

PENGARUH PENEMPATAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN AKTUALISASI DIRI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAPELITBANG KABUPATEN LIMA PULUH KOTA

Desmi Hardi¹⁾ dan Heliyani²⁾

^{1,2}Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi, Indonesia

email :¹poroxxs@gmail.com

²heliyani_isn@yahoo.co.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of placement, career development and self-actualization on employee performance at Bapelitbang Lima Puluh Kota Regency. This type of research is descriptive quantitative research. The sample in this study were all 51 employees of Bapelitbang Regency of Fifty Cities. Data processing in this study will use smart PLS software. The results showed that work placement had no significant effect on performance. Career development has a positive and significant effect on performance and self-actualization has a positive and significant effect on performance

Keywords: *career development and self-actualization; placement; performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh penempatan, pengembangan karir dan aktualisasi diri terhadap kinerja pegawai pada Bapelitbang Kabupaten Lima Puluh Kota. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bapelitbang Kabupaten Lima Puluh Kota yang berjumlah 51 orang. Pengolahan data pada penelitian ini akan menggunakan Software smartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan Aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Kata kunci: kinerja; penempatan; pengembangan karir dan aktualisasi diri

Detail Artikel:

Diterima: 11 November 2021

Disetujui: 5 Februari 2022

DOI: [10.47896/je.v24i2.460](https://doi.org/10.47896/je.v24i2.460)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penentu dalam sebuah organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta. Tidak hanya kuantitas, kemajuan suatu instansi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia atau pegawainya (Rozarie and Indonesia 2017). Kepuasan pelayanan dicapai apabila penerima pelayanan memperoleh pelayanan sesuai dengan yang dibutuhkan dan diharapkan (Hasibuan and Hasibuan 2016).

Instansi dan aparatur akan dinilai kinerjanya berdasarkan hasil outputnya, bukan lagi berdasarkan serapan anggaran ataupun predikat keuangan instansi. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, diperlukan Aparatur Sipil Negara yang memiliki kinerja profesionalisme dan kecakapan dalam menjalankan tugas. kinerja di pengaruhi oleh banyak factor. faktor pengembangan karir aparatur merupakan hal yang penting dalam mengembangkan dan memperhatikan sumber daya manusia (Sunarsi 2018).Pengembangan karir akan mendukung efektifitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kerja (Runtuuwu, Lopian et al. 2015), artinya Pengembangan karir berkaitan dengan peningkatan kerja pegawai. Selain pengembangan karir, kinerja di pengaruhi oleh faktor penempatan. Penempatan harus didasarkan pada *right man on the right place and the right man behind the job*.

Performa seseorang dalam bekerja juga bisa dipengaruhi oleh bagaimana seseorang tersebut menunjukkan potensi-potensi yang ada dalam diri, atau bagaimana mengaktualisasikan diri mereka. Aktualisasi diri merupakan penggunaan semua bakat, pemenuhan semua kualitas dan kapasitas dalam diri seorang individu (Kurniawan, Murdiati et al. 2019). Di dalam suatu perusahaan, karyawan yang mempunyai aktualisasi diri akan mampu mengoptimalkan kemampuan yang ada pada dirinya serta melakukan upaya ekstra dan melakukan halhal yang lebih dari yang diharapkan. Orang yang mampu mengaktualisasikan dirinya sangat memahami bahwa ada eksistensi atau hambatan lain tinggal (inweling) didalam (internal) atau di luar (eksternal) keberadaannya sendiri yang menyesuaikan perilaku dan tindakannya untuk melakukan sesuatu (Zainal, Ramly et al. 2019).

Berbagai permasalahan yang dihadapi terkait dengan peningkatan kinerja organisasi khususnya pada Bapelitbang Kabupaten Lima Puluh Kota dilihat dalam setahun terakhir, sasaran kerja pegawai (SKP) cenderung mengalami penurunan. Kinerja Bapelitbang Kabupaten Lima Puluh Kota tercermin dalam Indikator Kinerja Utama (IKU) Dalam pencapaian sasaran-sasaran dari indikator kinerja dilaksanakan melalui berbagai program dan kegiatan.

Tabel 1
Capaian Kinerja Sasaran Bapelitbang Kabupaten Lima Puluh Kota
Tahun 2019

| No | Sasaran | Indikator tujuan/ sasaran | Target kinerja % | Realiasi kinerja % |
|----|--------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|------------------|--------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Meningkatkan sinergitas dalam perencanaan pembangunan daerah | Persentase konsistensi Program pada Renstra PD dengan program RPJMD | 90 | 97,7 |
| | | Persentase konsistensi kegiatan Renja PD dengan kegiatan Renstra PD | 90 | 92 |
| | | Persentase konsistensi program pada RKPD | 90 | 85 |

| No | Sasaran | Indikator tujuan/ sasaran | Target kinerja % | Realiasi kinerja % |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------------|
| | | dengan program pada RPJMD | | |
| | | Persentase usulan Musrenbang yang tertampung dalam RKPD | 90 | 85 |
| | | capaian kinerja pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah | 80 | 85 |
| | | Persentase pemanfaatan data dalam perencanaan pembangunan daerah | 90 | 80 |
| 2 | Meningkatnya peran penelitian dan pengembangan dalam perencanaan pembangunan daerah | Tingkat relevansi hasil penelitian/kajian/i novasi dengan visi dan misi pembangunan daerah | 40 | 35 |
| 3 | Meningkatnya nilai akuntabilitas kinerja daerah pada aspek perencanaan, pengukuran dan capaian kinerja | Nilai akuntabilitas kinerja daerah pada aspek perencanaan, pengukuran dan capaian kinerja | 80 | 80 |

