

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Syafaruddin, Saban Echdar, Maryadi *

¹Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia
e-mail: sabanechdar@gmail.com , ahmadmaryadi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini untuk menganalisis 1) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar secara parsial, 2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar secara simultan, 3) variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini dilakukan Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar. Penentuan sampel dilakukan secara teknik sampling jenuh (sensus) yaitu sebanyak 44 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara parsial Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar yang terdiri dari variabel Penempatan, Pengembangan Karir dan Motivasi memiliki pengaruh secara parsial. Ini memberi makna bahwa Penempatan, Pengembangan Karir Dan Motivasi akan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar. Secara simultan menunjukkan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar yang terdiri dari variabel Penempatan, Pengembangan Karir dan Motivasi memiliki pengaruh secara bersama-sama, yang berarti bahwa Penempatan, Pengembangan Karir Dan Motivasi akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Variabel penempatan pegawai berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian pegawai dengan jobdeskripsinya akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci: *penempatan, pengembangan karier, motivasi dan kinerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan terpenting bagi tercapainya tujuan suatu organisasi dan setiap organisasi berusaha meningkatkan serta mengembangkan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan Kinerja para pegawai. Untuk memenuhi Kinerja pegawai yang tinggi dibutuhkan pengembangan karier yang jelas dan motivasi kerja yang tinggi. Sebagai salah satu unit kerja yang melayani masyarakat, Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawainya khususnya dibidang pelayanan untuk mewujudkan pemerintahan yang baik dan berkesinambungan. Pengembangan karier dan motivasi mempunyai pengaruh yang besar di dalam peningkatan kinerja terhadap pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar. Faktor penting yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi merupakan penggerak utama yang diharapkan dimiliki oleh pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar dalam rangka mendorong tercapainya berbagai program kerja yang dicanangkan oleh DPRD Kabupaten Polewali Mandar. Motivasi kerja dapat didorong melalui berbagai pendekatan antara lain melalui kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan yang baik.

Mengamati hasil kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar, nampak bahwa sebagian pegawai bekerja dengan motivasi yang tinggi, namun masih terdapat sebagian pegawai lagi yang sering menggunakan waktu kerja untuk hal-hal yang tidak produktif atau bahkan ada yang meninggalkan kantor untuk kepentingan pribadinya.

Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar sebagai unsur pelaksana penyelenggaraan administrasi dan membantu tugas-tugas Dewan berfungsi sebagai motor penggerak jalannya pemerintahan yang kuat, efektif, efisien dan akuntabel. Atas dasar itulah diperlukannya pegawai yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme melalui pembinaan dan pengembangan SDM yang dilaksanakan berdasarkan prestasi kerja dan sistem karier. Melalui kebijakan otonomi daerah yang ditandai dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang 32 tahun 2004, tentang Pemerintahan Daerah memberi landasan yang kuat bagi pelaksanaan desentralisasi kepegawaian.

Pengembangan karier mempunyai kaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia. Dimana dalam pengembangan karier mengarah pada perbaikan atau peningkatan pribadi yang diusahakan oleh individu maupun organisasi untuk memilih tujuan dan jalur karier untuk mencapai tujuan tersebut. Pengembangan SDM aparatur berbasis kompetensi, sangat diperlukan guna mewujudkan pemerintahan yang profesional.

Thoah (2008) menyatakan bahwa Pengembangan karier pegawai negeri sipil daerah mempertimbangkan integritas dan moralitas, pendidikan dan pelatihan, pangkat, mutasi jabatan, mutasi antar daerah, dan kompetensi. Sehingga pengembangan karier erat hubungannya dengan kompetensi yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugasnya. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Kompetensi Pegawai sebagai unsur aparatur negara juga pelaksana penyelenggaraan administrasi umum dan administrasi pembangunan berfungsi sebagai motor penggerak jalannya pemerintahan yang kuat, efektif, efisien dan akuntabel.

