

PENGARUH ANALISIS JABATAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH NIAGA MADANI KOTA MAKASSAR

Muh. Munawwar^{*1}, Badaruddin², Muhammad Hidayat³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}Nawarmubarak496@gmail.com, ²badar@stienobel-indonesia.ac.id, ³hidayat2401@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh antara Analisis Jabatan, Pengembangan karir, dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pada BPRS Niaga Madani Kota Makassar. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang dihasilkan dari penyebaran kuesioner, observasi langsung dan studi kepustakaan. Alat analisis yang digunakan adalah analisis statistika yaitu analisis regresi linier berganda dengan pembuktian hipotesis melalui uji-T untuk membuktikan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial dan uji-F untuk membuktikan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara simultan.

Penelitian dilakukan dengan mengambil sampel sebanyak 50 responden dari 50 populasi yang merupakan Pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Parepare, pengambilan sampel dengan menggunakan metode sensus.

Penelitian ini membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Analisis Jabatan, Pengembangan karir, dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pada BPRS Niaga Madani Kota Makassar. Penelitian ini juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Analisis Jabatan, Pengembangan karir, dan Penempatan Pegawai secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Pegawai Pada BPRS Niaga Madani Kota Makassar. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel Analisis Jabatan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja Pegawai Pada BPRS Niaga Madani Kota Makassar.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to analyze whether there is an influence between Job Analysis, Career Development, and Employee Placement on Performance at BPRS Niaga Madani Makassar City. The method used is a quantitative method, the data used are primary data and secondary data generated from the distribution of questionnaires, direct observation and literature study. The analytical tool used is statistical analysis, namely multiple linear regression analysis with proof of the hypothesis through T-test to prove the effect between the independent variable and the dependent variable partially and the F-test to prove the effect between the independent variable and the dependent variable simultaneously.

The research was conducted by taking a sample of 50 respondents from 50 populations who are employees at the Parepare City Trade Office, sampling using the census method.

This study proves that there is a positive and significant influence between the variables of Position Analysis, Career Development, and Employee Placement on Performance at BPRS Niaga Madani Makassar City. This study also proves that there is a positive and significant influence between the variables of Position Analysis, Career Development, and Employee Placement together (simultaneously) on Employee Performance at BPRS Niaga Madani Makassar City. This study also shows that the Job Analysis variable is the most dominant variable affecting employee performance at the Madani BPRS Makassar City.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pada persaingan dewasa ini, suatu organisasi memiliki kemampuan dalam berbagai

macam aspek dan merumuskan strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi di organisasi, baik itu organisasi bisnis swasta dan organisasi lainnya yang diharapkan akan mencapai tujuan. Tercapainya tujuan organisasi akan tergantung pada bagaimana sumber daya manusia yang ada di dalam bagian organisasi tersebut dapat mengembangkan kemampuannya baik di bidang manajerial, hubungan antar manusia maupun teknis operasional. Berfokus mengenai pelaksanaan tugas ini, maka peranan prestasi kerja adalah suatu factor yang sangat menentukan kualitas seorang pegawai dalam suatu perusahaan/organisasi. Sumber daya yang penting dari suatu organisasi adalah pekerjanya. Pekerja merupakan sumber daya yang berpotensi dan siap digunakan. Dari seluruh sumber daya yang ada maka sumber daya manusia lah satu- satunya harta yang paling besar potensinya bagi tingkat produktivitasnya.

PT BPR Syariah Niaga Madani menjalankan operasional bank berdasarkan prinsip syariah dan memiliki produk dan jasa yang beragam untuk memenuhi kebutuhan nasabah. BPR Syariah Niaga Madani menyadari bahwa layanan yang diberikan tidak terbatas pada golongan muslim tetapi menyangkut seluruh golongan masyarakat yang menghendaki fasilitas perbankan yang nyaman, adil dan modern.

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 bilamana ia ditempatkan pada posisi dengan jabatan dan sesuai menurut minat dan kemampuannya serta bilamana ia bisa memenuhi kebutuhannya dengan melakukan pekerjaan itu (Sedarmayanti, 2007)

Tanpa pengetahuan yang memadai tentang apa yang dilakukan oleh para pegawai atas pekerjaannya, organisasi tidak akan membentuk produser sumber daya manusia yang efektif untuk memilih, mempromosikan, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan (Firman, 2021). Hal ini mengakibatkan pengkajian dan pemahaman pekerjaan melalui proses yang disebut dengan analisis pekerjaan yang merupakan salah satu bagian vital dari setiap program manajemen sumber daya manusia.