Sumber: Bapelitbang Kabupaten Lima Puluh Kota, 2019

Capaian indikator kinerja Bapelitbang Kabupaten Lima Puluh Kota masih belum optimal karena masih ditemukan beberapa item sasaran kinerja yang tidak terealisasi seperti target yang telah ditetapkan, pada konsistensi Program pada Renstra PD dengan program RPJMD didapatkan target sebesar 90 %, jauh melampaui target yang ditetapkan sebesar 97,7%. konsistensi kegiatan Renja PD dengan kegiatan Renstra PD target sasaran adalah 90%, capaian terealisasi sebesar 92%. Konsistensi program pada RKPD dengan program pada RPJMD sasaran adalah 90% sementara capaian hanya mencapai 85%, hal ini sama dengan usulan Musrenbang yang tertampung dalam RKPD, dimana target sebesar 90 dengan capaian sasaran mencapai 85%. Pada pemanfaatan data dalam perencanaan pembangunan daerah target adalah 90 sementara capaian target tidak memenuhi, dengan hanya mencapai 80%. Pada Tingkat relevansi hasil penelitian/kajian/i novasi dengan visi dan misi pembangunan daerah target yang disasarkan adalah 40 dengan capaian sedikit mengalami penurunan menjadi 35% dan Nilai akuntabilitas kinerja daerah pada aspek perencanaan, pengukuran dan capaian kinerja sesuai dengan target dan capaian yang diperoleh yaitu 80%. Fenomena lain yang ditemui dilapangan, Penempatan yang tidak sesuai dengan minat, kemampuan, serta latar belakang pendidikan sehingga pelaksanaan pekerjaan diserahkan padapegawai lainnya. Pengembangan karir yang belum maksimal sehingga beberapa pegawai mengalami kejenuhan dalam bekerja yang berakibat kepada penurunan kinerja. Masih belum optimalnya kinerja karena masih ada pegawai yang tidak memiliki konsep aktualisasi diri yang baik seperti terlihat dari tanggung jawab diri mereka dalam bekerja sesuai dengan aturan yang ada.

Berdasarkan fenomena diatas, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Penempatan pegawai, pengembangan karir dan aktualisasi diri terhadap kinerja pegawai Bapelitbang kabupaten lima puluh kota.

LITERATUR REVIEW

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. (Dewi and Muda 2019). Kinerja juga dikatakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakan kegiatan tersebut sesuai dengan tanggung jawab yang ditetapkan (Rozarie and Indonesia 2017). Kinerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan peran atau tugas yang diberikan perusahaan pada periode tertentu. yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar yang ditetapkan. (Masrukhin 2015). Sementara itu (Shanty and Mayangsari 2019) mengatakan bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal : “Faktor internal yaitu faktor yang menyangkut dengan yang ada pada diri seseorang, seperti aktualisasi diri. Sedangkan faktor eksternal adalah yang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan perilaku rekan kerja, bawahan, pimpinan, fasilitas kerja, iklim organisasi, kesempatan untuk pengembangan karir dan penempatan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat berasal dari dalam individu karyawan maupun dari luar individu. Seorang pimpinan harus mampu menyalurkan faktor-faktor penentu kinerja tersebut

Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Jaenudin and Chairunisa 2015) dan (Shanty and Mayangsari 2019) adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan tersebut terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas dengan keterampilan dan kemampuan karyawan
- b. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan karyawan yang dinyatakan dalam jumlah unit, siklus aktivitas yang diselesaikan dll.
- c. Hubungan kerja
Hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan yang terjadi antara bagian- bagian atau individu-individu baik antara mereka di dalam organisasi maupun antara mereka dengan pihak luar organisasi sebagai akibat penyelenggaraan tugas dan fungsi masing- masing dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi
- d. Ketangguhan kerja
Ketangguhan kerja meliputi kedisiplinan, inisiatif, loyalitas, dan ketaatan pada peraturan yang ditetapkan

Penempatan Kerja

Seleksi dan penempatan merupakan langkah yang diambil segera setelah terlaksananya fungsi rekrutmen. Seperti halnya fungsi rekrutmen, proses seleksi dan penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena tersedia/tidaknya pekerja dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, diterima/ tidaknya penempatan seseorang pada posisi tertentu, sangat ditentukan oleh fungsi seleksi dan penempatan ini. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi (Hasibuan and Hasibuan 2016).

Ada beberapa persyaratan tertentu yang harus dipenuhi dalam rangka penempatan, adapun persyaratan tersebut adalah sebagai berikut (Runtunuwu, Lapien et al. 2015):

- a. Informasi analisis jabatan yang mendeskripsi jabatan, spesialisasi jabatan dan standar prestasi dari setiap jabatan tersebut.
- b. Rencana Sumber Daya Manusia (SDM) tentang ketersediaan lowongan di instansi ybs.

- c. Keberhasilan dalam rekrutmen yang menjamin bahwa tersedia sekelompok orang yang akan dipilih.

Menurut Tjuju dan Suwatno (2011) dalam (Anita, Aziz et al. 2013), indikator penempatan kerja meliputi:

- a. Penempatan sesuai dengan pendidikan
- b. Penempatan sesuai dengan pengetahuan
- c. Penempatan sesuai dengan keterampilan
- d. Penempatan sesuai pengalaman
- e. Penempatan sesuai dengan faktor usia

Pengembangan Karir

Menurut Robert L. Mathis – John H. Jackson (2006) dalam (Ramli and Yudhistira 2018) mengemukakan bahwa karir merupakan rangkaian posisi kerja yang yang ditempati seseorang atau karyawan sepanjang hidupnya”.

Pengembangan karir yang dikemukakan oleh Dubrin (1982) dalam (Ramli and Yudhistira 2018) adalah kegiatan yang membantu karyawan dalam merencanakan karir di masa depan sehingga karyawan dapat mengembangkan diri secara. Wahyudi (2002) dalam (Massie 2015) mendefinisikan pengembangan karir dari Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan sebagai balas jasa atas prestasi yang telah diberikan.

Menurut (Sinambela 2019) faktor yang mempengaruhi pengembangan karir dari karyawan adalah: a) Prestasi Kerja, b) Pengenalan oleh pihak lain, c) Kesetiaan pada organisasi, d) Pembimbing dan sponsor, e) Dukungan para bawahan, f) Kesempatan untuk bertumbuh, g) Pengunduran diri.

