

PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN LAMPUNG TIMUR

Sri sukalminingsih¹, Suharto², Bambang suhada³
^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Metro, Metro, Indonesia
E-mail: srisukalminingsih2020@gmail.com¹
hartoumm@gmail.com²
basucpc@gmail.com³

Abstrak

Dalam rangka pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia atau yang lebih dikenal sebagai SDM, membutuhkan seleksi yang cermat untuk mendapatkan tenaga kerja yang diinginkan. Sedangkan rekrutmen pegawai atau karyawan merupakan sumber daya yang dimiliki organisasi, yang harus diperkerjakan secara efektif dan efisien. Maka dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menguji 1) penempatan kerja dengan kinerja pegawai. 2) pengembangan karir dengan kinerja pegawai. 3) secara global untuk menguji penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan jumlah sampel 46 pegawai. Sedangkan pengambilan data memakai angket kuesioner yang dibagikan kepada seluruh pegawai dan teknik sampel secara *proportional random sampling*. Selanjutnya data kuesioner yang sudah terkumpul diuji keabsahannya melalui uji validitas, reliabilitas, normalitas, linieritas dan homogenitas dan pengujian regresi berganda dengan keputusan uji parsial t dan simultan f. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial penempatan kerja dengan indikator mengenai keterampilan serta kemampuan perlu adanya evaluasi kompetensi individu dan pelatihan kerja yang diselenggarakan dari pemerintah pusat pada kantor Dinas peternakan dan Kesehatan Hewan di Lampung Timur sedangkan secara parsial pengembangan karir dengan mengenai tingkat pendidikan perlu dievaluasi serta pengembangan diri semua individu untuk lanjut sekolah kembali ke jenjang yang memadai, misalnya lanjut kuliah S2. Secara simultan bahwa kinerja pegawai yang merupakan proses dalam penilaian pegawai sebagai bahan evaluasi secara sistematis dari hasil pekerjaan pegawai dan potensi yang dikembangkan dari faktor yang mempengaruhi penempatan kerja dan pengembangan karir.

Kata kunci: penempatan kerja, pengembangan karir, dan kinerja pegawai

Abstract

In order to fulfill the needs of Human Resources or better known as HR, it requires careful selection to get the desired workforce. While the recruitment of employees or employees is a resource owned by the organization, which must be employed effectively and efficiently. So in this study it is intended to test 1) work placement with employee performance. 2) career development with employee performance. 3) globally to test job placement and career development on employee performance.

This study uses quantitative methods and the number of samples is 46 employees. Meanwhile, data collection used a questionnaire which was distributed to all employees and the sample technique was proportional random sampling. Furthermore, the questionnaire data that has been collected is tested for validity through validity, reliability, normality, linearity and homogeneity tests and multiple regression testing with partial t test decisions and simultaneous f. The results of the study prove that partially job placement with indicators regarding skills and abilities requires an evaluation of individual competencies and job training organized from the central government at the Animal Husbandry and Animal Health Office in East Lampung, while partially career development with regard to education level needs to be evaluated and development for all individuals to continue schooling back to an adequate level, for example continuing to study Masters. Simultaneously that employee performance which is the process of evaluating employees as material for a systematic evaluation of the results of the employee's work and the potential developed from factors that affect job placement and career development.

Keywords: job placement, career development, and employee performance.

PENDAHULUAN

Menindak lanjuti pemenuhan kebutuhan Sumber Daya Manusia atau yang lebih dikenal sebagai SDM, membutuhkan seleksi yang cermat untuk mendapatkan tenaga kerja yang diinginkan. Sedangkan rekrutmen pegawai atau karyawan merupakan sumber daya yang dimiliki organisasi, yang harus diperkerjakan secara efektif dan efisien,(Novita, 2019).“Dalam organisasi publik atau bisnis setiap pegawai memiliki kompetensimasing-masing,sehingga perlu adanya penempatan pegawai secara proporsional”(Moulisa, 2020). “Hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan”(Rahmad, 2014). “Rekrutmen dan penempatan karyawan yang tidak tepat akan mengakibatkan prestasi kerja karyawan tidak tercapai secara” baik. (Saputra, 2017).

Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020),bahwa “Karir sebagai sarana yang memiliki kesempatan untuk membentuk seseorang membuat perencanaan kinerja dengan mempertemukan antara keahlian, keinginan, dan tujuannya dengan

kebutuhan dan tujuan perusahaan, maka perusahaan berkualitas selalu berupaya menciptakan jenjang karir yang sesuai dengan kapasitas, kualitas, dan dedikasi karyawan demi kontribusi dan prestasi kerja yang prima”(Untari, *et al.*, 2019) “Pengukuran kinerja pegawai sektor publik yang berorientasi pada hasil (outcome) bukan hanya sekedar pengukuran (input) dan (output) saja, melainkan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan”. “Kinerja sendiri dapat diartikan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai atau sekelompok pegawai dalam organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”(Irwanto & Melinda, 2015). Penilaian kinerja aparatur merupakan“suatu kegiatan yang sangat penting karena dapatdigunakan sebagai ukurankeberhasilan organisasi dalam mencapai misinya”(Saragih, *et al.*, 2019). Pengembangan karir di perusahaandinyatakan baik

berdasarkan pendidikan formal, pengalaman kerja, prestasi kerja, keterampilan kerja, produktivitas kerja, kenaikan jabatan, peningkatan karir, pelatihan karyawan, jenjang karir dan perencanaan kerja (Bahri, *et al.*, 2017). Pengembangan karir menunjukkan proses dan kegiatan mempersiapkan seorang pegawai untuk jabatan dalam organisasi yang akan datang (Jufrizen, 2015). pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajeraupun pihak lain, (Faustyna & Jumani, 2017).

LITERATUR DAN HIPOTESIS

Variabel penempatan kerja

Rotasi hanya proses perpindahan posisi dalam pekerjaan secara horizontal yang bertujuan untuk mengatasi kejenuhan dalam bekerja, meningkatkan pengetahuan maupun keahlian karyawan (Untari, *et al.*, 2019). Kualitas sumberdaya ini tergantung pada penempatan kerja, dimana penempatan kerja diharapkan mampu mengoptimalkan sumberdaya manusia yang dimiliki, sesuai dengan tujuan perusahaan (Suarni & Yusminah, 2018). Dari review sebelumnya dijelaskan bahwa penempatan kerja ialah memposisikan, mencocokkan, dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan. Sehingga hipotesis yang disusun ialah sebagai berikut:

H₁ : diduga ada pengaruh penempatan kerja dengan kinerja pegawai.

Variabel pengembangan karir

Kegiatan “kepegawaian yang membantu pegawai dalam kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan di masa mendatang” (Novita, 2019). pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajeraupun pihak lain. (Faustyna & Jumani, 2017). Pengembangan karir menunjukkan proses dan kegiatan mempersiapkan seorang pegawai untuk jabatan dalam organisasi yang akan datang, (Jufrizen, 2015). Pengembangan “karir bukan hanya program perusahaan semata tapi juga merupakan usaha pegawai secara individu untuk mencapai tujuan karirnya yang berarti seseorang juga harus berinisiatif menyusun rencana pengembangan” karirnya sendiri, (Agung Wahyu Handaru, 2011). pengembangan karir menunjukkan proses dan kegiatan mempersiapkan seorang pegawai untuk jabatan dalam organisasi yang akan datang (Bahri, *et al.*, 2017). Dari review jurnal terdahulu, maka pengembangan karir segala kegiatan sumber daya manusia yang dapat membantu karyawan mempersiapkan diri untuk posisi masa depan dalam organisasi atau perusahaan. Dan hipotesis yang disusun ialah:

H₂ : diduga ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Variabel kinerja pegawai