Analisis jabatan mampu memberi manfaat dalam peningkatan keberhasilan kinerja pegawai, analisis jabatan merupakan bagian yang sangat strategis dalam rangka memperjelas pekerjaan antar pegawai, bahwa belum tentu nama jabatan yang sama mempunyai konsekuensi pekerjaan yang sama persis dan penggolongan jabatan secara umum yang berbeda punya indikasi memperluas cakupan pekerjaannya. Analisis jabatan adalah menjadi kebutuhan utama organisasi untuk memperjelas setiap jabatan. Analisis jabatan ini akan memperjelas bagi pimpinan maupun anggota tentang muatan pekerjaan. Hanya dengan batasan yang jelas, maka memungkinkan bagi seseorang mengembangkan profesionalisme. Para pegawai diharap mampu meraih kinerja yang baik dengan melalui pemahaman analisis jabatan. Kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan dan merupakan hal yang penting dan dibutuhkan dalam organisasi untuk dapat mencapai tujuannya (Dwinanda, Basalamah, Alam, & Arifin, 2022). Koopmans (dalam Mubyl dan Dwinanda, 2020) mengungkapkan bahwa kinerja adalah bagian terpenting dalam perkembangan individu sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Bahasoan dan Dwinanda (2022) mengungkapkan bahwa peningkatan kinerja merupakan harapan perusahaan agar tujuannya dapat direalisasikan secara tepat. Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Jika para pegawai dapat mencapai profesionalisme yang diharapkan maka pegawai dapat mencapai kinerja yang baik dan bekerja secara efisien dan efektif. Palan dalam

(Dwinanda, 2022) menyebutkan bahwa kinerja akan efektif apabila terdapat tiga elemen di dalamnya yaitu kemampuan individu, peran yang diemban dan kualifikasi pekerjaannya, serta situasi dan kondisi organisasi. Kinerja dapat meningkat apabila seorang karyawan mampu bertanggung jawab terhadap tugasnya, menunjukkan perilaku yang sejalan dengan perusahaan, tidak melakukan hal-hal yang mampu merugikan perusahaan, dan mampu menyesuaikan diri (Mubyl, & Dwinanda, 2019).

Menurut Sedarmayanti (2009). Manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya proses analisis jabatan, antara lain adalah Menilai kinerja/pelaksanaan kerja dan memperbaiki cara bekerja pegawai. Pujangkoro (2004) menyatakan bahwa manusia akan mau dan mampu untuk bekerja dengan baik bilamana ia ditempatkan pada posisi dengan jabatan sesuai dengan minat dan kemampuannya, serta bilamana ia bisa memenuhi kebutuhannya dengan melakukan pekerjaan itu. Ini berarti bahwa perusahaan harus bisa menempatkan orang pada jabatan-jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, dengan tidak lupa mempertimbangkan upaya pemenuhan kebutuhannya. Berdasarkan uraian diatas jelaslah bahwa Kinerja pegawai dipengaruhi oleh Analisis Jabatan.

Selain faktor Analisis jabatan, faktor Pengembangan karir juga mempengaruhi Kinerja Pegawai. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kinerja pegawai adalah dengan menciptakan iklim organisasi yang dapat menjamin kebutuhan akan kesempatan pengembangan karir yang jelas dan terbuka secara objektif bagi setiap karyawan. Artinya setiap pegawai yang prestasi/track recordnya baik, akan memperoleh kesempatan karir yang baik, namun sebaliknya, jika pegawai yang tidak berprestasi, kesempatan karirnya akan menghadapi suatu kendala. Kondisi ini akan memotivasi dan membuka peluang kompetisi bagi berprestasi dan membuka kesempatan pengembangan karir masing-masing secara objektif. Menurut Namawi (2001) pengembangan karir adalah "Sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan. Pelaksanaan pekerjaan yang semakin baik dan meningkatkan berpengaruh langsung pada peluang bagi seorang pekerja untuk memperoleh posisi/jabatan yang diharapkan. Kemudian menurut Mangkunegara (2004), tujuan dari pengembangan karir adalah membantu dalam pencapaian tujuan individu dan organisasi. Pengembangan karir membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu dan membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka. Pengembangan karir membantu menyadarkan pegawai akan kemampuan untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi keahliannya.