Indikator Pengembangan Karir

- a. Dorongan untuk melanjutkan studi
- b. Metode pelatihan
- c. Prinsip pembelajaran
- d. Pengembangan pootensi
- e. Meningkatkan kemampuan
- f. Penilaian kinerja
- g. Kemampuan
- h. Pengetahuan

Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi diri dalam hirarki maslow merupakan kebutuhan tertinggi, berupa kebutuhan untuk dapat berkontribusi kepada orang lain atau lingkungan. melalui aktualisasi diri mereka mencapai potensi yang paling maksimal (Armas, Unde et al. 2017).

Menurut Rogers (2008) dalam (Kurniawan, Murdiati et al. 2019), bahwa setiap makhluk hidup akan memiliki kecenderungan untuk beraktualisasi diri. Kecenderungan aktualisasi diri ini akan motivasi seseorang untuk mengembangkan seluruh potensi sebaik mungkin.

Indikator Aktualisasi Diri

Menurut Robbins dan Coulter dalam (Maram 2011) indikator aktualisasi diri adalah:

- a. Kebutuhan pertumbuhan (growth need)
- b. Kebutuhan pencapaian potensi seseorang (achieving one's potential),
- c. Kebutuhan pemenuhan diri (self-fulfillment),
- d. Kebutuhan dorongan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Bapelitbang Kabupaten Lima Puluh Kota untuk menguji pengaruh penempatan pegawai, pengembangan karir dan aktualisasi diri terhadap kinerja pegawai. Variabel penelitian dikelompokkan menjadi variabel eksogen (Penempatan pegawai, pengembangan karir dan aktualisasi diri) dan variabel endogen (kinerja Pegawai). Populasi penelitian ini adalah semua pegawai di lingkungan Bapelitbang Kabupaten Lima Puluh Kota yang berjumlah 51 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan peneliti secara langsung dari penelitian yaitu data yang merupakan jawaban responden atas kuesioner yang diberikan kepada para pegawai Bapelitbang Kabupaten Lima Puluh Kota. Data sekunder adalah Data yang diperoleh dari Bapelitbang Kabupaten Lima Puluh Kota meliputi jumlah karyawan, golongan/kepangkatan, *bezetting* pegawai, penilaian kinerja, laporan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah (LAKIP).

Tabel 2
Definisi Operasional Tabel

| No | Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Skala |
|----|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Kinerja | Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. (Sanjaya.G,2017) | 1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Hubungan kerja 4) Ketangguhan kerja | Skala Likert |
| 2 | Penempatan | Merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan berbeda (Hasibuan, 2016) | 1) Penempatan sesuai dengan pendidikan 2) Penempatan sesuai dengan pengetahuan 3) Penempatan sesuai dengan keterampilan 4) Penempatan sesuai pengalaman 5) Penempatan sesuai dengan faktor usia | Skala Likert |
| 3 | Pengembangan karir | Suatu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Zaenal,V.R.,et al.2019) | 1) Dorongan untuk melanjutkan studi 2) Metode pelatihan | Skala Likert |

| No | Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Skala |
|----|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| | | | 3) Prinsip pembelajaran | |
| | | | 4) Pengembangan potensi | |
| | | | 5) Meningkatkan kemampuan | |
| | | | 6) Penilaian kinerja | |
| | | | 7) Kemampuan | |
| | | | 8) Pengetahuan | |
| 4 | Aktualisasi diri | Segala proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifatsifat dan potensi psikologis yang unik (Maram, N.2011) | 1) Kebutuhan pertumbuhan 2) Kebutuhan pencapaian potensi seseorang 3) Kebutuhan pemenuhan diri 4) Kebutuhan dorongan | Skala Likert |

Penelitian ini terdiri dari 4 variabel, terdiri dari 1 variabel endogen dan 3 variabel eksogen. Variabel endogen adalah Kinerja Pegawai (Y) sedangkan variabel eksogen yang dimaksud adalah: Penempatan pegawai (X1), Pengembangan karir (X2) dan Aktualisasi diri (X3). Pengukuran ke empat variabel ini menggunakan model skala Likert.

Teknik Analisa Data *Measurement Model Assessment*, Pada tahap ini dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas pada *software Smart-PLS* dilakukan pada tahap *Measurement Model Assesment (MMA)* atau *Outer model* yang juga mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada *outer model* yakni *convergent validity* dan *discriminant validity*.

Teknik Analisa Data Analisa Deskriptif, Analisa deskriptif dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sebaran nilai dan kategori dari variabel, berdasarkan pada skor tingkat capaian responden yang didapatkan dari tabulasi data penelitian. Rumus menghitung nilai tingkat capaian responden TCR masing – masing kategori dari data deskriptif variabel.

$$TCR = Rs / n * 100\%$$

Keterangan:

- TCR = Tingkat Capaian Responden
- RS = Rata – rata skor jawaban responden
- N = Nilai skor jawaban

Kriteria interpretasi skor untuk Tingkat Capaian Responden (TRC) dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3
Rentang Skala TCR

| TCR (%) | Penempatan pegawai | Pengembangan karir | Aktualisasi diri | Kinerja Pegawai |
|----------|--------------------|--------------------|------------------|-----------------|
| 90 – 100 | Sangat Puas | Sangat Baik | Sangat Baik | Sangat Baik |

| TCR (%) | Penempatan pegawai | Pengembangan karir | Aktualisasi diri | Kinerja Pegawai |
|------------|--------------------|--------------------|------------------|-----------------|
| 80 – 89,99 | Puas | Baik | Baik | Baik |
| 65 – 79,99 | Sedang | Sedang | Sedang | Sedang |
| 55 – 64,99 | Tidak Puas | Buruk | Buruk | Buruk |
| 0 – 54,99 | Sangat Tidak Puas | Sangat Buruk | Sangat Buruk | Sangat Buruk |

Sumber : Arikunto dan Suharsimi, (2016)

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SEM PLS yaitu merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Uji signifikansi untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas dilakukan melalui. Pengujian Hipotesis PLS tidak mengasumsikan data berdistribusi normal, sebagai gantinya PLS bergantung pada prosedur *bootstrapping non parametrik* untuk menguji signifikansi koefisiennya (Hair dkk, 2017).