Atas dasar itulah diperlukannya pegawai yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme melalui pembinaan dan pengembangan SDM yang dilaksanakan berdasarkan prestasi kerja dan sistem karier.

Fenomena yang terjadi pada pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar menunjukkan bahwa untuk penempatan pegawai dalam jabatan belum menunjukkan keserasian antara jabatan, latar belakang pendidikan, dan kompetensi. Sumber Daya Manusia (SDM) yang tersedia belum secara utuh memahami job description karena kurang fahamnya pegawai terhadap tugas pokok dan fungsinya yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, sehingga sering terjadi secara kuantitatif, institusi pemerintah kelebihan personal namun secara kualitatif kekurangan personal yang memadai pada tiap bidang tugasnya.

Dalam prakteknya, adanya pegawai yang latar belakang pendidikan Sastra ditempatkan di Bagian Administrasi Pembangunan, Sarjana Teknik ditempatkan di Bagian Kesejahteraan Masyarakat, dan masih banyak lagi contoh ketidaksesuaian dalam penempatan jabatan. Hal ini menggambarkan bahwa penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kemampuannya dan hanya mempertimbangkan golongan kepangkatannya saja.

Ketidaktepatan dalam penempatan pegawai membawa dampak pada kinerjanya dan kinerja organisasi karena penempatan yang salah akan menurunkan kinerja pegawai sehingga kinerja organisasi juga menurun. Selain itu, analisis jabatan dan analisis beban kerja belum dapat dilakukan secara menyeluruh dalam penempatan seorang pegawai pada unit organisasi sesuai dengan kebutuhan dan jabatan struktural tertentu berdasarkan keahlian.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu adanya motivasi bagi para pegawai yang berpengaruh terhadap psikologis seorang pegawai, dimana dalam diri pegawai akan termotivasi dan timbul rasa percaya diri yang akan menimbulkan suatu semangat dalam bekerja. Motivasi yang tumbuh dari dalam diri pegawai yang tinggi akan meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya.

Berdasarkan uraian yang telah diuraikan maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dalam tesis yang berjudul "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar.

METODE PENELITIAN

Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk menyelidiki mengenai pengaruh variabel penempatan pegawai, pengembangan karir, motivasi kerja, terhadap kinerja pegawai, sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif dengan metode survey. Nawawi (2003:64) metode deskriptif yaitu metode-metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta tentang masalah yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan interpretasi yang rasional dan akurat. Fenomena dan fakta-fakta yang dimaksud sebagaimana yang terjadi pada pegawai kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar.

Metode pengumpulan data yang sering digunakan dalam penelitian deskriptif adalah metode survey. Metode survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok.

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar. Waktu penelitian dilakukan mulai September sampai dengan Oktober 2019. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2006:72). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar yang berjumlah 42 orang pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampel jenuh yaitu seluruh populasi di jadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 42 Orang Pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Regresi Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,646	0,367	0.330
Penempatan (X ₁)	0,415	3,328	0.002
Pengembangan karier (X ₂)	0,378	2,639	0.00
Motivasi (X ₃)	0,259	2,143	0.024

Sumber : Data diolah, 2019

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 0,646 + 0,415X_1 + 0,373X_2 + 0,259X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 0,646 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi Penempatan, pengembangan karier, dan motivasi nilainya tetap/konstan, maka kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar mempunyai nilai sebesar 0,646
2. Nilai koefisien regresi Penempatan pegawai (X₁) sebesar 0,415 berarti ada pengaruh positif Penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar sebesar 0,415 sehingga apabila skor Penempatan pegawai naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar sebesar 0,415 poin.
3. Nilai koefisien regresi Pengembangan Karierisasi (X₂) sebesar **0,373** berarti ada pengaruh positif Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar sebesar **0,373** sehingga apabila skor Iklim Organisasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar sebesar 0,373 poin.
4. Nilai koefisien regresi Motivasi sebesar **0.259** berarti ada pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar sebesar **0.259** sehingga apabila skor Motivasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar sebesar **0.259** poin.