Selain faktor analisis jabatan dan pengembangan karir yang mempengaruhi kinerja pegawai pada penjelasan diatas, ada Penempatan pegawai yang juga turut mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2005), penempatan harus didasarkan pada job description dan job specification yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip "The right man on the right place and the right man behind the job". Jika hal ini dilaksanakan maka suatu instansi akan mendapatkan hasil kerja yang optimal karena adanya terdapat korelasi positif antara penempatan pegawai dengan peningkatan produktivitas kerja. Mathis & Jackson (2006) menyatakan bahwa "Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seseorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan".

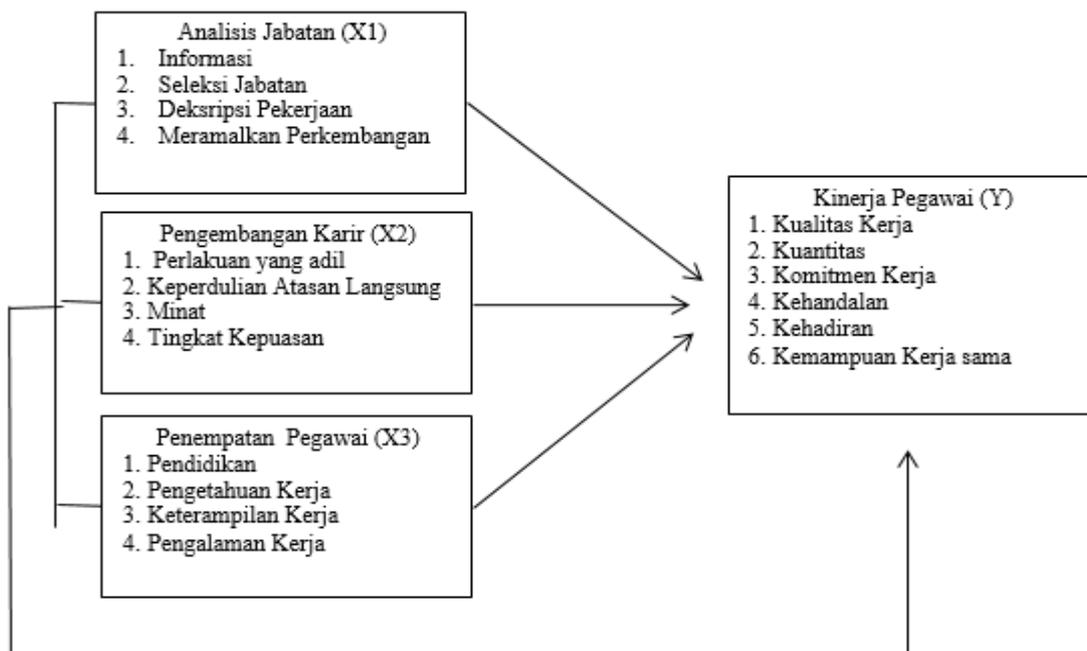
Pada penerapan analisis jabatan di Bank Pembiayaan rakyat syariah pada kenyataannya masih ada pegawai yang kurang paham terhadap pekerjaannya. Masalah analisis jabatan pada Bank Pembiayaan Rakyat syariah dapat terlihat pada Peta Jabatan

Struktural dan Jabatan Fungsional umum yakni masih terdapatnya karyawan yang memiliki gelar berbeda dengan jabatan yang dipimpinya. Jadi hal ini tidak sesuai dengan motto “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 terdapat beberapa masalah pengembangan karir di Bank Pembiayaan rakyat syariah 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 pra riset, ketepatan penempatan pegawai tidak hanya diwajibkan pada lingkup Bank pembiayaan rakyat konvensional , tetapi berlaku juga untuk Bank Pembiayaan rakyat syariah , karena penataan pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahliannya merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan ekonomi yang sejahtera bagi seluruh pegawai yang berpartisipasi dalam menyukkseskan program penempatan pegawai yang tertata rapi sesuai dengan posisinya masing-masing. Sayangnya, konsep ketepatan pegawai ini belum sepenuhnya dilaksanakan oleh BPR konvensional maupun BPR Syariah .

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 Siswidiyanti (2013) didapatkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori seperti yang telah diuraikan pada sub bab sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- H1 : Diduga bahwa analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Niaga Madani Kota Makassar
- H2 : Diduga bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Niaga Madani Kota Makassar
- H3 : Diduga bahwa analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Niaga Madani Kota Makassar.
- H4 : Diduga bahwa analisis jabatan ,pengembangan karir dan penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Niaga Madani Kota Makassar

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini Pegawai pada BPRS Niaga Madani Kota Makassar sebanyak 50 orang. Penelitian ini melakukan pengambilan sampel dengan cara non random sampling (cara pengambilan sampel yang tidak acak) mengingat jumlah populasi pada BPRS Niaga Madani Kota Makassar berjumlah 50 (Lima puluh) orang mengingat jumlah populasi yang kurang dari 100 maka dalam penelitian ini digunakan sampel jenuh atau sampel populasi dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel dalam penelitian.

