

**JOB PLACEMENT AND CAREER DEVELOPMENT TOWARDS
EMPLOYEE WORK BEHAVIOR**

**PENEMPATAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP PERILAKU KERJA KARYAWAN**

Sandra Tiara Herliza¹, Deni Muhammad Danial², Faizal Mulia Z³

Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Sukabumi
sandratiaherliza@gmail.com¹, rdmdanial043@ummi.ac.id², faizal_88@ummi.ac.id³

ABSTRACT

The research was aimed at finding out whether Job Placement and Career Development would have an influence towards Employee Work Behaviour at BANK BJB branch of Palabuhan Ratu. The research method applied was quantitative method with descriptive and associative approaches. Samples in the research were amounted to 50 respondents who were the employees of Bank BJB branch of Palabuhan Ratu, obtained by means of saturated sampling technique and Likert measurement system. The data acquired were then analysed by various tests in order to answer research hypothesis. Conducted in the research were Normality Test, Simultaneous Statistical Test (F-Test), and Partial Statistical Test (T-Test). The results of the research show that the value of F-Count is namely $76.288 > F\text{-Table}$ which is namely 3.195. Therefore, it can be deduced that there is a significant influence from variables X_1 and X_2 towards Y . Partially, the significance level acquired is amounted to $0.000 < 0.05$ because T-Count is amounted to $9.329 > T\text{-Table}$ which is amounted to 1.677; hence, H_1 is accepted and H_0 is rejected, indicating that there is a positive and significant influence from Job Placement (X_1) towards Work Behaviour (Y). Also partially, the significance level acquired is $0.000 < 0.05$ because T-Count obtained is namely $7.222 > T\text{-Table}$ which is amounted to 1.677; hence, H_1 is accepted and H_0 is rejected, indicating that there is a positive and significant influence from Career Development (X_2) towards Work Behaviour (Y).

Keywords: Job Placement, Career Development, Employee Work Behaviour

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh terhadap Perilaku Kerja Karyawan Bank BJB Cabang Palabuhan Ratu. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden yang merupakan karyawan Bank BJB Cabang Palabuhan Ratu dengan menggunakan teknik sampling jenuh, dengan menggunakan sistem pengukuran *likert*. Selanjutnya data yang sudah diperoleh akan dianalisis dengan berbagai pengujian untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Dalam penelitian ini dilakukan Uji Normalitas, Uji Statistik secara simultan (Uji-F) dan Uji Statistik secara parsial (Uji-T). Hasil dari pengujian ini menunjukkan bahwa nilai F hitung $76.288 > F$ tabel 3,195, Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 , X_2 , terhadap Y . Secara parsial nilai signifikansi yang diperoleh $0.000 < 0,05$ sehingga dikarenakan t hitung $9.329 > t$ tabel 1,677 maka H_1 diterima H_0 ditolak atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada Penempatan Kerja (X_1) terhadap Perilaku Kerja (Y). Secara parsial nilai signifikansi yang diperoleh $0,000 < 0,05$ sehingga dikarenakan t hitung $7.222 > t$ tabel 1,677 maka H_1 diterima H_0 ditolak atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada pengembangan karir (X_2) terhadap perilaku kerja (Y).

Kata Kunci : Penempatan Kerja, Pengembangan Karir, Perilaku Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Memasuki era digitalisasi dan ekonomi digital yang ditandai dengan perkembangan dunia usaha, persaingan yang semakin ketat, dicirikan oleh semua perusahaan, baik swasta juga publik. Zaman sekarang tidak asing mendengar kata bank yang dominan dengan sistem keuangan. Bank berperan untuk memberikan pelayanan jasa kepada masyarakat. Bank memiliki dua sisi yaitu lembaga keuangan yang menghimpun dana masyarakat dan menyalurkan dana perorangan kepada masyarakat. Bank sebagai *intermediary institution* kelebihan dana (*surplus*) dan kekurangan dana (*defisit*) (Simatupang, 2019).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi unsur utama dari ilmu manajemen yang membahas peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang optimal. Sumber daya manusia pada organisasi adalah *human capital*, seringkali disebut sebagai modal intelektual (*intellectual capital*) (Manirsah & Zamzam, 2021). Peran manusia didalam organisasi tidak dapat dihilangkan karena sehebat apapun mesin yang begitu canggih, tetap manusia yang akan lebih unggul, karena manusia memiliki kemampuan intelektual dan emosional. Organisasi harus memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan, diharapkan adanya peran organisasi menaikkan motivasi serta membentuk lingkungan kerja yang aman guna mendorong terciptanya perilaku serta tindakan yang profesional dalam bidang pekerjaannya serta tanggung jawabnya.