2. Uji Statistik

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan statistik t dan statistik F. Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen. Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu secara bersama-sama apakah variabel independen (penempatan, pengembangan karier dan motivasi kerja) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen.

a. Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 13 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel pelatihan, pendidikan dan hubungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean square	F	P
Regression	78,333	3	26,111	26,849	0,000
Residual	44,128	40	0,966		
Total	138,462	43			

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan table 2, didapatkan nilai F statistik sebesar 26,849 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara penempatan, pengembangan karier dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar.

b. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (motivasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 3 Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,646	0,367	0.330
Penempatan (X ₁)	0,415	3,328	0.002
Pengembangan karier (X ₂)	0,378	2,639	0.000
Motivasi (X ₃)	0,259	2,143	0.024

Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *penempatan* terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *penempatan* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar.
- 2) Pengaruh *pengembangan karier* terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *pengembangan karier* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar.
- 3) Pengaruh *motivasi* terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *motivasi* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R² yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R² untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted* R² dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi (R²) pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752	.566	.544	0.992

a. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 15 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) pada sebesar 0,566, hal ini berarti

koefisien determinasi pengaruh penempatan (X_1), pengembangan karier (X_2), dan motivasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,566 atau 56,6% variansi kinerja pegawai (Y) dipengaruhi pengaruh penempatan (X_1), pengembangan karier (X_2), dan motivasi (X_3). Sedangkan sisanya 43,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis statistik menunjukkan bahwa faktor pengaruh penempatan (X_1), pengembangan karier (X_2), dan motivasi (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar. Hal ini berarti dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, ketiga variabel tersebut perlu terus ditingkatkan.

1. Pengaruh Penempatan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,328 dengan taraf signifikansi hasil sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar. Penempatan merupakan akhir dari proses seleksi, banyak orang yang berpendapat demikian, namun pendapat tersebut tidak salah apabila menyangkut pegawai atau karyawan baru. Pegawai tersebut akan memperoleh status dan di tempatkan ada posisi atau jabatan tertentu untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, namun dalam teori sumber daya manusia, penempatan berlaku pula bagi pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. pegawai lama pun perlu direkrut, dipilih, dan menjalani program pengenalan sebelum ditempatkan pada pekerjaan barunya.

Bernadin & Rusel (2013:11) menyatakan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan merupakan kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan karyawan. Ini merupakan tantangan yang harus dihadapi manajer dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel penempatan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti penempatan di Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar sudah mampu mendukung peningkatan kinerja pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar.

Adanya pengaruh signifikan terhadap penempatan ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya. Indikator tersebut sudah tergolong maksimal dalam membentuk variabel motivasi sehingga dinyatakan mampu mendukung peningkatan kinerja pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan menjadikan variabel ini paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Hal ini disebabkan karena sebagian besar pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar sudah bekerja secara maksimal dalam mendukung peningkatan kinerja mereka di kantor.

2. Pengaruh pengembangan karier terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian koefisien regresi yang diperoleh menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar. Artinya semakin sesuai pegawai dengan posisinya maka akan secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil kuesioner

dari responden menunjukkan bahwa rata-rata pegawai memilih jawaban setuju terhadap indikator pengembangan karir. Ini menunjukkan bahwa setiap pegawai mengharapkan pimpinan memperhatikan karier pegawai.

Dari keseluruhan jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir yang diterapkan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar sudah sesuai dengan harapan pegawai pada umumnya berdasarkan situasi dan kondisi yang terjadi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengembangan karir yang diterapkan sudah sesuai karena pada umumnya pegawai sudah merasa puas didalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa Pengembangan karir dilakukan agar diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan guna memenuhi tuntutan-tuntutan yang akan di hadapi dengan perubahan yang cepat dan dinamis.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Donny Prakasa Utama, 2010. Judul ; Pengaruh pengembangan karir, motivasi dan sistem kompensasi pegawai negeri sipil terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Negara. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pengembangan karir dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Negara.

