memecahkan dan menjawab pokok permasalahan yang diajukan yaitu pengaruh analisis jabatan, pengembangan karir, dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum SNVT PJSa Pompengan Jeneberang Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pekerjaan Umum SNVT PJSa Pompengan Jeneberang Provinsi Sulawesi Selatan yang beralamat di Jl. Batara Bira No.118 Km. 6 Baddoka - Kota Makassar, Sulawesi-Selatan. Penelitian ini dilakukan selama 1 bulan yaitu mulai dari Mei-Juni 2021. Populasi penelitian adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari sekelompok obyek ataupun subyek yang dijadikan sumber data penelitian. Sugiyono (2005) member pengertian bahwa: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 60 orang pegawai Dinas Pekerjaan Umum SNVT PJSa Pompengan Jeneberang Provinsi Sulawesi. Menurut Sugiyono (2005) Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel penelitian ialah sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila mana semua anggota populasi di jadikan anggota sampel maka yang menjadi sampel sebanyak 60 orang.

Analisis data yang dilakukan menggunakan metode analisis statistik dan analisis Deskriptif. Adapun tahapan dalam pengujian studi ini adalah diantaranya: Uji Instrumen, Analisis Regresi linear berganda, uji hipotesis (uji F dan uji t), Analisis Koefisien Determinasi(R²), dan Uji Asumsi Klasik yakni uji normalitas. Uji Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliable. Untuk mengetahui validitas dan realibilitas kuesioner maka perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji realibilitas. Karena validitas dan realibilitas ini bertujuan menguji apakah kuesioner yang disebarkan adalah valid dan realibel, maka penelitian ini akan melakukan kedua uji ini terhadap instrument penelitian (kuesioner).

Tahap kedua, Analisis regresi berganda yaitu suatu analisis untuk melihat sejauh mana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum SNVT Pelaksanaan Sumber Daya Air Pompengan Jeneberang Provinsi Sulawesi Selatan dengan rumus dikemukakan oleh Sugiyono (2009):

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

- Y = Kinerja
- X1 = Analisis Jabatan
- X2 = Pengembangan Karir
- X3 = Penempatan Pegawai
- A = Konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X1,X2, dan X3 sama dengan nol
- b1b2b3 = Koefisien regresi dari variabel X1,X2,X3
- e = Error (Kesalahan)

Tahap ketiga, Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H1 di terima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H0 diterima H1 ditolak dan Jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H0 ditolak H1 diterima. Tahap keempat, Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R2). Jika (R2) yang di peroleh mendekati 1 (satu) maka dapat di katakana semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Tahap kelima, Pengujian asumsi klasik dalam model regresi perlu dilakukan agar hasil analisis regresi dapat memenuhi kriteria dan supaya variabel independen sebagai estimator atas variabel dependent tidak bias (memenuhi kriteria). Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri atas uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Agar data yang diperlukan dalam penelitian ini dapat di ukur, maka di kemukakan definisi opresional dan pengukurannya pada table sebagai berikut :

Tabel 2: Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Pengukuran
Analisis Jabatan (X1)	Analisis jabatan di definisikan sebagai suatu aktivitas untuk mengkaji, mempelajari, mengumpulkan, mencatat, dan menganalisis ruang lingkup suatu pekerjaan secara sistematis	<ul style="list-style-type: none"> a. Informasi analisis jabatan b. Seleksi jabatan c. Dekripsi dan Spesifikasi d. Meramalkan pengembangan organisasi
Pengembangan Karir (X2)	Pengembangan Karir itu sendiri adalah proses pelaksanaan (implementasi) perencanaan karir. Pengembangan karir pegawai bisa di lakukan melalui dua jalur, yakni melalui pendidikan dan latihan (Diklat) dan melalui non diklat	<ul style="list-style-type: none"> a. Perlakuan yang adil dalam berkarir b. Kepedulian para atasan langsung c. Informasi tentang berbagai peluang promosi d. Minat untuk di promosikan e. Tingkat kepuasan
Penempatan Pegawai (X3)	Penempatan pegawai di definisikan sebagai unsure pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya	<ul style="list-style-type: none"> a. Pendidikan b. Pengetahuan kerja c. Keterampilan Kerja d. Pengalaman kerja
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai di definisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas kerja b. Kuantitas c. Komitmen kerja d. Kehandalan e. Kehadiran f. Kemampuan bekerjasama

4. Hasil Penelitian

Deskripsi merupakan penjelasan berupa analisis tanggapan responden melalui penyebaran kuesioner. Berikut adalah rekapitulasi skor jawaban Responden terhadap masing-masing indikator.