Dengan perputaran pekerjaan diharapkan dapat menstimulasi karyawan untuk mencapai “kinerja yang lebih baik karena terdapat proses penambahan pengetahuan dan kemampuan pegawai, mengurangi kejenuhan kerja dari pegawai, membantu proses penempatan pegawai secara tepat, serta memberi tantangan lebih besar bagi pegawai untuk mencapai prestasi atau kinerja yang lebih baik”(Untari, et al., 2019). Dalam pandangan islam kinerja dianggap sebagai kesempurnaan seseorang dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya kesempurnaan yang dimaksud adalah jika seseorang melakukan pekerjaan secara professional yaitu melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi setiap harinya(Suarni & Yusminah, 2018).kinerja adalah “hasil kerja secarakualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”(Yatiningrum *et al.*, 2016). Kinerja sendiri dapat diartikan “hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai atau sekelompok pegawai dalam organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun” etika, (Irwanto & Melinda, 2015). hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang

diharapkan(Rahmad, 2014). Review jurnal menunjukkan bahwa kinerja pegawai merupakan serangkaian proses dalam penilaian pegawai yang merupakan bahan evaluasi yang sistematis dari hasil pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan pada setiap pegawai di kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Lampung Timur. Sehingga hipotesis yang diajukan, ialah sebagai berikut:

H₃ : Diduga secara bersamaan penempatan kerja dan pengembangan karir memiliki hubungan dengan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif, dan didesain dengan menguji pengaruhnya. Populasi memakai data kuesioner yang dibagikan kepada seluruh pegawai, (Supriadi *et al.*, 2021). Sedangkan teknik sampel menggunakan *sampling sensus (jenuh)*, (Sugiyono, 2017). Pengambilan sampel dilakukan selama 1 bulan dengan menguji hasil kuesioner dari penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai sejumlah 46 pegawai(Suliyanto, 2017). Teknik sampling secara *proportional random sampling*.

Tabel . Data sampel strata/tingkatan pegawai di Kantor Dinas Peternakan dan kesehatan hewan Lampung Timur

No	Strata Tingkatan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah Sampel
1.	Sarjana	15	10	25
2.	Diploma	1	3	4
3.	SMA	10	7	17
Total		26	20	46

Sumber: Data Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Lampung Timur. (2021)

Selanjutnya data kuesioner diuji dengan uji validitas, reliabilitas, normalitas, linieritas, dan homogen serta pengujian regresi dengan keputusan uji parsial t dan simultan f. (Juliansyah Noor, 2016).

Kuesioner dilandasi pada ukuran yang telah ditetapkan, secara profesional penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas dan 1

terikat dan masing variabel diukur berdasarkan indikator yang sesuai dengan objek penelitian. Perjalanan selanjutnya oleh (RE Goldsmith, 2006) kuesioner menggunakan item konstruksi yang diukur menggunakan likert 5 poin (1: sangat tidak setuju dan 5 sangat setuju), (Suliyanto, 2017).

HASIL ANALISIS

Hasil ringkasan uji prasarat analisis:
Normalitas Shapiro-Wilk

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Penempatan kerja	,121	46	,087	,922	46	,007
Pengembangan karir	,122	46	,085	,976	46	,463
Kinerja pegawai	,139	46	,026	,936	46	,006

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 20

Tabel 1. Tersebut menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja memiliki nilai *Sig* 0,007 > 0,005 maka data tersebut berdistribusi normal, sedangkan pada variabel pengembangan karir mempunyai nilai

Sig 0,463 > 0,005 artinya bahwa data tersebut terdistribusi normal, sedangkan untuk kinerja pegawai memiliki nilai *Sig* 0,006 > 0,005 hal ini menunjukkan bahwa data tersebut telah terdistribusi secara normal.

Hasil ringkasan homogenitas

Tabel 2. Homogenitas Y atas X₁

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Penempatan kerja	Based on Mean	2,259	11	24	,046
	Based on Median	1,116	11	24	,391
	Based on Median and with adjusted df	1,116	11	6,569	,463
	Based on trimmed mean	2,147	11	24	,057

Sumber: SPSS versi 20. 2021.