Perilaku manusia artinya hasil kompleks dari persepsi, asumsi-asumsi atau kepercayaan kita mengenai situasi yang ada sekarang. Perilaku manusia artinya pangkal tolak mengetahui organisasi berfungsi, oleh karena itu manajer yang efektif mensyaratkan untuk mengenali perbedaan

sikap individu bahawannya, harus menegerti lebih dahulu bagaimana SDM pada organisasi berfungsi lalu mengelolanya ke arah perilaku kerja yang positif demi pencapaian tujuan secara efektif serta efisien (Ihsan et al., 2020). Pada umumnya perilaku kerja merupakan tuntutan yang mengikat bagi seorang pegawai sebagai salah satu ketentuan aturan yang diterapkan dalam sebuah perusahaan, maka secara tidak langsung pegawai terikat membentuk perilaku kerja sesuai dengan ketentuan yang terapkan oleh perusahaan. Karena itu pentingnya kesadaran dari diri sendiri dan perlu adanya sosialisasi bagi pegawai (Juliono, 2018).

Penempatan karyawan bertujuan untuk menempatkan karyawan yang tepat pada jabatan yang sesuai dengan minat serta kemampuannya sehingga prestasi kerja karyawan akan meningkat. Maka pengelolaan SDM harus dilakukan secara profesional supaya terwujud keseimbangan antara kebutuhan akan sumber daya manusia. Keseimbangan tersebut adalah kunci utama perusahaan agar dapat berkembang (Arif & Ardiyan, 2019).

Pengembangan karir diartikan sebagai aktivitas pegawai guna membantu para pegawai merencanakan karir masa depan, yang berkaitan pada posisi yang dimiliki oleh pegawai selama bertahun-tahun. Setiap karyawan membutuhkan pekerjaan dan pengembangan karir untuk mendapatkan apresiasi dari perusahaan berupa kenaikan jenjang jabatab agar karyawan dapat termotivasi dengan baik dalam bekerja. pengembangan bisa diartikan sebagai perjuangan menjalankan *palnning* karirnya melalui pendidikan, pelatihan, pencarian, pengalaman, perolehan kerja (Suryani et al., 2020). Perusahaan perlu mengelola karir karyawan serta mengembangkannya dengan baik, serta mampu mendorong karyawan untuk melakukan hal dan perilaku yang baik agar

kinerja karyawan tak menurun (Kudsi et al., 2018). Penekanan yang harus dilakukan saat ini ialah memfasilitasi manajemen, pengembangan, serta analisis diri sendiri. Karena karyawan bekerja pada suatu perusahaan yang tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunya hari ini, tetapi juga dibutuhkan adanya perubahan dari waktu ke waktu.

Bank BJB Cabang Palabuhan Ratu merupakan salah satu lembaga keuangan bank pembangunan daerah yang berkecimpung pada bidang pelayanan jasa terbaik. Untuk meningkatkan nasabahnya maka bank perlu menjaga citra positif dimata masyarakat, sebagai pelayanan masyarakat yang dimana harus memperhatikan perilaku yang baik, karena komitmen suatu perbankan adalah memberikan kepuasan dan loyalitas melalui pelayanan yang baik. Berdasarkan hasil wawancara terhadap 3 karyawan di bank bjb cabang palabuhan ratu, peneliti mendapatkan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang peneliti berikan, peneliti menyimpulkan bahwa dalam menjalankan penempatan kerja terdapat masalah, hal ini diduga karena kurangnya keterampilan sosial, pengembangan karir dalam manajemen karir yang belum maksimal, sehingga dapat memengaruhi terhadap perilaku kerja karyawan, yang membuat hilangnya rasa empati karyawan.