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan. Hasil uji hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat melalui nilai *T-Statistics* dan nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila memiliki *T-statistic* > 1,96 dan *P-values* < 0,05, maka dapat diartikan bahwa *variabel eksogen* berpengaruh terhadap *variabel endogen*, dan sebaliknya (Hair dkk 2017)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Deskripsi

Pada bagian ini akan digambarkan atau dideskripsikan dari data masing-masing informasi mengenai semua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel penempatan, pengembangan karir, aktualisasi diri dan kinerja. Analisis deskriptif dengan menggunakan rentang kategori skor 1-100 (Sangat Tidak Baik – Sangat Baik).

Data deskriptif menampilkan gambaran umum tentang jawaban responden atas pernyataan responden dalam kuesioner. Berdasarkan sampel sebanyak 51 orang responden, nilai rata-rata hasil responden serta tingkat pencapaian responden penelitian terkait Penempatan (X1) dengan menggunakan 8 indikator sbb:

Tabel 4
Sebaran Jawaban Responden Terhadap Variabel Penempatan (X1)

| No | Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | Rata- Rata | TCR | Kategori |
|-----------|--------------------|------|----|------|----|------|----|-----|-----|-----|------------|------|----------|
| | SS | % | S | % | RR | % | TS | % | STS | % | | | |
| 1 | 4 | 7.8 | 33 | 64.7 | 14 | 27.5 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 3.8 | 76.1 | Sedang |
| 2 | 4 | 7.8 | 33 | 64.7 | 11 | 21.6 | 3 | 5.9 | 0 | 0.0 | 3.7 | 74.9 | Sedang |
| 3 | 2 | 3.9 | 38 | 74.5 | 11 | 21.6 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 3.8 | 76.5 | Sedang |
| 4 | 6 | 11.8 | 35 | 68.6 | 9 | 17.6 | 1 | 2.0 | 0 | 0.0 | 3.9 | 78.0 | Sedang |
| 5 | 3 | 5.9 | 38 | 74.5 | 9 | 17.6 | 1 | 2.0 | 0 | 0.0 | 3.8 | 76.9 | Sedang |
| 6 | 3 | 5.9 | 40 | 78.4 | 8 | 15.7 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 3.9 | 78.0 | Sedang |
| 7 | 4 | 7.8 | 41 | 80.4 | 6 | 11.8 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 4.0 | 79.2 | Sedang |
| 8 | 3 | 5.9 | 42 | 82.4 | 6 | 11.8 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 3.9 | 78.8 | Sedang |
| Rata-rata | | | | | | | | | | | 3,9 | 77,3 | Sedang |

Sumber: Data Primer Yang diolah, 2021

Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kategori sangat setuju untuk semua butir pertanyaan kemudian diikuti dengan kategori setuju. Sementara itu minoritas responden memberikan jawaban dengan kategori sangat setuju untuk semua pertanyaan. nilai rata-rata variabel Penempatan adalah 3,9 dengan tingkat pencapaian responden sebesar 77,3 (sedang).

Deskripsi penelitian terkait pengembangan karir (X2) dengan menggunakan 9 indikator pernyataan.

Tabel 5
Sebaran Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengembangan karir (X2)

| No | Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | Rata-Rata | TCR | Kategori |
|-----------|--------------------|------|----|------|----|------|----|-----|-----|-----|-----------|------|----------|
| | SS | % | S | % | RR | % | TS | % | STS | % | | | |
| 1 | 4 | 7.8 | 37 | 72.5 | 10 | 19.6 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 3.9 | 77.6 | Sedang |
| 2 | 4 | 7.8 | 37 | 72.5 | 7 | 13.7 | 3 | 5.9 | 0 | 0.0 | 3.8 | 76.5 | Sedang |
| 3 | 2 | 3.9 | 41 | 80.4 | 8 | 15.7 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 3.9 | 77.6 | Sedang |
| 4 | 6 | 11.8 | 35 | 68.6 | 9 | 17.6 | 1 | 2.0 | 0 | 0.0 | 3.9 | 78.0 | Sedang |
| 5 | 3 | 5.9 | 37 | 72.5 | 10 | 19.6 | 1 | 2.0 | 0 | 0.0 | 3.8 | 76.5 | Sedang |
| 6 | 4 | 7.8 | 35 | 68.6 | 11 | 21.6 | 1 | 2.0 | 0 | 0.0 | 3.8 | 76.5 | Sedang |
| 7 | 5 | 9.8 | 46 | 90.2 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 4.1 | 82.0 | Baik |
| 8 | 5 | 9.8 | 45 | 88.2 | 1 | 2.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 4.1 | 81.6 | Baik |
| 9 | 8 | 15.7 | 41 | 80.4 | 2 | 3.9 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 4.1 | 82.4 | Baik |
| Rata-Rata | | | | | | | | | | | 3,9 | 78,7 | Sedang |

Sumber: Data Primer Yang diolah, 2021

Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kategori sangat setuju untuk semua butir pertanyaan kemudian diikuti dengan kategori setuju. Sementara itu minoritas responden memberikan jawaban dengan kategori sangat setuju untuk semua pertanyaan. nilai rata-rata variable Pengembangan karir adalah 3,9 dengan tingkat pencapaian responden sebesar 78,7 (sedang)

Deskripsi penelitian terkait Aktualisasi diri (X3) pegawai dengan menggunakan 4 indikator pernyataan sbb:

Tabel 6
Sebaran Jawaban Responden Terhadap Variabel Aktualisasi diri (X3)

| No | Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | Rata-Rata | TCR | Kategori |
|-----------|--------------------|------|----|------|----|------|----|-----|-----|-----|-----------|------|----------|
| | SS | % | S | % | RR | % | TS | % | STS | % | | | |
| 1 | 12 | 23.5 | 16 | 31.4 | 23 | 45.1 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 3.8 | 75.7 | Sedang |
| 2 | 16 | 31.4 | 12 | 23.5 | 23 | 45.1 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 3.9 | 77.3 | Sedang |
| 3 | 12 | 23.5 | 13 | 25.5 | 26 | 51.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 3.7 | 74.5 | Sedang |
| 4 | 9 | 17.6 | 38 | 74.5 | 4 | 7.8 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 4.1 | 82.0 | Baik |
| Rata-Rata | | | | | | | | | | | 3,9 | 77,4 | Sedang |