Dari interpretasi pada uji homogenitas Y atas X₁ menunjukkan bahwa nilai *Sig based on Mean* (0,046

> 0,005) yang artinya bahwa data tersebut tidak Homogen atau varian tidak sama

Tabel 3. Homogenitas Y atas X₂

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Pengembangan karir	Based on Mean	6,581	11	24	,000
	Based on Median	1,465	11	24	,209
	Based on Median and with adjusted df	1,465	11	9,271	,285
	Based on trimmed mean	5,937	11	24	,000

Sumber: SPSS versi 20. 2021.

Interpretasi pada uji homogenitas Y atas X₁ menunjukkan bahwa nilai *Sig based on Mean* (0,000 < 0,005) yang

artinya bahwa data tersebut Homogen atau varian yang sama.

Tabel 4. Hasil ringkasan linieritas Y atas X₁ dan X₂

Variabel	Deviation From Linierity		Simpulan
	F	Sig	
Penempatan kerja	2,014	0,000	Linier
Pengembangan karir	8,364	0,000	Linier

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 20

Hasil ringkasan uji regresi berganda

Tabel 5. Hasil regresi dan parsial t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardize		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8,569	7,887		1,087	,283
	Penempatan kerja	,294	,131	,264	2,243	,030
	Pengembangan karir	,650	,120	,638	5,425	,000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: SPSS versi 20. 2021.

Persamaan model regresi bahwa penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di peroleh hasil sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 8,5569 + 0,294X_1 + 0,650X_2$$

- Penempatan kerja mempunyai nilai $t_{hitung} > 2,243$ t_{tabel} (46; 0,05 = 1,67) dan nilai signifikan 0,030. Artinya

bahwa secara parsial penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

- Pengembangan karir memiliki nilai $t_{hitung} > 5,425$ t_{tabel} (46; 0,05 = 1,67) dengan nilai signifikan 0,000. Artinya bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 6. Hasil ringkasan uji simultan f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2701,527	2	1350,764	56,184	,000 ^b
	Residual	1033,799	43	24,042		
	Total	3735,326	45			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Penempatan kerja

Sumber: SPSS versi 20. 2021.

Melihat hasil dari tabel 6 di atas menunjukkan bahwa penempatan kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama mempunyai pengaruh

terhadap kinerja pegawai, dengan pengambilan keputusan jika $F_{hitung} 56,184 >$ dan $F_{tabel} 3,22$ dan nilai signifikan 0,000.

Tabel 7. Hasil koefisien determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,850 ^a	,723	,710	4,903

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Penempatan kerja

Sumber: data diolah dengan SPSS versi 20. 2021.

Bahwa R^2 bernilai 0,723 (72,3%) sehingga dapat disimpulkan variabel penempatan kerja dan pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebanyak 72,3% dan sisanya 27,7 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak ikutkan pada riset ini.

PEMBAHASAN

Dapat diketahui bahwa penempatan kerja dengan indikator mengenai keterampilan serta kemampuan perlu adanya evaluasi kompetensi individu dan pelatihan kerja yang diselenggarakan dari pemerintah pusat pada kantor Dinas peternakan dan Kesehatan Hewan di Lampung Timur. Maka dalam hal ini variabel penempatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengembangan karir dengan mengenai tingkat pendidikan perlu dievaluasi serta pengembangan diri semua individu untuk lanjut sekolah kembali ke jenjang yang memadai, misalnya lanjut kuliah S2. Sehingga dalam hal ini variabel pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas peternakan dan Kesehatan Hewan di Lampung Timur.

Kinerja pegawai yang merupakan serangkaian proses dalam penilaian pegawai merupakan bahan evaluasi secara sistematis dari hasil pekerjaan pegawai dan potensi yang dikembangkan dari faktor yang

mempengaruhi penempatan kerja dan pengembangan karir.

KESIMPULAN

Penempatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab, pada dasarnya pengetahuan, keterampilan, dan sikap menjadi pertimbangan penting dalam menentukan” kerja menunjukkan hasil yang baik dan perlu ditingkatkan.

Pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini membuktikan Kegiatan sumber daya manusia yang dapat membantu karyawan mempersiapkan diri untuk posisi masa depan dalam organisasi atau perusahaan, yang mencakup : kebijakan organisasi, prestasi kerja, latar belakang pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja sudah menunjukkan hasil yang baik dan perlunya dipertahankan.