Tabel 3 RekapitulasiskorjawabanrespondenuntukvariabelAnalisisJabatan (X1)

ITEM		STS	TS	KS	S	SS	N	TTL SKOR	Mean
Informasi Analisis Jabatan	F	0	0	22	35	3	68	221	3,68
	%	0	0	36,7	58,3	5,0	100		
Seleksi Jabatan	F	0	2	11	37	10	68	235	3,91
	%	0	3,3	18,3	61,7	16,7	100		
Deskripsi Analisis Jabatan	F	0	1	23	33	3	68	218	3,63
	%	0	1,7	38,3	55,0	5,0	100		
Meramalkan Perkembangan Organisasi	F	0	2	19	33	6	68	223	3,71
	%	0	3,3	31,7	55,0	10,0	100		
Total skor range									

Berdasarkan Table 8 dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa indikator tertinggi yaitu indikator kedua (2) yakni Seleksi jabatan telah sesuai dengan prosedur yang ada, dengan demikian sebagian besar dari pada responden setuju akan hal itu, ini di buktikan dengan nilai rata-rata yang ada sebesar 3,91. Sedangkan pada indikator pertama (1) dan ketiga (3) tentang informasi analisis jabatan dan deskripsi analisis jabatan dengan jumlah masing-masing 3,68 dan 3,63. Dengan ini maka dapat di simpulkan bahwa pegawai yang mengetahui Seleksi jabatan telah sesuai dengan prosedur yang ada akan mampu meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik terhadap SNVT PJSa Pompengan Jeneberang Prov. Sul-Sel.

Tabel 4. Rekapitulasi skor jawaban responden untuk variabel Pengembangan Karir (X2)

ITEM		STS	TS	KS	S	SS	N	TTL SKOR	Mean
Perlakuan Yang Adil dalam Berkarir	F	0	0	14	32	14	68	221	3,68
	%	0	0	23,3	53,3	23,3	100		
Keperdulian Para Atasan Langsung	F	0	0	12	44	4	68	235	3,91
	%	0	0	20,0	73,3	6,7	100		
Informasi Tentang Peluang Promosi	F	0	1	14	41	4	68	218	3,63
	%	0	1,7	23,3	68,3	6,7	100		
Minat Untuk Dipromosikan	F	0	1	20	32	7	68	223	3,71
	%	0	1,7	33,3	53,3	11,7	100		
Total skor range									

Berdasarkan Table 9 dari hasil di atas maka dapat di lihat bahwa pada indikator kedua (2) yaitu Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing, dengan demikian sebagian besar responden yang ada setuju akan hal tersebut, ini kemudian di buktikan dengan nilai rata-rata 3,91, dan indikator tertinggi kedua yaitu indikator pertama (1) dengan Adanya perilaku yang adil dalam berkarir akan mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai 3,68. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa Para pegawai selalu mendambakan keterlibatan atasan langsungnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik, itu juga akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada SNVT PJSa Pompengan Jeneberang Prov. Sul-Sel.

Tabel 5. Rekapitulasi skor jawaban responden untuk variabel Penempatan Pegawai (X3)

ITEM		STS	TS	KS	S	SS	N	TTL SKOR	Mean
Tingkat Pendidikan	F	0	1	7	32	20	68	299	4,40
	%	0	1,7	11,7	53,3	33,3	100		
Pengetahuan Kerja	F	0	4	8	27	21	68	294	4,32
	%	0	6,7	13,3	45,0	35,0	100		
Keterampilan Kerja	F	0	5	9	24	22	68	299	4,40

	%	0	8,3	15,0	40,0	36,7	100		
Pengalaman Kerja	F	0	9	1	31	19	68	304	4,47
	%	0	15,0	1,7	51,7	31,7	100		
Total skor range									4,40

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden yang terdapat pada Table 10 di atas maka dapat di peroleh hasil sebagai berikut: pada variable Penempatan Pegawai, pada indicator keempat (4) yang menyatakan bahwa Pegawai harus memiliki pengalaman melakukan pekerjaan tertentu memiliki nilai rata-rata sebesar 4,47, sejalan dengan hal tersebut maka indicator keempatlah (4) yang menduduki jawaban paling banyak setuju dari responden, sedangkan yang tertinggi kedua (2) adalah indicator pertama (1) dan ketiga (3) yang menyatakan bahwa pengetahuan yang harus di miliki seorang pegawai dengan wajar dan pegawai harus memiliki pengalaman melakukan pekerjaan tertentu, maka dapat di simpulkan bahwa Pegawai harus memiliki pengalaman melakukan pekerjaan tertentu untuk dapat menjalankan tugas dengan mudah dalam mencapai tujuan perusahaan, dan tentu saja hal ini dapat meningkatkan produktivitas kinerja pegawai.