Sumber: Data Primer Yang diolah, 2021

Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kategori sangat setuju untuk semua butir pertanyaan kemudian diikuti dengan kategori setuju. Nilai rata-rata variable Aktualisasi diri adalah 3,9 dengan tingkat pencapaian responden sebesar 77,4 (sedang)

Deskripsi penelitian terkait Kinerja (Y) dengan menggunakan 6 indikator pernyataan sebagai berikut:

Tabel 7
Sebaran Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja

| No | Alternatif Jawaban | | | | | | | | | | Rata-Rata | TCR | Kategori |
|-----------|--------------------|------|----|------|----|------|----|-----|-----|-----|-----------|------|----------|
| | SS | % | S | % | RR | % | TS | % | STS | % | | | |
| 1 | 10 | 19.6 | 39 | 76.5 | 2 | 3.9 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 4.2 | 83.1 | Baik |
| 2 | 5 | 9.8 | 42 | 82.4 | 4 | 7.8 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 4.0 | 80.4 | Baik |
| 3 | 5 | 9.8 | 40 | 78.4 | 6 | 11.8 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 4.0 | 79.6 | Sedang |
| 4 | 5 | 9.8 | 43 | 84.3 | 3 | 5.9 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 4.0 | 80.8 | Baik |
| 5 | 13 | 25.5 | 38 | 74.5 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 4.3 | 85.1 | Baik |
| 6 | 12 | 23.5 | 39 | 76.5 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 4.2 | 84.7 | Baik |
| Rata-Rata | | | | | | | | | | | 4,1 | 82,3 | Baik |

Sumber: Data Primer Yang diolah, 2021

Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban dengan kategori setuju untuk semua butir pertanyaan kemudian diikuti dengan kategori sangat setuju. Nilai rata-rata variable Kinerja adalah 4,1 dengan tingkat pencapaian responden sebesar 82,3 (baik)

Uji Instrumen Data

Dalam penelitian ini digunakan dua (2) uji, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Pada penelitian dilakukan pengujian melalui 2 tahap, yaitu evaluasi terhadap convergent validity yang dilihat berdasarkan loading factor untuk masing-masing konstruk serta discriminate validity untuk melihat output composite reliability atau disebut cronbach alpha.

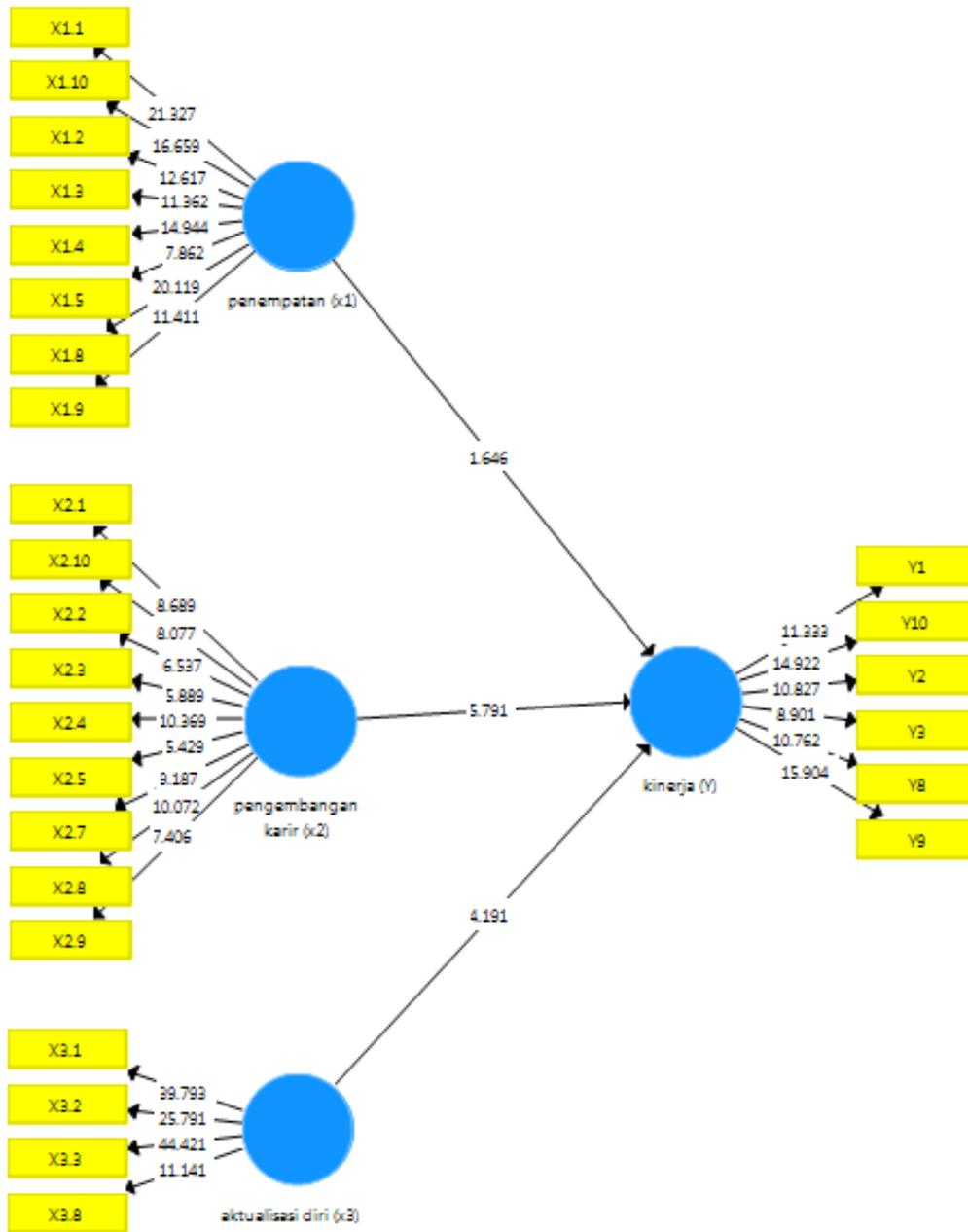
Model Pengukuran (*outer model*)

Convergent Validity (Validitas Konvergen)

Validitas konvergen dari model pengukuran dengan menggunakan indikator reflektif dinilai berdasarkan loading factor indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Pada pendekatan SEM/PLS, sebuah pengukuran telah memenuhi validitas konvergen apabila telah memenuhi syarat yaitu memiliki loading faktor minimal 0,7.