3. *Pengaruh motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*

Penelitian ini telah dibuktikan melalui tanggapan responden yang mengatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar. Di samping, itu juga dibuktikan oleh hasil analisis statistik regresi berganda yang ditunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan melalui nilai $t_{hitung} = 2,143$ dengan probabilitas $= 0,036 < 0,05$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh wawan (2008) yang menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja, begitu juga Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Motivasi menjadi faktor yang cukup dominan dalam mempengaruhi kinerja seseorang. motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian motif, penimbunan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut : Secara parsial penempatan (sig $0,002 < \alpha < 0,05$), pengembangan karir (sig $0,000 < \alpha < 0,05$) dan motivasi (sig $0,024 < \alpha < 0,05$) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar. Ini berarti bahwa semakin baik penempatan, pengembangan karir, dan motivasi pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar. Secara simultan

menunjukkan bahwa variabel penempatan (X_1), pengembangan karier (X_2) dan motivasi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) yang berarti bahwa peningkatan penempatan, pengembangan, dan motivasi akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai 56,6%. Variabel penempatan pegawai berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin sesuai pegawai dengan posisinya maka akan secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Polewali Mandar..

DAFTAR PUSTAKA

- andoko,T 2010, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta
- Anoraga, Pandji. 2010. Psikologi Kerja. Cetakan Keempat. PT Rineka Cipta.Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2013).Manajemen Sumber Daya Manusia.PT. Remaja Rosda Karya.Bandung.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. Golden Ratio of Human Resource Management, 1(2), 94-103.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. Golden Ratio of Human Resource Management, 1 (2), 94-103.
- Basuki,Agustri dan Nano Prawoto (2016).Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis.Edisi Pertama.Rajawali Pers.Jakarta
- Bernardin, 2011. Pengertian Prestasi Kerja, <http://www.damandiri.co.id>
- Budi Tri Cahyono (2015). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja,dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Arki Fashion Kabupaten Pekalongan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Desi Rosiana Sari,Robin Jonathan,dkk.(2014).Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur. Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus Samarinda.
- Ecdar,Saban.(2017).Pedoman Teknis Penyusunan dan Penulisan Tesis dan Artikel Ilmiah.Makassar:Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.
- Echdar,Saban.(2017).Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis.Bogor:Ghalia Indonesia.
- Ernawati.(2015).Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PT. Telkom di Samarinda. Jurnal.ISSN 2355-5408.
- Farrah Amril Putri.(2015). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bernas Mulia Sakti Bagian Office dan Sub Office) .Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Firman, A., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Diklat Terhadap Motivasi Kerja Melalui Pengembangan Karir Asn Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. AkMen JURNAL ILMIAH, 17(2), 309-321.
- Firman, A., & Putra, A. H. P. K. (2020). The Effect of Social Media Utilization, Campus Environment and Entrepreneurship Knowledge on Student Entrepreneurial Interest. Point Of View Research Management, 1(4), 131-143.
- Firman, A., Ilyas, G. B., Reza, H. K., Lestari, S. D., & Putra, A. H. P. K. (2021). The Mediating Role of Customer Trust on the Relationships of Celebrity Endorsement and E-WOM to Instagram Purchase Intention. Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi, 8(1), 107-126.
- Ghozali, Imam.2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21. Cet. VII; Diponegoro: Universitas Diponegoro.
- Gujarati,Damodar N, 2010. Dasar-Dasar Ekonometrika. Buku 1; Salemba: Jakarta.