Tabel 6 Rekapitulasi skor jawaban responden untuk variabe kinerja (Y)

ITEM		STS	TS	KS	S	SS	N	TTL SKOR	Mean
Kualitas Kerja	F	0	1	23	33	3	68	317	4,66
	%	0	1,7	38,3	55,0	5,0	100		
Kuantitas	F	0	0	25	34	1	68	312	4,59
	%	0	0	41,7	56,7	1,7	100		
Komitmen Kerja	F	0	0	19	36	5	68	315	4,63
	%	0	0	31,7	60,0	8,3	100		
Kemampuan Bekerja Sama	F	0	0	18	34	8	68	301	4,43
	%	0	0	30,0	56,7	13,3	100		
Total skor range									4,58

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel kinerja yang terdapat pada Table 11 di atas di peroleh hasil sebagai berikut : dari keempat indicator pada variabel terikat (Y) yaitu kinerja, nilai rata-rata tertinggi berada pada indicator pertama (1) yaitu Tugas yang di berikan telah sesuai dengan kualitas kerja yang di tetapkan, dengan nilai rata-rata 4,66, kemudian skor tertinggi kedua dengan nilai rata-rata 4,63 terlihat pada indicator ketiga (3) yakni Mempunyai komitmen kerja yang tinggi akan pekerjaannya dan bertanggung jawab, maka oleh karena itu dapat di simpulkan bahwa Tugas yang di berikan telah sesuai dengan kualitas kerja yang di tetapkan serta bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, ini juga akan semakin mempengaruhi kinerja pegawai SNVT PJSA Pompengan Jeneberang Prov. Sul-Sel.

Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,899	,538			-1,671	,100		
Analisis Jabatan	,601	,101		,556	5,945	,000	,795	1,259
Pengembangan Karir	,408	,107		,355	3,829	,000	,810	1,234
Penempatan Pegawai	,193	,069		,236	2,794	,007	,975	1,025

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 7 model regresi yang di gunakan adalah sebagai berikut: $Y = -0,899 + 0,601 X_1 + 0,408 X_2 + 0,193 X_3$. Nilai konstanta dengan koefisien regresi pada tabel 20 dapat di jelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (β_0) sebesar -0,899 menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen (Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan Pegawai, dan Penempatan Pegawai) di asumsikan tidak mengalami perubahan (konstan) maka nilai Y (kinerja) adalah sebesar -89,9%.
- 2) Nilai regresi (β_1) variabel Analisis Jabatan (X1) sebesar 0,601 artinya bahwa jika terjadi peningkatan Analisis Jabatan sebesar 1% maka kinerja akan meningkat sebesar 0,601 atau sebesar 60,1%.
- 3) Nilai regresi (β_2) variabel Pengembangan Pegawai (X2) sebesar 0,408 artinya bahwa jika terjadi peningkatan Pengembangan Pegawai sebesar 1% maka kinerja akan meningkat sebesar 0,408 atau sebesar 40,8%.
- 4) Nilai regresi (β_3) variabel Penempatan Pegawai (X3) sebesar 0,193 artinya bahwa jika terjadi peningkatan Penempatan Pegawai sebesar 1% maka kinerja akan meningkat sebesar 0,193 atau sebesar 19,3%.

Tabel 8 Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,781 ^a	,610	,589	,30963	2,083

- a. Predictors: (Constant), Penempatan Pegawai, Pengembangan Karir, Analisis Jabatan
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai Koefisien korelasi (R) = 0,781 Menunjukkan bahwa koefisien korelasi variabel independen (Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan Pegawai, dan Penempatan Pegawai) dengan variabel dependen (Kinerja) sangat erat kaitannya dan bernilai positif dan mendekati 1.

Tabel 9 Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,781 ^a	,610	,589	,30963	2,083

- a. Predictors: (Constant), Penempatan Pegawai, Pengembangan Karir, Analisis Jabatan
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 9 di ketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,610, hal ini berarti 61,0% variasi dari variabel dependen (kinerja) dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (Analisis Jabatan, Pengembangan Pegawai, dan Penempatan Pegawai). Sedangkan sisanya 39,0% dijelaskan oleh variabel di luar penelitian ini.