Berdasarkan hasil uji bahwa ada beberapa indikator yang mempunyai faktor loading lebih kecil dari 0,7, yaitu : X1.6, X1.7, X2.6, X3.4, X3.5, X3.6, X3.7, Y4, Y5, Y6, dan Y7 maka dilakukan proses *factor confirmasi* dengan membuang item yang memiliki loading faktor lebih kecil dari 0,7 tersebut.

Berdasarkan hasil uji bahwa semua indikator telah mempunyai faktor loading lebih besar dari 0,7. Loading faktor yang telah memenuhi syarat tersebut juga dapat dilihat pada bagan skematis 1 berikut ini



Gambar 1
Loading Faktor

Pada model modifikasi menunjukkan bahwa tidak ada indikator yang memiliki loading factor dibawah 0. 70, sehingga konstruk untuk semua variabel sudah tidak ada dieliminasi dari model, berarti semua indikator memiliki tingkat validitas yang tinggi dan sudah memenuhi *convergent validity*. Dengan demikian analisis dilanjutkan pada uji *Discriminant Validity*.

Uji Average Variance Extracted Convergent validity

Pengukuran validitas diskriminan menggunakan kriteria yang disampaikan Fornell-Larcker dan “crossloadings”. Secara statistik, nilai AVE setiap variabel laten harus lebih besar

dari nilai r^2 tertinggi dengan nilai variabel laten lainnya. Dalam penelitian ini, nilai AVE dan akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk dapat dilihat pada Tabel 8 ini:

Tabel 8
Nilai average variance extracted (AVE)

| | Average Variance Extracted (AVE) |
|-------------------------|-----------------------------------------|
| Penempatan (X1) | 0,790 |
| Pengembangan karir (X2) | 0,640 |
| Aktualisasi diri (X3) | 0,745 |
| Kinerja (Y) | 0,627 |

Sumber: Data Diolah

Dari Tabel 8 diketahui bahwa nilai AVE masing-masing konstruk berada diatas 0,5. Oleh karenanya tidak ada permasalahan konvergen validity pada model yang diuji sehingga konstruk dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

Uji Discriminant Validity

Pengujian discriminant validity dilakukan untuk membuktikan apakah indikator pada suatu konstruk akan mempunyai loading factor terbesar pada konstruk yang dibentuknya dari pada loading factor dengan konstruk yang lain.

Bahwa Korelasi konstruk dengan item pengukuran Lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya. Contohnya Nilai cross loading variabel X1 (Penempatan) lebih besar dari nilai cross loading variabel Aktualisasi diri, Pengembangan karir, dan Kinerja (Hal ini berarti bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini mempunyai validitas diskriminan yang baik

Uji Composite Reliability

Tabel 9
Nilai composite reliability

| | Composite Reliability |
|-------------------------|------------------------------|
| Penempatan (X1) | 0,937 |
| Pengembangan karir (X2) | 0,914 |
| Aktualisasi diri (X3) | 0,959 |
| Kinerja (Y) | 0,938 |

Sumber: Data Diolah

Konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai composite reliability di atas 0,70. Dari hasil output SmartPLS di atas semua konstruk memiliki nilai composite reliability di atas 0,70 Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

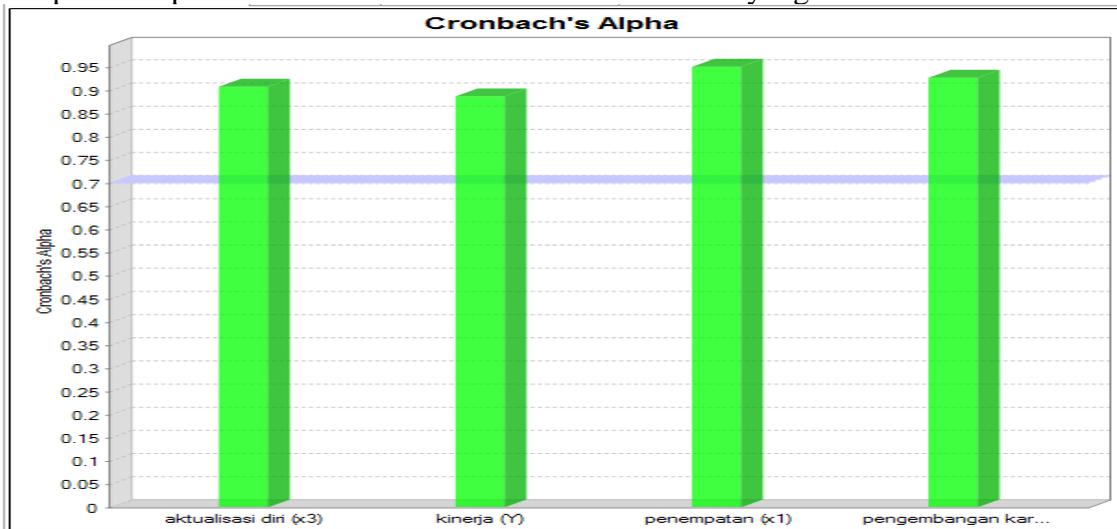
Uji Cronbach Alpha

Tabel 10
Nilai cronbach alpha

| | Cronbach's Alpha |
|-------------------------|-------------------------|
| Penempatan (X1) | 0,908 |
| Pengembangan karir (X2) | 0,887 |
| Aktualisasi diri (X3) | 0,951 |
| Kinerja (Y) | 0,927 |

Sumber: Data Diolah

Konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai cronbach's alpha di atas 0,60. Dari hasil output SmartPLS di atas semua konstruk memiliki nilai cronbach's alpha di atas 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik.