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Agar data yang diperoleh dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi penelitian ini, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Proses pengolahan dan analisis data pada penelitian ini menggunakan program IBM SPSS for Windows versi 25

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Output SPSS Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.232	1,241		1.799	,079
Analisis Jabatan	,352	,089	,303	3.937	,000
Pengembangan Karir	,605	,095	,578	6.351	,000
Penempatan	,147	,058	,158	2.544	,014

a. Dependent Variable: Kinerja

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2.232 + 0,352X_1 + 0,605 X_2 + 0,147 X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X₁ = Analisis Jabatan

X₂ = Pengembangan Pegawai

X₃ = Penempatan Pegawai

- a. Nilai konstanta (β_0) sebesar 2,232 menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen (Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan Pegawai, dan Penempatan Pegawai) diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan) maka nilai Y (kinerja) adalah sebesar 18,6%.
- b. Nilai regresi (β_1) variabel Analisis Jabatan (X₁) sebesar 0,352 artinya bahwa jika terjadi peningkatan Analisis Jabatan sebesar 1% maka kinerja akan meningkat sebesar 0,601 atau sebesar 35,2%.
- c. Nilai regresi (β_2) variabel Pengembangan Pegawai (X₂) sebesar 0,605 artinya bahwa jika terjadi peningkatan Pengembangan Pegawai sebesar 1% maka kinerja akan meningkat sebesar 0,605 atau sebesar 60,5%.
- d. Nilai regresi (β_3) variabel Penempatan Pegawai (X₃) sebesar 0,147 artinya bahwa jika terjadi peningkatan Penempatan Pegawai sebesar 1% maka kinerja akan meningkat sebesar 0,147 atau sebesar 14,7%.

Uji t (Secara Parsial)

Variabel Analisis Jabatan

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Organizational Culture menunjukkan nilai $t = 3,937$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa organizational Culture memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa Organizational Culture memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

Variabel Pengembangan Karir

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Knowledge Sharing menunjukkan nilai $t = 6,351$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa knowledge sharing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang dicapai oleh pegawai. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa knowledge sharing memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

Variabel Penempatan Pegawai

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel motivasi menunjukkan nilai $t = 2,544$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa motivasi, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Uji f (Secara Simultan)

Tabel 2. Uji f (Secara Simultan)
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	645,904	3	215,301	148,717	,000(a)
	Residual	66,596	46	1,448		
	Total	712,500	49			

a. Predictors: (Constant), Organizational Culture, Knowledge Sharing, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan nilai F hitung = 645,904 sedangkan nilai F tabel untuk N 50 adalah sebesar 2,85 maka jelas nilai f hitung lebih besar daripada nilai f tabel hal ini membuktikan terdapat pengaruh antara variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y. Dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama organizational Culture, Knowledge dan Motivasi, mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja

Uji Beta (Pengujian Secara Dominan)

Hasil analisis statistika penelitian ini membuktikan jika variabel analisis jabatan culture merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja hal ini ditunjukkan dari nilai standardized koefisien beta untuk Organizational Culture dengan nilai sebesar 0,551 yang merupakan nilai terbesar jika dibandingkan dengan nilai standardized coefficient beta untuk variabel yang lain

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,952 ^a	,907	,900	1.203

a. Predictors: (Constant), Organizational Culture, Knowledge Sharing Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,900. Hal ini berarti 90% kinerja dipengaruhi oleh organizational culture, Knowledge Sharing, dan motivasi sedangkan sisanya yaitu 8% kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis data dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil regresi berganda pada penelitian ini bahwa Pengaruh Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja pegawai. Dapat dilihat dari nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,352 dan didukung dengan nilai Thit. sebesar 3.937 lebih

besar dari nilai T_{tab} , yaitu 1,789 serta diperkuat dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_1 diterima yang berarti Pengaruh analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT BPR Syariah Niaga Madani Kota Makassar

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.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (Fizdian Arismunan, et al., 2020) yang menunjukkan bahwa analisis jabatan berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian (Tanumihardjo, et al., 2013) juga menyatakan bahwa analisis jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Diharapkan dengan adanya ketepatan analisis jabatan, para karyawan dapat meningkatkan aktualisasi diri dan meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Variabel Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis data dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil regresi berganda pada penelitian ini bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Dapat dilihat dari nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,605 dan didukung dengan nilai T_{hit} sebesar 6.351 lebih besar dari nilai T_{tab} , yaitu 1,789 serta diperkuat dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_2 diterima yang berarti Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja pegawai Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja pegawai PT BPR Syariah Niaga Madani Kota Makassar.