- Handoko, Hani T. 2011. Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: diterbitkan Oleh BPFE.
- Handoko, TH. 2011. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Ke 3. Jakarta: CV. Mas Agung.
- Heslina, H., & Syahrini, A. (2021). The influence of information technology, human resources competency and employee engagement on performance of employees. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(1), 01-12.
- Juliansyah Noor. 2014. Analisis Data Penelitian Ekonomi dan Manajemen. Jakarta: PT. Grasindo
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104-116.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 104-116.
- Kadarisman. 2012. Manajemen Kompensasi. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada. Cetakan Pertama.
- Koesmono, H Teman. 2005. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sector industry pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. Universitas Katholik Widya Mandala, Surabaya
- Manahan. 2015. Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior). Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama
- Maryadi, K. Y., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(3), 250-259.
- Mas'ud, Fuad. 2009. Survai Diagnosis Organisasional : Konsep dan Aplikasi. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Mathis, Roberts, dan John H. Jackson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Salemba Empat. Jakarta
- Moh. Pabundu. 2010. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Bumi Aksara: Jakarta
- Mubyl, M., & Latief, F. (2019). Peranan Indikator-Indikator Keterampilan Komunikasi Terapeutik dalam Memprediksi Kepuasan Kerja Perawat RSJ Negeri di Makassar. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 2(2), 2-22.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84-93.
- Ndraha, Taliziduhu. 2013. Pengantar Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Nugraha, A., & Firman, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.
- Nurgiyantoro, Burhan, Gunawan dan Marzuki. 2009. Statistik Terapan : Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial. Cetakan Ketiga (Revisi). Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.

- Nursyamsu Kukuh Maulana.(2011).Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Koperasi Simpan Pinjam “Jasa” di Pekalongan.Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Panggabean, Mutiara S.2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi 2. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veitzal.2009.Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2009.Perilaku Organisasi. Edisi kelima . Jakarta: Erlangga.
- Saban Echdar.2017.Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis.Cet.1.Bogor:Ghalia Indonesia
- Saban Echdar.2017.Pedoman Teknis Penyusunan dan Penulisan Tesis dan Artikel Ilmiah.Makassar:STIE Nobel Indonesia
- Saiba, L., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Pegunungan Arfak Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 86-93.
- Setia. Wibowo. 2011.Manajemen Kinerja. Jakarta:Rajawali Pers.
- Simamora, Henry.2013.Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama.STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Sitorus, D. S., Putri, A. A., Hidayat, P. R., & Rostina, C. F. (2021). The Influence of Selection, Motivation and Utilization of Information System Academic for Lecturer (SIAD) on the Lecturer Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 61-71.
- Slamet, Achmad.2009.Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Negeri Semarang Press. Semarang.
- Sondang P. Siagian, (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Stepen P. Robins,Mary Coulter.(2016).Manajemen (jilid 1).Edisi ke 13. Erlangga.
- Sugiarto. 2007. ”Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Primatexco Indonesia”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Volume 5. No. 1. Maret. Hal. 1 – 16. Universitas Pekalongan. Pekalongan.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kedelapan. CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Administrasi Negara. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni,V.Wiratama.(2015).Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi. Pustaka barupress.Yogyakarta.
- Supratikno.2009.Manajemen Kinerja.Garda Ilmu.Jakarta.
- Suriyanti, S., Firman, A., Nurlina, N., Ilyas, G. B., & Putra, A. H. P. K. (2020). Planning Strategy of Operation Business and Maintenance by Analytical Hierarchy Process and Strength, Weakness, Opportunity, and Threat Integration for Energy Sustainability. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(4), 221-228.
- Suwanto.2012.Akuntansi Manajemen.Salemba Empat.Jakarta
- Tampubolon, Umam, Khaerul. 2010. Perilaku Organisasional. Bandung : Pustaka
- Tofan Adi Nugroho.2004.Pengaruh Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen. *Jurnal*.
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiadi Akbar.2006.Pengantar Statistika. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.Jakarta: Salemba

- Yahyo,dkk.(2013).Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja Organisasi.Diponegoro Journal Of social and politic.Hal.1-12.
- Zakiul Amri Rizkina, Muhammad Adam,dkk.(2014).Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Dampaknya terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS). Jurnal. Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah Bernardin & Russel. 2010. Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer. Alih Bahasa Agus Maulana. Penerbit Binarupa Aksara. Jakarta.