Penempatan Kerja

Penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, tetapi harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaannya (Gunawan, 2022). Penempatan suatu proses yang menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang sesuai dalam posisi dan jabatan yang tepat akan membantu sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan atau visi misi perusahaan tersebut (Barusman et al., 2020). Adapun dimensi penempatan kerja menurut

suwatno dalam (Setiawan & Bagia, 2021) yaitu : pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah tindakan seseorang karyawan untuk mencapai *planning* karirnya, yang disponsori oleh departement sumber daya manusia, manajer atau pihak lain (Bahri & Nisa, 2017). Berdasarkan Andrew J dalam buku (Mangkunegara, 2017) pengembangan karir adalah kegiatan kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai untuk merencanakan karir masa depan mereka pada perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan bisa mengembangkan diri secara maksimum. Adapun dimensi pengembangan karir menurut Sinamora dalam (Katidjan et al., 2017) yaitu : manajemen karir dan perencanaan karir.

Perilaku Kerja Karyawan

Menurut (Badrianto et al., 2021) perilaku adalah suatu rangkaian tindakan yang dilakukan sang individu, organisme dalam berinteraksi dengan dirinya sendiri (intrapersonal) atau lingkungan (interpersonal). Perilaku adalah tindakan individu, atau mendorong individu untuk bereaksi pada tindakan atau peristiwa tertentu (Razak et al., 2016). Dimensi perilaku kerja menurut (Fuadi et al., 2020) yaitu : tingkah laku dan sikap/ tindakan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ialah cara utama yang digunakan peneliti untuk mencapai tujuan dan menentukan jawaban atas masalah (Arikunto, 2019). Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono dalam (Adiputra et al., 2021) metode deskriptif adalah suatu metode yang dipergunakan untuk mendeskripsikan atau menganalisis suatu hasil penelitian namun tidak digunakan untuk mengambil kesimpulan yang luas.

Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari hubungan yang bersifat sebab akibat, antara variabel bebas dan variabel terikat (Wardani, 2020). Pendekatan kuantitatif adalah jika data yang dikumpulkan berupa data kuantitatif atau jenis data lain yang bisa dikuantitatifkan serta diolah dengan menggunakan teknik statistik (Yusuf, 2017). Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penempatan kerja (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap perilaku kerja karyawan (Y). Tujuan penelitian ini ditujukan untuk karyawan Bank BJB Cabang Palabuhan Ratu.

populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BJB Cabang Palabuhan Ratu dengan jumlah karyawan 50 orang. populasi artinya wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kuantitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta kemudian ditarik kesimpulannya (Hardani et al., 2017). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, menurut Sugiyono dalam (Pratama, 2019) dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi, variabel independen serta dependennya berdistribusi normal atau tidak. Untuk pengujian normalitas, peneliti menggunakan software SPSS 25. Adapun hasil pengujian normalitas :

Table 1 Hasil Pengujian Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean .0000000
	Std. Deviation 3.64691676
	Absolute .073

Most extreme differences	Positive	.066
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2023

Berdasarkan pengujian normalitas diketahui nilai signifikansi penempatan kerja (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap perilaku kerja karyawan (Y) memperoleh hasil sebesar 0,200 sehingga nilai residual berdistribusi normal karena skor lebih besar dari 0,05.

2. Pengujian Penelitian (Uji – F)

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk pengujian model penelitian (Uji – F), peneliti menggunakan software SPSS 25.

Table 2 Hasil Uji Model Penelitian (Uji-F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	319.88	2	159.94	76.28	.000
Residual	98.537	47	2.097		
Total	418.42	49			

a. Dependent Variable: perilaku karyawan

b. Predictors: (Constant), pengembangan karir, penempatan kerja

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil dari pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel dimana nilai F hitung $76.288 > F$ tabel sebesar 3,195. Maka dari itu hipotesis ini dapat diterima dan dinyatakan layak untuk dianalisis. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh variabel penempatan kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama simultan terhadap perilaku kerja karyawan.

Hipotesis

H₁ : Terdapat pengaruh antara Penempatan Kerja (X₁) terhadap Perilaku Kerja Karyawan (Y).

H₂ : Terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir (X₂) terhadap Perilaku Kerja karyawan (Y).

3. Pengujian Hipotesis Penelitian (Uji – T)

Sebuah uji yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* secara parsial terhadap variabel *dependent*.