Tabel 10 Uji Simultan (Uji F)

Model	ANOVA ^a					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,402	3	2,801	29,212	,000 ^b
	Residual	5,369	56	,096		
	Total	13,771	59			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Penempatan Pegawai, Pengembangan Karir, Analisis Jabatan

Berdasarkan Tabel 10 hasil uji simultan di atas menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 29,212 pada tingkat signifikan 0,000. Hasil yang di peroleh pada F_{tabel} adalah sebesar 2,54. F_{hitung} diperoleh pada tingkat signifikan 0,01 dengan derajat kebebasan (df) yaitu $df_1 = 3$ dan $df_2 = 56$ yang diperoleh dari $(n - k - 1)$ ($60 - 3 - 1 = 56$). Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($0,01$) atau $29,212 > 2,54$ dan juga nilai probabilitas $>$ tingkat signifikan ($0,05 > 0,000$) maka dapat di simpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 di tolak atau Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan Pegawai, dan Penempatan Pegawai secara simultan sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja.

Tabel 11 Uji Parsial (Uji T)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-,899	,538		-1,671	,100
	Analisis Jabatan	,601	,101	,556	5,945	,000
	Pengembangan Karir	,408	,107	,355	3,829	,000
	Penempatan Pegawai	,193	,069	,236	2,794	,007

- 1) Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja
Berdasarkan Tabel 11 hasil uji T di atas di lihat bahwa variabel X_1 yaitu Pengaruh Analisis Jabatan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,945 pada tingkat signifikan 0,000. Hasil yang diperoleh pada t_{tabel} adalah sebesar 2,00404 t_{tabel} di peroleh pada tingkat signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan $df = 44$ yang di peroleh dari $(n -$

$k - 1$ ($60 - 3 - 1 = 56$). Dari penjelasan tersebut di peroleh bahwa $t_{hitung} > T_{tabel}$ ($-1,671 > 2,00404$) dan juga nilai probabilitas $>$ tingkat signifikansi ($0,05 > 0,000$) maka dapat di simpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti bahwa Analisis Jabatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja.

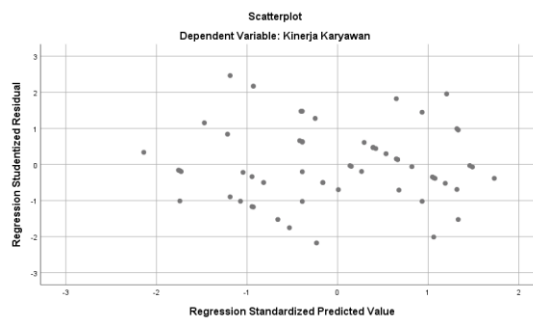
2) Pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja

Berdasarkan Tabel 21 hasil uji T di atas di lihat bahwa variabel X_2 yaitu Pengaruh Pengembangan Pegawai memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,829 pada tingkat signifikan 0,000. Hasil yang di peroleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,829 > 2,00404$) dan juga nilai probabilitas $>$ tingkat signifikansi ($0,05 > 0,000$) maka dapat di simpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti bahwa Pengembangan Pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja.

3) Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja

Berdasarkan Tabel 21 hasil uji T di atas di lihat bahwa variabel X_3 yaitu Penempatan Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,794 pada tingkat signifikan 0,007. Hasil yang di peroleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,794 > 2,00404$) dan juga nilai probabilitas $>$ tingkat signifikansi ($0,05 > 0,000$) maka dapat di simpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti bahwa Penempatan Pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja.

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengujia apakah model regresi di tentukan adanya korelasi antara variable independen. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara varaibel independen. Uji multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Berikut ini adalah hasil output uji. Berdasarkan Tabel 11 di ketahui bahwa Dari output SPSS diatas, dapat di ketahui bahwa Nilai Tolerance variabel Analisis Jabatan (X_1) sebesar 0,795, Nilai Tolerance variabel Pengembangan Pegawai (X_2) sebesar 0,810 dan Nilai Tolerance variabel Penempatan Pegawai (X_3) sebesar 0,975 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, Nilai VIF variabel Pengaruh Analisis Jabatan (X_1) sebesar 1,259, Nilai VIF variabel Pengembangan Karyawan (X_2) sebesar 1,234 dan Nilai VIF variabel Penempatan Pegawai (X_3) sebesar 1,025 lebih kecil dari 10,00, maka dapat simpulkan data dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan dari grafik di atas secara subjektif, dapat kita lihat bahwa sebaran error berada menyebar dan di sekitar nol, sehingga secara subjektif, kita dapat mengatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