Kinerja pegawai yang merupakan serangkaian proses dalam penilaian pegawai merupakan bahan evaluasi secara sistematis dari hasil pekerjaan pegawai dan potensi yang dikembangkan dari faktor yang

mempengaruhi penempatan kerja dan pengembangan karir.

SARAN

Untuk penempatan kerja baiknya pemerintah pusat atau kepala dinas peternakan memperhatikan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki setiap individu pegawai dalam memposisikan, mencocokkan dan membandingkan berdasarkan kualifikasi yang dimiliki pegawai supaya kinerja yang diperoleh lebih optimal dan sesuai dengan keahliannya.

Pengembangan karir dapat meningkat kepada atasan agar dapat memotivasi pegawainya dengan cara mempromosikan jabatan yang lebih baik, sehingga mendorong pegawai dalam meningkatkan tingkat pendidikannya.

Baik penempatan kerja maupun pengembangan karir dapat berjalan dengan baik, untuk semua individu pegawai lebih mentaati petunjuk dan peraturan yang diberikan oleh pimpinan dengan membuktikan kuantitas, kualitas ketepatan waktu serta efektivitasnya dalam melaksanakan tanggungjawab pekerjaan yang di amanahkan.

DAFTAR PUSTAKA

Agung Wahyu Handaru. (2011). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Motivasi Dengan Pengembangan Karir Pegawai Di Biro Kepegawaian Dan Organisasi Tatalaksana Kementerian Pekerjaan Umum Jakarta Selatan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 2, 18–33.

Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja

Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 3 (2022) No. 1
ISSN Cetak 2746-5551
ISSN Online 2746-556X

Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.

<https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>

Faustyna, F., & Jumani, J. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.

Irwanto, T., & Melinda, T. F. (2015). *Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu berjumlah 100 pegawai menggunakan simpel random sampling . Metode Analisis yang digunakan dengan Analisis Regresi Berganda , Analisis Korelasi , Uji T , Uji F serta Uji Koefisien Determinasi (R 2) . Hasil. 215–228.*

Jufrizen. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 37–47.

Juliansyah Noor. (2016). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah.* <https://scholar.google.co.id/books.google.com>

Moulisa, O. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Yayasan Sosial Pendidikan Pusri Palembang. In *Akrab Juara* (Vol.

- 5, Issue 1, pp. 43–54).
- Novita, simanjuntak. (2019). *Pengaruh Penempatan Kerja, Pengembangan Karir Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk* (Vol. 1, Issue 3).
- Rahmad, N. (2014). Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Jember. *Jurnal Ekonomi, Universitas Muhammadiyah, Jember*.
- RE Goldsmith, D. H. (2006). Measuring motivations for online opinion seeking. *Journal of Interactive Advertising*, 6(2), 2–14.
- Saputra, N. I. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada BNI KCU Makassar. *Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas UIN Alauddin, Makasar*, 1–79.
- Saragih, R. S., & Simarmata, engki M. P. (2019). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124–133. <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i2.2146>
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283-295.
- Suarni, D., & Yusminah, R. (2018). Penempatan Kerja Dan Rotasi Kerja Vs Kinerja Karyawan. *Islaminomics: Journal of Islamic Economics, Business and Finance*, 7(1). <https://doi.org/10.47903/ji.v7i1.49>
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. <https://scholar.google.co.id/>.
- Suliyanto. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. eprints.peradaban.ac.id
- Supriadi at al. (2021). *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 11(3), 311–330. <https://doi.org/dx.doi.org/10.22441/mix.2021.v11i3.002>
- Untari, D., & Muliadi, W. (2019). Peran Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 110–116. <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i2.2158>
- Yatiningrum, A., Supriyono, & Ruslan, M. (2016). Pengaruh kedisiplinan kerja, komunikasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas peternakan dan kesehatan hewan kabupaten probolinggo. *Jurnal ECOBUSS*, 4(2), 1–18.