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.

Pegawai yang memiliki pola pengembangan karir yang baik cenderung memiliki tanggung jawab, menyelesaikan tugas hingga berhasil, memiliki keinginan untuk maju, mendapatkan penghargaan, memiliki hubungan kerja yang baik dengan pegawai lain dan merasa memiliki gaji dan kondisi kerja yang baik pula.

Hal ini juga berkaitan dengan hubungan kerja yang baik dengan pegawai atau atasan. Responden cenderung menjawab setuju atas item yang menyatakan bahwa merasa nyaman dan cocok berkomunikasi dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Syaiful Basri (2017) menyatakan bahwa jika karyawan berkompeten dan mempunyai kualitas yang baik maka dia akan melakukan pekerjaannya dengan cara yang sangat mengesankan, dan kemudian hasilnya akan baik dan hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerjanya.

Pengaruh Variabel Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis data dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil regresi berganda pada penelitian ini bahwa Penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai. Dapat dilihat dari nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,147 dan didukung dengan nilai T_{hit} sebesar 2,544 lebih besar dari nilai T_{tab} , yaitu 1,789 serta diperkuat dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_3 diterima yang berarti Teknologi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja pegawai PT BPR Syariah Niaga Madani Kota Makassar.

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 terstrukturnya Penempatan Pegawai maka Kinerja pegawai juga akan berubah menjadi semakin meningkat.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel pengembangan karir maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawaban setuju. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persentase motivasi kerja Pegawai PT BPR Syariah Niaga Madani Kota Makassar sebesar 37% dan berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tidak tinggi, pegawai Pegawai PT BPR Syariah Niaga Madani Kota Makassar memiliki keinginan untuk bekerja dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Syalimono Siahasan (2019) juga menunjukkan hasil yang sejalan dengan penelitian ini bahwa penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain dilakukan oleh Syalimono (2019) yang telah meneliti variabel penempatan pegawai dan variabel kinerja. Dari hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Tujuan dibentuknya setiap perusahaan adalah untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila belum tercapai maka belum dapat dikatakan berhasil. Perusahaan memerlukan landasan yang kuat berupa kekuatan dalam menempatkan pegawai untuk mencapai keberhasilannya. Oleh karena itu, unsur penempatan pegawai menjadi sangat bermanfaat guna membantu organisasi meningkatkan kinerja karyawannya.

Pengaruh Variabel Analisis Jabatan, Pengembangan Karir dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian uji hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya, pada hasil uji regresi Analisis Jabatan, Pengembangan Pegawai, dan Penempatan Pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja pegawai PT BPR Syariah Niaga Madani Kota Makassar.

Berdasarkan hasil pengujian Koefisien Determinan diketahui bahwa variabel Analisis Jabatan, Pengembangan Pegawai, dan Penempatan Pegawai sangat mempengaruhi terhadap Kinerja Pegawai PT BPR Syariah Niaga Madani Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini mengartikan bahwa Pegawai PT. BPR Syariah Niaga Madani jika ingin memiliki kinerja yang optimal, haruslah memiliki kualitas, perencanaan dan keinginan bekerja yang baik. Keseimbangan antara analisis jabatan, pengembangan karir dan penempatan pegawai memberikan pengaruh besar terhadap kinerja seorang pegawai.

Analisis Jabatan merupakan segala sesuatu yang harus dimiliki internal dalam perusahaan yang dapat mempengaruhi individu dan kelompok dalam menjalankan tugas-tugas yang dikerjakan. Analisis jabatan PT. BPR Syariah Niaga Madani yang tergolong cukup baik memiliki banyak nilai positif, baik pada diri pegawai itu sendiri dalam menjalankan tugas-tugasnya maupun bagi organisasi, karena analisis jabatan yang baik dapat menciptakan gairah kerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Hal ini berdampak pula pada tujuan, visi maupun misi dari organisasi yang akan tercapai dengan baik pula.