5. Pembahasan

a) Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai kantor SNVT PJSa Pompengan Jeneberang Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Analisis Jabatan terhadap Kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum SNVT PJSa Pompengan Jeneberang Prov. Sul-Sel. Hal ini berarti bahwa Analisis Jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum SNVT PJSa Pompengan Jeneberang Prov. Sul-Sel. Pengujian ini secara statistic membuktikan bahwa Analisis Jabatan terhadap kinerja pegawai ada pengaruh positif antara variabel Analisis Jabatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum SNVT PJSa Pompengan Jeneberang Prov. Sul-Sel. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Septian Nada Pratama (2011) yang mengemukakan bahwa Analisis Jabatan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik prosedur Analisis Jabatan maka Kinerja Pegawai juga akan sesuai dengan kemampuannya masing-masing.

b) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja pegawai Kantor SNVT PJSa Pompengan Jeneberang Provinsi Sulawesi Selatan

Dari hasil di atas dapat dilihat bahwa indikator kedua (2) yaitu Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing, dengan demikian sebagian besar responden yang ada setuju akan hal tersebut, ini kemudian di buktikan dengan nilai rata-rata, dan indikator tertinggi kedua yaitu indikator pertama (1) dengan Adanya perilaku yang adil dalam berkarir akan mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai rata-rata. Maka dari itu dapat di simpulkan bahwa Para pegawai selalu mendambakan keterlibatan atasan langsungnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik, itu juga akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada SNVT PJSa Pompengan Jeneberang Prov. Sul-Sel. Hasil penelitian ini mendukung hasil Shinta Tanumihardjo, Abdul Hakim, Irwan Noor (2013) yang menemukan bahwa Pengembangan Pegawai berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menyatakan bahwa semakin baiknya Pengembangan Karir Pegawai maka Kinerja Pegawai juga akan berubah menjadi semakin meningkat.

c) Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja pegawai Kantor SNVT PJSa Pompengan Jeneberang Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum SNVT PJSa Pompengan Jeneberang Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini berarti bahwa Penempatan pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai ada pengaruh positifnya. Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden yang terdapat pada table 10 di atas maka dapat di peroleh hasil sebagai berikut: pada variabel Penempatan Pegawai, pada indikator keempat (4) yang menyatakan bahwa Pegawai harus memiliki pengalaman melakukan pekerjaan tertentu memiliki nilai rata-rata yang baik, sejalan dengan hal tersebut maka indikator keempatlah (4) yang menduduki jawaban paling banyak setuju dari responden, sedangkan yang tertinggi kedua (2) adalah indikator pertama (1) dan ketiga (3) yang menyatakan bahwa pengetahuan yang harus di miliki seorang pegawai dengan wajar dan pegawai harus memiliki pengalaman melakukan pekerjaan tertentu, maka dapat di simpulkan bahwa Pegawai harus memiliki pengalaman melakukan pekerjaan tertentu untuk dapat menjalankan tugas dengan mudah dalam mencapai tujuan perusahaan, dan tentu saja hal ini dapat meningkatkan produktivitas kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Patryani, Rida Seicalia (2012) yang menemukan bahwa Penempatan Pegawai berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menyatakan bahwa semakin terstrukturanya Penempatan Pegawai maka Kinerja pegawai juga akan berubah menjadi semakin meningkat.