Gambar 2
Cronbach's Alpha

Sumber: Data Diolah

Pada grafik batang di atas dapat dilihat bahwa masing-masing batang grafik menunjukkan warna hijau karena posisi batang grafik sudah melewati baris dari batas minimal nilai reliabiliti (0, 6)

Model Struktural (inner model)

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R² untuk variabel dependen dan nilai koefisien path untuk variabel independen yang kemudian dinilai signifikansinya berdasarkan nilai t-statistic setiap path. Pengukuran model struktural PLS SEM dapat disimpulkan sebagai berikut

Koefisien determinasi / R-square(R²)

R-square adalah untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai *R-square* merupakan hasil (berupa persentase) atas representasi variabel independen terhadap variabel dependen, nilai dari koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada Tabel 11 berikut:

Tabel 11
Nilai R Square

| Variabel | R Square |
|----------|----------|
| Kinerja | 0,771 |

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan nilai R² yang tertera pada Tabel 11 dapat dijelaskan bahwa: Variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Penempatan, Pengembangan karir dan Aktualisasi diri sebesar 0,771 atau 77,1%, sisanya 22,9% lainnya dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

Prediktif relevansi/ Q-square (Q2)

Nilai Q² pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q² (predictive relevance). Untuk menghitung Q² dapat digunakan rumus:

Kinerja

$$Q2 = 1 - (1-R2)$$

$$Q2 = 1 - (1- 0,771)$$

$$Q2 = 1 - 0,771 = \mathbf{0,229}$$

Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai Q²Kinerja sebesar 0,229 yang mana menurut Ghozali (2014), nilai Q² dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q² lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model dikatakan sudah cukup baik, sedangkan nilai Q² kurang dari nol (0) menunjukkan bahwa model kurang memiliki relevansi prediktif. Dalam penelitian ini, konstruk atau variabel endogen (kinerja) memiliki nilai Q² yang lebih besar dari 0 (nol) sehingga prediksi yang dilakukan oleh model dinilai telah relevan. Berdasarkan nilai Q² dapat dijelaskan bahwa: Q-square Kinerja sebesar 0.229 yang artinya bahwa Penempatan, Pengembangan karir dan Aktualisasi diri dalam memprediksikan Kinerja tergolong ke dalam kategori rendah, yang berarti menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance*.

Uji Hipotesa

Uji hipotesis ini merupakan analisis kausalitas yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel sekaligus dalam rangka membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Analisis kausalitas dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel bebas dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat jika nilai t statistik > t tabel (1,6) dan nilai p values < 0, 05.

Untuk menilai signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural dapat dilihat dari nilai *t-statistic* antara variabel independen ke variabel dependen dalam tabel *Path Coefficient* pada *output* SmartPLS dibawah ini:

Tabel 12
Path Coefficient (Mean, STDEV, t-statistic, p-value)

| Variabel | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Penempatan -> Kinerja | -0,186 | -0,188 | 0,113 | 1,646 | 0,100 |
| Pengembangan karir ->Kinerja | 0,870 | 0,870 | 0,150 | 5,791 | 0,000 |
| Aktualisasi diri -> Kinerja | 0,383 | 0,384 | 0,091 | 4,191 | 0,000 |

Sumber: Data diolah

Pengujian Hipotesis H1

Dari Tabel 12 di atas dapat dilihat nilai original sample adalah sebesar -0,186 dengan signifikansi 0,100 dan nilai t- statistik 1,646 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,9. Hasil ini menjelaskan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. sehingga dapat dinyatakan bahwa penempatan kerja yang dilakukan pada pegawai selama ini di lingkungan instansi Bapelitbang Kabupaten Lima Puluh Kota belum memberikan kontribusi yang besar terhadap performa pegawai dalam bekerja.

Pegawai mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi. Tujuan organisasi akan sulit dicapai apabila pegawai tidak ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Hal ini tentu akan membawa suatu instansi kepada hasil kerja yang optimal karena terdapat adanya korelasi positif antara penempatan pegawai dengan peningkatan produktifitas kerja.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anita (2013) yang menyatakan bahwa faktor penempatan pegawai di dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk Aceh tidak memiliki korelasi yang kuat terhadap prestasi kerja pegawai. Akan tetapi hasil penelitian berbeda didapatkan pada penelitian Bahri (2019) dimana penempatan pegawai mempengaruhi kinerja mereka, hal ini didukung dengan adanya motivasi dan lingkungan kerja yang kondusif.

Pengujian Hipotesis H2

Pengujian kedua dilakukan untuk melihat apakah pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil pengujian dapat dilihat dari tabel 10 di atas, pengembangan karir memperoleh nilai original sample estimate sebesar 0,870 dengan nilai t-statistik $5,791 > 1,9$ p value 0,000 (signifikan). Hasil ini menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dilihat dari kategori dari tingkat capaian responden ditemukan pengembangan karir yang dimiliki berada pada kategori sedang, akan tetapi capaian tersebut hampir mendekati pada batas kategori baik. Hasil ini berbanding lurus dengan tingkat capaian responden pada variabel kinerja, yaitu juga berada pada kategori baik.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Salah satunya adalah pengembangan karir, sehingga karyawan berupaya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan, mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan berupa kinerja yang baik. Selain meningkatkan kinerja karyawan, pengembangan karir yang baik juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Manfaat pemberian pengembangan kepada karyawan, secara langsung dapat memberikan motivasi kepada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Massie (2015) mendapatkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Ramli (2018) pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Jaenudin (2015) juga menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan dengan adanya pengembangan karir, karyawan merasa adanya kepastian dalam karir yang akan diraih di masa yang akan datang, sehingga diimbangi dengan memberikan kinerja yang optimal.

Pengujian Hipotesis H3

Pengujian hipotesis ketiga ditujukan untuk melihat pengaruh aktualisasi diri terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai original sample estimate sebesar 0,383 dengan nilai t-statistik $4,191 > 1,9$ t-tabel signifikansi 0,000 di bawah 0,05 (signifikan). Hasil ini menjelaskan bahwa aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhinya biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain melainkan karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Dalam kondisi seseorang ingin memperlihatkan kemampuannya secara optimal di tempat masing masing. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan aktualisasi yang tidak terpenuhi dalam diri pegawai akan mempengaruhi kinerja mereka.