Pengembangan karir adalah suatu proses yang dirasakan pegawai yang mendorong keinginan untuk melakukan peningkatan-peningkatan dalam meningkatkan kualitas guna mencapai tujuan tertentu. Pada umumnya, pengembangan karir itu bisa muncul dari

dalam diri individu dan kelompok secara internal maupun melalui orang lain secara eksternal. Dengan adanya pengembangan karir, maka Pegawai PT. BPR Syariah Niaga Madani akan memiliki kekuatan atau tenaga untuk melakukan tindakan tertentu tanpa adanya paksaan. Pegawai PT. BPR Syariah Niaga Madani yang memiliki motivasi kerja akan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat, dengan standar yang benar sesuai dengan tujuan organisasi yang ingin dicapai.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan analisis jabatan terhadap kinerja pegawai PT BPR Syariah Niaga Madani Kota Makassar
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai PT BPR Syariah Niaga Madani Kota Makassar.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan pegawai terhadap kinerja Pegawai PT BPR Syariah Niaga Madani Kota Makassar.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan analisis jabatan, pengembangan karir dan penempatan pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai PT BPR Syariah Niaga Madani Kota Makassar

DAFTAR PUSTAKA

- Arismunandar, M, F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273-282.
- Asri, Nur, Fadilah., Abdul, Hakim, Siswidiyanti. (2013). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol 1, No. 5.
- Bahasoan, S., & Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Keterampilan Pelatihan dan Kinerja Pegawai PT Bosowa Propertindo Makassar. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 139-152.
- Bahri, S., & Nisa, Y, C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Basri, A, C, S. (2017). Komunikasi sosial Yayasan Gerakan Melukis Harapan dalam pemberdayaan masyarakat di kelurahan Putat Jaya Surabaya (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Dessler, Gary. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Dizgah, Morad, Rezaei., et al. (2012). Relationship between JobSatisfaction and Employee Job Performance. *Journal of Basic and Applied Scientific Research* 2(2): 1735-1741.
- Dwinanda, G. (2022). Efek Pendidikan dan Pelatihan Melalui Kompetensi dan Imbasnya Terhadap Kinerja Pada PT Barru Barakah Property. *Nobel Management Review*, 3(2), 261-273.

- Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Motivasi dan Komitmen Organisasi Dalam Mempengaruhi Capaian Kinerja Pegawai Kontrak Pada PT Tuju Wali-Wali Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 232-241.
- Dwinanda, G., Basalamah, S., Alam, R., & Arifin, Z. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada Karyawan BPR Syariah Di Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1), 104-126.
- Firman, A. (2021). The Effect of Career Development on Employee Performance at Aswin Hotel and Spa Makassar. *Jurnal manajemen bisnis*, 8(1), 133-146.
- Firman, A., & Said, S. (2016). Linking organizational strategy to information technology strategy and value creation: impact on organizational performance. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 60-67.
- Handoko, T, Hani. (2001). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BFEE Press.
- 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.
- Husein. (2004). Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Jewell, L, N., & Siegall, M. (1990). Contemporary industrial organizational psychology/organizational psychology.
- Kende, Y, J., Hairudinor, H., & Wahyuni, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Telkom Cabang Banjarmasin, Kantor Grha Witel Kalsel). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 5(2), 57-63.
- 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 Personalia 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.

- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2019). Peran Subjective well-Being, kepemimpinan Transformasional dan komitmen organisasional dalam memprediksi kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1).
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2020). ANALISIS KEPUASAN KERJA PERAWAT TERHADAP KINERJA, PELAYANAN PRIMA PERAWAT, DAN KEPUASAN PASIEN (STUDI PADA PERAWAT DAN MANTAN PASIEN RSJ NEGERI MAKASSAR). *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 185-199.
- 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, A. (2015). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11-22.
- Sastrohadiwiry, Bedjo, Siswanto. (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.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Sulistiyani, Ambar, Teguh., dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Suwatno. (2003). *Azas-Azas Sumber Daya Manusia*. Bandung. UPI Press. Umar.
- Syalimono, S., Ambarita, H., Ariani, F., Hamsi, A., & Gultom, S. (2016). Analisa Perhitungan Konsumsi Dan Biaya Energi Untuk Mesin Pengering Pakaian Sistem Pompa Kalor Dengan Daya 1 Pk. *Dinamis*, 4(3), 12-12.
- Taggala, M., Psi, S., & Si, M. (2015). *Analisis Jabatan*. Sleman. Kurnia Global Publishing.