6. Kesimpulan Saran

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, secara terperinci dapat di kemukakan saran-saran, baik untuk pengembangan pengetahuan maupun untuk kepentingan praktis. Adapun saran-saran penelitian ini di jelaskan sebagai berikut: (1) Dinas Pekerjaan Umum SNVT PJSa Pompengan Jeneberang Provinsi Sulawesi Selatan perlu meningkatkan faktor Analisis Jabatan, Pengembangan Karir dan Penempatan Pegawai yang menjadi faktor-faktor penting yang berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karenanya, meningkatkan Analisis Jabatan, Pengembangan Karir dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai merupakan prioritas dari kantor SNVT PJSa Pompengan Jeneberang Provinsi Sulawesi Selatan. (2) Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada kantor SNVT PJSa Pompengan Jeneberang Provinsi Sulawesi Selatan perlu di lakukan penempatan yang lebih baik dengan memperhatikan kriteria-kriteria yang ditetapkan, karena antara penempatan pegawai dan kinerja pegawai adalah hal yang tidak dapat di pisahkan. Pengaruh atasan merupakan faktor yang tidak dapat kita lupakan dalam pencapaian tujuan yang merupakan target yang menjadi standar kerja. Seorang pimpinan harus mampu menempatkan dirinya, juga dalam tugas dan tanggung jawab sehingga antara atasan dan bawahan saling membantu dan menutupi kekurangan masing-masing. (3) Supaya tidak terjadi masalah mengenai ketidak sesuaian antara pekerjaan yang diperoleh oleh pegawai dengan pengalaman kerja yang di milikinya, maka sebaiknya SNVT PJSa Pompengan Jeneberang perlu mengadakan program orientasi yang bertujuan memperkenalkan para pegawai baru dengan peranan atau pekerjaan yang akan mereka lakukan, dan tidak hanya pegawai baru saja tetapi pegawai lama yang dipindah pada pekerjaan/jabatan yang berbeda tentunya harus dilakukan juga program orientasi tersebut agar dapat mengatasi keraguan-keraguannya dan menimbulkan rasa percaya diri dalam melakukan pekerjaannya. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja pegawai Kantor SNVT PJSa Pompengan Jeneberang Provinsi Sulawesi Selatan

Dari hasil di atas dapat di lihat bahwa indikator kedua (2) yaitu Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing, dengan demikian sebagian besar responden yang ada setuju akan hal tersebut, ini kemudian di buktikan dengan nilai rata-rata, dan indikator tertinggi kedua yaitu indikator pertama (1) dengan Adanya perilaku yang adil dalam berkarir akan mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai rata-rata. Maka dari itu dapat di simpulkan bahwa Para

pegawai selalu mendambakan keterlibatan atasan langsungnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik, itu juga akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada SNVT PJSa Pompengan Jeneberang Prov. Sul-Sel. Hasil penelitian ini mendukung hasil Shinta Tanumihardjo, Abdul Hakim, Irwan Noor (2013) yang menemukan bahwa Pengembangan Pegawai berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menyatakan bahwa semakin baiknya Pengembangan Karir Pegawai maka Kinerja Pegawai juga akan berubah menjadi semakin meningkat.

Daftar Pustaka

- Abdullah, 2016. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : AswajaPressindo
- Amstrong, Michael. 2014. A Handbook Of Human Reseources Management Practice. 13 Edition. Philadelphia : Kagen Page
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2016, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Cetakan ke enam. Bandung Refika Aditama
- Asri Nur Fadilah, Abdul Hakim, Siswidiyanti. 2013. Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi Pada PegawaiSekretariat Daerah Kabupaten Gresik). Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol 1, No. 5
- Atkhan, A. Margono, Gunthar Riady (2013). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. eJurnal Administrative Reform, 1(1): 257-271
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Yogyakarta : Gava Media
- Dessler, Gary., 1997, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Prenhallindo, Jakarta. Dizgah, Morad Rezaei et al., 2012. Relationship between Job Satisfaction and Employee Job Performance. Journal of Basic and Applied Scientific Research 2(2): 1735-1741
- Dessler. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Human Reseources, Jilid 2, Prenhalindo. Jakarta
- Gibson, et al, 1995. Organisasi dan Manajemen, Edisi keempat, Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Andi Offset
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BFEE Press
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Herman Sofyandi. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Mahmoda, Siti. 2005, Analisis Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai (study Kasus Pada Kanwil VII Direktorat Jenderal Bea dan Cukai)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Manullang, Marihot, 2001. Manajemen Personalialia Edisi 3, Edisi 1, Yogyakarta: BPEE
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta Ni Made Candra Megita Atma Negara, 2014. Pengaruh pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014.
- Nitisemito, Alex S. 1992, Manajemen Personalialia, Edisi Revisi, Ghalia, Jakarta
- Patryani, Rida Seicalia. 2012, Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Agro Cabang Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teorike Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sastrohadwiryo, BedjoSiswanto. 2002. Managemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional, cetakan pertama, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil). Refika aditama. Bandung
- Shinta Tanumihardjo, Abdul Hakim, Irwan Noor. 2013. Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang). Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 1, No. 6, Hal 1114-1112
- Siagian, Sondang P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara
- Siagian P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT BumiAksara
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sofyandi, Herman. 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stephen P.Robbins, 2009. Manajemen, Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Penerbit Erlangga.
- Suwatno. 2003. Azas-Azas Sumber Daya Manusia. Bandung: UPI Press.
- Umar, Husein. 2004. Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.