Table 3 Hasil Uji Hipotesis (Uji-T) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1(Constant)	.011	2.178		.005	.996
penempatan kerja	.332	.036	.663	9.329	.000
pengembangan karir	.361	.050	.513	7.222	.000

a. Dependent Variable: perilaku karyawan
Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2023

Nilai signifikansi yang diperoleh 0.000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dikarenakan t hitung 9.329 > t tabel 1,677 maka H₁ diterima H₀ ditolak. Maka dapat dikatakan adanya pengaruh yang positif.

Pengaruh Penempatan Kerja (X₁) terhadap Perilaku Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis menggunakan *software* SPSS 25, bahwa nilai t hitung penempatan kerja (X₁) terhadap perilaku kerja karyawan (Y) diperoleh sebesar t hitung 9.329 dan diperoleh t tabel 1,677, sehingga t hitung > t tabel maka H₁ diterima H₀ ditolak atau dengan kata lain dapat dikatakan adanya pengaruh positif dan signifikan pada penempatan kerja (X₁) terhadap perilaku kerja karyawan (Y) pada karyawan Bank BJB Cabang Palabuhan Ratu.

Pengaruh Pengembangan Karir (X₂) terhadap Perilaku Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis menggunakan *software* SPSS 25, bahwa nilai t hitung pengembangan karir (X₂) terhadap perilaku kerja karyawan (Y) diperoleh sebesar t hitung 7.222 diperoleh t tabel 1,677 sehingga t hitung > t tabel maka H₁ diterima H₀ ditolak atau dengan kata lain dapat dikatakan adanya pengaruh positif dan signifikan pada pengembangan karir (X₂) terhadap perilaku kerja karyawan (Y) pada karyawan Bank BJB Cabang Palabuhan Ratu.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap perilaku kerja karyawan pada Bank Bjb Cabang Palabuhan Ratu, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Penempatan kerja berada di garis kontinum pada kategori kuat. Hal ini dapat dilihat diantaranya dari indikator dengan tingkat nilai paling tinggi yaitu latar belakang pendidikan. Bahwa penempatan kerja dapat dikatakan baik, latar belakang pendidikan sudah memenuhi persyaratan kerja dalam perusahaan. Pengembangan karir berada di garis kontinum pada kategori sangat kuat. Hal ini dapat dilihat diantaranya dari indikator dengan tingkat nilai paling tinggi yaitu pengalaman atau potensi kerja dapat meningkatkan jenjang karir. Bahwa pengembangan karir dapat dikatakan sangat baik, dalam meningkatkan jenjang karir. Perilaku kerja karyawan berada di garis kontinum pada kategori kuat. Hal ini dapat dilihat diantaranya dari indikator dengan tingkat nilai paling tinggi yaitu bekerja dengan sungguh-sungguh dapat meningkatkan penempatan kerja. Bahwa perilaku kerja karyawan sudah dikatakan baik, dalam tingkah laku untuk

- memperoleh sesuatu yang ingin dicapainya. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa pernyataan berdasarkan indikator-indikator penempatan kerja, pengembangan karir dan perilaku kerja karyawan yang telah direspon oleh pihak karyawan bank bjb cabang palabuhan ratu.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja terhadap perilaku kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai T hitung lebih besar dari T tabel, yang mengartikan bahwa penempatan kerja yang tepat dan sesuai akan meningkatkan perilaku kerja karyawan yang baik.
 3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap perilaku kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai T hitung lebih besar dari T tabel, yang mengartikan bahwa dengan adanya peluang untuk mengembangkan karirnya akan meningkatkan perilaku kerja karyawan yang baik.
- a. Bagi peneliti
Peneliti berharap penelitian ini akan memberikan pelajaran untuk menambah wawasan serta pengetahuan, semoga bermanfaat bagi orang banyak, dimanfaatkan sebaik-baiknya.
 - b. Bagi perusahaan
Dengan adanya penelitian penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap perilaku kerja karyawan, diharapkan perusahaan memberikan pemahaman masukan kepada karyawan akan tujuan perusahaan dapat dicapai karena seluruh karyawan. Melakukan evaluasi rutin bersama2 diluar kantor maupun di kantor , menekankan pentingnya kebersamaan agar terciptanya teamwork dan lingkungan kerja yang positif, sehingga tujuan perusahaan dapat berjalan dengan baik.
 - c. Bagi peneliti selanjutnya
Peneliti berharap penelitian ini dapat bisa dijadikan referensi dan untuk kedepannya diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat membahas lebih luas dan meneliti sektor bisnis atau perusahaan yang berbeda.

Saran

Dilihat dari tanggapan responden yang peneliti dapat, maka peneliti akan memberikan saran yang dapat menjadi bahan masukan untuk lebih baik. Saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Saran Teoretis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan pengembangan ilmu manajemen khususnya sumber daya manusia, terutama dalam mengukur pengaruh penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap perilaku kerja karyawan sehingga dapat membantu sebagai referensi.

2. Saran prsktis

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, M. sudarma, Ni Wayan, T., & Otaviani, N. P. W. (2021). Metodologi Penelitian Kesehatan. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Arif, M., & Ardiyan, B. (2019). Analysis Of Job Placement Factors On Employee Performance In Zaman Teknindo Pekanbaru. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 2(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.31539/costing.v2i2.610>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian* (14 ed.). Rineka Cipta.
- Badrianto, Y., Pratiwi, R., Suharyat, Y., Suprayitno, Firmansyah, H., Ginting, R., Rezeki, F., Purnomo, M., Nuha, M.

- U., Wardhana, A., Priyantono, P., Pratiwi, E. A., & Jummadi. (2021). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Media Sains Indonesia.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18, 9–15. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v18i1.1395>
- Barusman, M. Y., Citra, A., Oktavianur, M., & Redaputri, A. (2020). Pengambilan Keputusan Penempatan Jabatan Struktural Aparatur Sipil Negara (ASN). *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 6(3), 459–467. <https://doi.org/10.17358/jabm.6.3.459>
- Fuadi, M. A., Hermanto, & Suparman, L. (2020). Pengaruh Dimensi Dimensi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Magister Manajemen Unram*, 9(1), 1–12. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29303/jmm.v9i1.475>
- Ghozali, H. I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23. In *International Journal of Physiology*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, tommy indra. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Disiplin Kerjapegawaistudi Pada Pdam Tirta Intan Kabupaten Garut. *Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(04), 573 – 579–573 – 579. <https://doi.org/10.34308/EQIEN.V11I04.1317>
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Ustiawati, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (H. Abadi (ed.); 1 ed., Nomor April). Pustaka Ilmu.
- Ihsan, N. K. Q., Manda, & Suryadi, D. F. (2020). Analisis Sikap dan Perilaku Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. *MACAKKA Journal*, vol.1(no.4), 237–244. <http://ojs.stkip-yupup.ac.id/index.php/SE/article/view/679>
- Juliono. (2018). Perilaku Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Dosen Tetap Stie Muhammadiyah Pringsewu dalam Melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen*, 9(1), 31–46. <https://doi.org/10.52657/JIEM.V9I1.1172>
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 429–446. <https://core.ac.uk/download/pdf/293653981.pdf>
- Kudsi, M. R., Riadi, S. S., & AS, D. L. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Sistem Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN*, 9(2), 85. <https://doi.org/10.29264/JMMN.V9I2.1977>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.); 14 ed.). PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Manirsah, L., & Zamzam, F. (2021). *Manajemen Analisis Jabatan* (M. M. Havis Aravik, M.S.I. (ed.); 1 ed.). Deepublish.
- Pratama, S. (2019). Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 235–249. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/516>
- Razak, N. A., Pangil, F., Zin, M. L. M., Yunus, N. A. M., & Asnawi, N. H. (2016). Theories of Knowledge Sharing Behavior in Business Strategy. *Procedia Economics and*

Finance, 37, 545–553.
[https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30163-0](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30163-0)

- Setiawan, M. S. A., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 20. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28625>
- Simatupang, H. B. (2019). Peranan Perbankan dalam Meningkatkan Perekonomian Indonesia. *JRAM (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma)*, 6(2), 136–146. <https://doi.org/https://doi.org/10.30743/akuntansi.v6i2.2184>
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian* (1 ed.).
- Wardani, Kusuma D. (2020). Pengujian Hipotesis (Deskriptif, Komparatif dan Asosiatif). In A. Wulandari (Ed.), *LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah*. LPP Universitas KH. A Wahab Hasbullah.
- Yusuf, M. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan. In *Kencana* (4 ed., Nomor Desember). Kencana.