Adanya korelasi antara aktualisasi diri dengan kinerja dibuktikan dari penelitian oleh Kurniawan (2019) yang menjelaskan bahwa ada korelasi positif dan kuat antara kinerja dengan aktualisasi diri karyawan. Demikian juga yang dinyatakan dari penelitian sebelumnya oleh Maram (2011) yang memaparkan hasil bahwa aktualisasi diri mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup, Kebershan dan Keindahan Kota Banda Aceh.

SIMPULAN

Adapun kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dapat dinyatakan, Penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Aktualisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka implikasi dari penelitian ini pertama secara umum kinerja pegawai pada Kantor Bapelitbang Kabupaten Lima Puluh Kota, dapat ditingkatkan dengan cara melaksanakan penempatan pegawai yang tepat dan sesuai dengan kompetensinya. pengembangan karir yang baik di Bapelitbang Kabupaten Lima Puluh Kota berbanding lurus dengan kinerja pegawai juga semakin baik. Pengembangan karir yang di dapatkan oleh pegawai merupakan salah satu elemen penting yang harus diperhatikan oleh pihak instansi. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja, agar mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan kinerja organisasi.

Aktualisasi diri adalah proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat dan potensi psikologis yang unik. Dengan aktualisasi diri yang baik akan menghasilkan dampak yang baik untuk prestasi kerja pegawai yang ada dalam instansi atau organisasi tersebut. Dalam hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel aktualisasi diri memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja jadi dapat dikatakan bahwa baik tidaknya aktualisasi diri yang dimiliki, secara signifikan mampu mempengaruhi performa pegawai dalam bekerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih penulis ucapkan kepada kepala Bapelitbang Kabupaten Lima Puluh Kota yang sudah memberikan izin untuk melakukan penelitian di tempat ini. Terima kasih juga kepada ketua P3M Institut Teknologi dan bisnis Haji agus salim Bukittinggi dan seluruh pimpinan perguruan tinggi yang sudah mensupport pelaksanaan penelitian sampai penelitian ini diterbitkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, A., et al. (2009). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Penerapannya*, IPB Press.
- Anggraini, L. N. (2018). "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perum Bulog Kantor Pusat." *Jurnal Eksekutif* 15(1): 260-280.
- Anita, J., et al. (2013). "Pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada prestasi kerja pegawai dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk aceh." *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* 2(1): 67-77.
- Armas, A. M., et al. (2017). "Konsep Diri dan Kompetensi Komunikasi Penyandang Disabilitas dalam Menumbuhkan Kepercayaan Diri dan Aktualisasi Diri di Dunia Kewirausahaan Kota Makassar." *KAREBA: Jurnal Ilmu Komunikasi* 6(2): 277-284.
- Bahri, S. (2019). "Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1): 16-30.
- Dewi, R. and I. Muda (2019). *Manajemen sumber daya manusia*, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

- Fernandes, A. A. R. (2017). *Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*, Universitas Brawijaya Press.
- Ginting, S. and N. Simamora (2018). "Peran Public Relations PT. COCA-COLA Amatil Indonesia Medan Dalam Membangun Citra Positif Perusahaan di Kelurahan Martubung Kecamatan Medan Labuhan Kota Medan." *Jurnal Lensa Mutiara Komunikasi* 1(1): 1-15.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*, Universitas Indonesia Publishing.
- Hasibuan, M. S. and H. M. S. Hasibuan (2016). *Manajemen sumber daya manusia*, Bumi Aksara.
- Istijanto, M. (2013). *Riset sumber daya manusia*, Gramedia Pustaka Utama.
- Jaenudin, J. and F. Chairunisa (2015). "Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bulungan." *Jurnal Administrasi Negara* 21(2): 50-61.
- Kandau, M. A. S. (2018). *Hubungan Tingkat Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Di PTPN V Kebun Air Molek I Indragirihulu*, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Kurniawan, I. A., et al. (2019). "Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SMK 1 Kedungwuni Kab. Pekalongan." *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi* 11(2): 158-172.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Deepublish.
- Mangkunegara, A. P. (2005). "Sumber daya manusia perusahaan." Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Maram, N. (2011). "Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Keindahan Kota Banda Aceh." *Jurnal Lingkungan* 3(2).
- Masrukhin, M. A. (2015). "Praktik Sistem Kerja Berkinerja Tinggi terhadap Komitmen Afektif dengan Mediasi Keadilan Prosedural." *Jurnal dinamika manajemen* 5(1).
- Massie, R. (2015). "Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 15(5).
- Ramli, A. H. and R. Yudhistira (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta*. Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*, Universitas Brawijaya Press.
- Rozarie, C. R. D. and J. T. N. K. R. Indonesia (2017). "Manajemen sumber daya manusia."
- Rumapea, M. and A. Nainggolan (2018). "Analisis Antecedent Komitmen Organisasional Motivasi Layanan Publik dan Kinerja Layanan Dalam Sektor Publik." *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis* 18(2): 127-139.
- Runtuwuwu, H. J., et al. (2015). "Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 3(3).
- Sanjaya, G. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Wisata Paku Haji di Kabupaten Bandung*, Universitas Widyatama.
- Santoso, S. (2010). *Statistik multivariat*, Elex Media Komputindo.
- Shanty, D. and S. Mayangsari (2019). "Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi, dan Keuangan Publik* 12(2): 103-120.

- Sinambela, L. P. (2019). "Manajemen sumber daya manusia."
- Siswanto, B. (2019). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." JIMS 7(2).
- Sugiyono, P. D. (2013). "Metode penelitian manajemen." Bandung: Alfabeta, CV.
- Sunarsi, D. (2018). Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia, Asmoro Mediatama.
- Tampubolon, M. P. (2016). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing, Papas Sinar Sinanti.
- Zainal, V. R., et al. (2019). "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik."