

PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Herry Iskandar

ABSTRACT

This study aims to see the relationship between job placement and performance of the employees of the Navigation District office class III in Pontianak. But with the mediating variable is job satisfaction. Job satisfaction is a feeling of satisfaction felt by employees at work carried out as a whole or by reviewing aspects of existing conditions at work. Meanwhile, job placement is the individual's need for the suitability of the employee's abilities with the job and the suitability of individual needs and what the job can provide to employees. The population in this study were 121 employees in the Navigation District office class III Pontianak with a sample of 77 people. The sampling technique used was accidental sampling technique with data testing techniques using path analysis. Based on the results of hypothesis testing, information is obtained that; (1) there is a direct effect of job placement (X) on performance (Z) is 0.139 or 13.9%. (2) There is an indirect effect of job placement (X) on performance (Z) job satisfaction is 0.574 or 57.4%. And (3) there is an effect of the effect of total job placement (X) on performance (Z) through job satisfaction (Y) 0.426 of 42.6%. These results indicate that there is a significant positive relationship between job placement and performance in the Navigation District office class III employees with a coefficient value of $r = 0.404$ and a significance of 0.000 ($p < 0.05$).

keywords: *job placement, job satisfaction, performance employee*

A. PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan suatu perusahaan dan organisasi maka diperlukan adanya sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimiliki ada aset yang harus dioptimalkan perannya untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Pentingnya peran sumber daya manusia sebagai pilar dalam berjalannya suatu organisasi menuntut perusahaan untuk dapat menjalankan sumber daya manusia secara tepat dan bijaksana sehingga tercipta kepuasan kerja bagi karyawan yang bekerja di dalamnya. (Titis & Ika, 2018).

Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan berupa senang atau tidak senang pada pekerjaan yang dilakukan dengan dilihat dari secara keseluruhan maupun dengan meninjau aspek-aspek kondisi yang ada pada pekerjaannya di organisasi tempatnya bekerja. (Spector, 2003 dalam Titis & Ika, 2018). Dengan adanya kepuasan

kerja maka karyawan dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk meningkatkan kinerja sehingga berdampak dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Di sisi lain, penempatan posisi kerja merupakan permasalahan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kinerja organisasi. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya menentukan jumlah pegawai yang diperlukan oleh unit kerja, tetapi yang lebih utama lagi adalah bagaimana menempatkan pegawai pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, keahlian dan pengalaman, agar efisien dan efektif bagi organisasi serta dapat memperoleh kepuasan dalam bekerja.

Kesesuaian orang dengan organisasi adalah suatu hal yang penting karena merupakan faktor-faktor

umum dari keberhasilan pekerjaan dan sama pentingnya dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan tertentu. Menurut Mathis & Jackson (2006) menyatakan bahwa “Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.”

Distrik Navigasi Kelas III Pontianak mempunyai tugas melaksanakan pengoperasian, pengawasan sarana bantu navigasi pelayaran, telekomunikasi pelayaran serta pengamatan laut, pemantauan alur dan perlintasan dengan menggunakan sarana instalasi untuk kepentingan keselamatan pelayaran, sehingga diperlukan pegawai yang mempunyai kemampuan dan keterampilan dibidangnya masing-masing. Penempatan pegawai apabila berdasarkan dengan kemampuan dan keterampilan akan menjadi keputusan yang tepat dan bukan atas dasar suka atau tidak suka terhadap seseorang. Sehingga tugas yang diberikan dapat diselesaikan secara maksimal. Penempatan pegawai yang didasari pada kemampuan dan keterampilan akan memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran, efisiensi kerja dan merupakan kunci keberhasilan penyelenggaraan kegiatan.

Hasil dari penempatan kerja yang tidak sesuai pada teknisi telekomunikasi pelayaran dengan latar belakang pendidikan teknik mesin menyebabkan fungsi komunikasi tidak optimal, bahkan seharusnya dapat dioptimalkan dengan penempatan pada bagian mesin, apalagi semakin bertambahnya ketersediaan armada kapal kenavigasian yang perlu

didukung oleh SDM yang berkompeten.. Termasuk juga pada bagian markonis kapal yang berfungsi sebagai operator radio/komunikasi serta bertanggung jawab menjaga keselamatan kapal dari marabahaya atau kecelakaan ditempati oleh orang yang memiliki latar belakang penjaga menara suar yang berfungsi sebagai Sarana Bantu Navigasi Pelayaran (SBNP). Komisi Nasional Keselamatan Transportasi (KNKT) berdasarkan data kecelakaan pelayaran pada periode 2010 – 2016, telah mengeluarkan 48 rekomendasi untuk administrator serta 18 rekomendasi untuk awak kapal. Diantara faktor kecelakaan adalah faktor *human error*, yaitu kurangnya perawatan kapal, sistem keamanan kapal yang tidak standar dan ada kapal yang tidak layak lagi untuk berlayar.

Menempatkan seorang karyawan atau calon karyawan berdasarkan *penempatan kerja* berarti merupakan penilaian individu tentang kesesuaian antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan serta kesesuaian antara kebutuhan individu dan apa yang dapat diberikan oleh pekerjaan itu kepada karyawan. Menurut Sastrohadiwiryono yang dikutip oleh Suwarno, menempatkan karyawan untuk pelaksanaan posisi pekerjaan harus memiliki beberapa kriteria yakni pengetahuan, kemampuan, kecakapan, dan keahlian (Larasati, 2018).

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas III Pontianak dan bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja

karyawan dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi.

B. MASALAH PENELITIAN

”Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas III Pontianak.”

C. LANDASAN TEORI

1. Penempatan Kerja

Penempatan kerja didefinisikan sebagai kompatibilitas antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan di tempat kerja. Definisi ini mencakup kompatibilitas (kemampuan) berdasarkan kebutuhan karyawan dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut (Cable & DeRue, dalam Ollani, dkk, 2017). Menurut Sekiguchi (2004) dalam Ollani, dkk (2017) mendefinisikan penempatan kerja sebagai kesesuaian antara kemampuan seseorang dengan tuntutan pekerjaan atau keinginan seseorang dan atribut pekerjaan.

Demikian juga, Koopsman, et.al. (2011) menyatakan bahwa kesesuaian individu terhadap pekerjaan (penempatan) memperhitungkan jenis-jenis individu yang diperlukan dengan 4 dimensi yaitu kinerja (*task performance*), suasana (*contextual performance*), adaptasi (*adaptive performance*), dan sikap kontraproduktif (*counterproductive work behavior*) semua itu meliputi gambaran bagaimana kinerja seseorang. Selain itu juga tergambar ke dalam beberapa indikator diantaranya

kesesuaian *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan), *abilities* (kemampuan), *social skills* (keterampilan sosial), dan sebagainya.

2. Kinerja

Pengertian kinerja menurut Campbell (dalam Koopsman, 2011) adalah tingkah laku atau tindakan yang berhubungan dengan tujuan pada suatu organisasi, berarti tingkah laku atau aktivitas yang dilakukan harus sesuai dengan tujuan dari organisasi. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Viswesvaran & Ones (dalam Koopsman, 2011) mendefinisikan kinerja yaitu kemampuan tindakan, tingkah laku dan hasil dari pekerja mengikutsertakan hubungan dan kontribusinya dengan tujuan organisasi. Mangkunegara (dalam Edi dkk, 2014) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah suatu gabungan antara kemampuan, kesempatan dan usaha yang didapat dari suatu hasil kerja. Dapat juga merupakan suatu catatan yang diperoleh atau yang dihasilkan dari kegiatan para pegawai yang melakukan aktivitasnya yang dikerjakan dalam jangka waktu tertentu. Dan merupakan suatu beban yang harus dipertanggungjawabkan secara keseluruhan dengan kata lain sama seperti rata-rata jumlah kegiatan yang dilakukan.

Kinerja merupakan suatu konsep yang mencakup tiga aspek yaitu kemampuan (*ability*), sikap (*attitude*), dan prestasi (*accomplishments*).

Adapun Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara

individu ada beberapa indikator (Koopsman dkk, 2011) diantaranya :

1. *Task Performance* : menyelesaikan tugas, kuantitas kerja, kualitas pekerjaan, skill (keahlian), pengetahuan, update pengetahuan, berkeja secara akurat dan rapi, perencanaan dan organisasi, administrasi, membuat keputusan, memecahkan permasalahan, kemampuan berkomunikasi, pengawasan dan kontrol.
2. *Contextual Performance* : tugas ekstra, usaha, inisiatif, antusias, bertanggung jawab, kepanjangan akal daya, rajin, tekun, motivasi, dedikasi, pro-aktif, kreativitas, bekerjasama dan menolong orang lain, sopan, komunikasi yang efektif, hubungan interpersonal, komitmen organisasi
3. *Adaptive performance* : menghasilkan yang baru, ide yang berinovasi, menyesuaikan dengan tujuan dan merencanakan situasi, mempelajari teknologi, fleksibel dan pikiran terbuka terhadap orang lain, memahami kelompok lain dan budaya, menunjukkan kegembiraan, tenang, analisa cepat, sikap yang sesuai
4. *Counterproductive work behavior* : terlalu lama istirahat, absen, komplain, terlambat, kesalahan dalam bekerja, bergosip dengan rekan kerja, berkelahi, mengabaikan keamanan, menyalahgunakan hak, agresif, mencuri, menggunakan kekerasan.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah pendidikan, kemampuan teknis (keterampilan atau pendidikan khusus), Pengalaman, Serta jabatan (pangkat dan golongan).

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri (Titisari, 2014 dalam Oxy & Heru (2018)). Menurut Handoko (2001) dalam Oxy & Heru (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah kepuasan emosional yang menyenangkan ketika para karyawan menjalankan pekerjaannya masing-masing.

Husein (2008), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya.

Berarti kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

Adapun faktor-faktor dalam mengukur tingkat kepuasan kerja seseorang perlu diketahui faktor-faktor apa saja yang menjadi tolak ukurnya. Robbins (2010) dalam Oxy & Heru (2018) menjelaskan lima faktor yang dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja, antara lain :

1. Kepuasan dengan gaji
2. Kepuasan dengan promosi
3. Kepuasan dengan rekan kerja
4. Kepuasan dengan atasan
5. Kepuasan dengan kepuasan pekerjaan itu sendiri.

Sedangkan indikator kepuasan kerja, menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Indikator kepuasan kerja adalah menyenangi pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, memiliki moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Penelitian dari Spector (2003) mendefinisikan kepuasan sebagai cluster perasaan evaluatif tentang pekerjaan dan ia dapat mengidentifikasi indikator kepuasan kerja dari sembilan aspek yaitu: (1) Upah : jumlah dan rasa keadilannya, (2) Promosi : peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi, (3) Supervisi : keadilan dan kompetensi penugasan menajerial oleh penyelia, (4) *Benefit*: asuransi, liburan dan bentuk fasilitas yang lain, (5) *Contingent rewards* : rasa hormat, diakui dan diberikan apresiasi, (6) *Operating procedures* : kebijakan, prosedur dan aturan, (7) *Coworkers* : rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten, (8) *Nature of work* : tugas itu sendiri dapat dinikmati atau tidak, dan (9) *Communication* : berbagai informasi didalam organisasi (verbal maupun nonverbal)

Menurut Robbins (2002), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain : pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan kerja dan hubungan interpersonal. Kerja yang menantang secara mental, pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan feedback tentang

seberapa baik pekerjaannya. Penghargaan yang sesuai juga akan mempengaruhi, kondisi kerja yang mendukung, dan kolega yang suportif.

Menurut Oxy & Heru (2018), kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain : penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian; suasana dan lingkungan pekerjaan; berat ringannya pekerjaan; peralatan yang menunjang; sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Termasuk bahwa kepuasan kerja dipengaruhi dimensi spesifik dari pekerjaan yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, dan rekan kerja.

D. METODE PENELITIAN

Penelitian ini, menggunakan jenis penelitian dengan metode kuantitatif, Menurut Sugiyono (2018), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Langkah-langkah penelitian dilakukan dengan penelitian kepustakaan, penelitian lapangan dan klasifikasi data.

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam pengumpulan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini dengan metode angket dan wawancara.

Sedangkan populasi penelitian adalah para pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Pontianak yang dijadikan sumber untuk mendapatkan data dan informasi. Informan dalam penelitian ini

dilakukan dengan teknik pengambilan sampel secara kebetulan (*accidental sampling*) dari setiap unit kerja pada kantor Distrik Navigasi Kelas III Pontianak.

Total populasi dalam penelitian ini sebanyak 121 orang sedangkan sampel yang akan diambil sebesar 77 orang. Dan menggunakan 2 (dua) orang sebagai sumber informasi kunci yaitu : Kepala Seksi Operasional dan Bagian Personalia.

Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah *penempatan kerja*. Dan yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan. Sedangkan yang menjadi variabel mediasi adalah kepuasan kerja.

Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah dengan *Path analysis* atau analisis jalur.

Perhitungan data menggunakan SPSS dengan dengan melihat nilai terletak pada Beta yang membentuk persamaan $Y1 = Py1x1 + Py1X2 + Py1.e1$ dan seterusnya. Selanjutnya melakukan interpretasi pada hasil olah data dengan membaginya menjadi menjadi dua tahap interpretasi yakni 1) Tahap Menghitung Koefisien Jalur, 2) Tahap Uji Hipotesis dan Pembuatan Kesimpulan. Apabila nilai X pada standar *coefficients* < 0,05 maka variabel X berpengaruh signifikan terhadap Y. Dan apabila nilai X,Y pada *coefficients* < 0,05 yakni variabel X dan Y berpengaruh signifikan terhadap Z.

E. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tabel 1, terdapat gambaran penempatan pekerjaan untuk karyawan. Diantaranya pada bagian

deck sebanyak 13 orang, bagian mesin sebanyak 29 orang, bagian teknisi listrik/elektronika sebanyak 9 orang, bagian marconis sebanyak 22 orang, 1 orang merangkap sebagai marconis dan listrik 1 orang. Dan sisanya tidak menempati bagian apapun sebanyak 2 orang, atau membantu secara umum.

Tabel 1. Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan Profesi

Penempatan Kerja	Jumlah
Bagian Umum	3 orang
Deck	13 orang
Marconis	22 orang
Teknisi Listrik/Elektronika	9 orang
Mesin	29 orang
Marconis dan Teknisi Listrik	1 orang
Total	77 orang

Sedangkan pada tabel 2, unit pekerjaan yang harus memiliki pekerjaan khusus pada unit tersebut. Terlihat unit kerja yang dengan jumlah terbanyak terdapat pada unit kerja telekomunikasi sebanyak 27 orang dan unit yang terendah terdapat pada unit kapal negara dan telekomunikas.

Tabel 2. Data Karyawan Berdasarkan Unit Kerja

Penempatan Kerja	Jumlah
Kapal Negara	26 orang
Bengkel & Galangan	9 orang
Perambuan & Penerangan Pantai	14 orang
Kapal Negara & Telekomunikasi	1 orang
Telekomunikasi	27 orang
Total	77 orang

Untuk pengujian statistik pada penelitian ini diuraikan dan dianalisis menggunakan skala *likert* yang terdiri dari variabel penempatan kerja (X), sebanyak 8 pertanyaan, variabel kepuasan kerja (Y) sebanyak 8

pertanyaan dan variabel kinerja karyawan (Z) sebanyak 10 pertanyaan. Pengolahan data penelitian yang diperoleh dan kuisioner diukur sesuai dengan kriteria masing-masing, kemudian diberi bobot 1 sampai dengan 4. Adapun kriteria jawaban sebagai berikut 1 = Tidak Setuju, 2 = Kurang Setuju, 3 = Setuju dan 4 = Sangat Setuju. Sedangkan rentang

skala menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala (RS)} = (m - 1) / n$$

n : jumlah sampel

m : jumlah alternatif setiap jawaban

Adapun hasil dari pengisian angket pada masing-masing variabel diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Kriteria Penilaian Variabel

No	Nilai Rerata	Kriteria Penilaian untuk Variabel		
		Penempatan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
1	3,25 – 4,00	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik
2	2,49 – 3,24	Baik	Baik	Baik
3	1,73 – 2,48	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
4	1,00 – 1,72	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik

Tabel 4. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penempatan Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Jawaban Responden				Jumlah	Total Skor	Nilai Rerata	Kriteria
		SS	S	KS	TS				
Penempatan kerja	X1	12	48	12	5	77	221	2,87	Baik
	X2	12	56	5	4	77	230	2,99	Baik
	X3	13	52	9	3	77	229	2,97	Baik
	X4	12	54	10	1	77	231	3,00	Baik
	X5	7	47	20	3	77	212	2,75	Baik
	X6	13	56	8	0	77	236	3,06	Baik
	X7	14	52	11	0	77	234	3,04	Baik
	X8	15	53	9	0	77	237	3,08	Baik
Total Nilai Rata-Rata						616	1830	2,97	Baik

Keterangan :

X1 = Posisi pekerjaan sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki

X2 = Posisi pekerjaan sesuai dengan skill (keterampilan) yang saya miliki

X3 = Posisi pekerjaan sesuai dengan *abilities* (kemampuan) yang saya miliki

X4 = Posisi pekerjaan sesuai dengan *social skills* (keterampilan sosial) yang saya miliki

X5 = Posisi pekerjaan sesuai dengan kebutuhan saya

X6 = Posisi pekerjaan sesuai dengan nilai-nilai yang saya pahami

X7 = Posisi pekerjaan sesuai dengan minat saya

X8 = Posisi pekerjaan sesuai dengan sikap saya dalam bekerja.

Tabel 5. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Jawaban Responden				Jumlah	Total Skor	Nilai Rerata	Kriteria
		SS	S	KS	TS				
Penempatan kerja	Y1	5	51	17	4	77	211	2,74	Baik
	Y2	8	40	24	5	77	205	2,66	Baik
	Y3	17	52	8	0	77	240	3,12	Baik
	Y4	26	46	5	0	77	252	3,27	Baik
	Y5	9	51	17	0	77	223	2,90	Baik
	Y6	14	50	12	1	77	231	3,00	Baik
	Y7	11	53	11	2	77	227	2,95	Baik
	Y8	11	41	20	5	77	212	2,75	Baik
Total Nilai Rata-Rata						616	1801	2,92	Baik

Keterangan :

- Y1 = Saya puas terhadap gaji yang diberikan
- Y2 = Saya puas dengan promosi yang diberikan
- Y3 = Saya senang dengan atasan
- Y4 = Saya memiliki rekan kerja yang mendukung
- Y5 = Kebijakan dan penugasan pekerjaan sangat tepat
- Y6 = Komunikasi dan lingkungan pekerjaan sangat kondusif
- Y7 = Fasilitas yang diberikan sangat memadai
- Y8 = Saya puas terhadap rewards yang diberikan karena sesuai dengan prestasi

Tabel 6. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pertanyaan	Jawaban Responden				Jumlah	Total Skor	Nilai Rerata	Kriteria
		SS	S	KS	TS				
Penempatan kerja	Z1	17	53	7	0	77	241	3,13	Baik
	Z2	22	51	3	1	77	248	3,22	Baik
	Z3	14	53	10	0	77	235	3,05	Baik
	Z4	25	49	2	1	77	252	3,27	Baik
	Z5	22	48	7	0	77	246	3,19	Baik
	Z6	16	46	13	2	77	230	2,99	Baik
	Z7	20	52	4	1	77	245	3,18	Baik
	Z8	25	48	3	1	77	251	3,26	Baik
	Z9	15	53	6	3	77	234	3,04	Baik
Rata-Rata						693	2182	3,15	Baik

Keterangan:

- Z1 = Saya telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas
- Z2 = Saya telah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas pelayanan
- Z3 = Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan
- Z4 = Saya datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku
- Z5 = Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
- Z6 = Efisiensi waktu saya melebihi rata-rata pegawai lain
- Z7 = Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan
- Z8 = Saya menyelesaikan pekerjaan secara profesional
- Z9 = Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki

Berdasarkan hasil diatas, berikutnya dilakukan uji analisis jalur (Path Analysis) yang digunakan untuk

menguji pengaruh variable intervening (Z) dimana penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan

kausalitas antar variable (*model casual*).

Tabel 7. Uji Pengaruh Individual (Uji t) Model I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.058	2.081		4.832	.000
penempatan kerja	.479	.098	.490	4.863	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel 7, model regresi untuk penempatan kerja atas faktor- faktor yang mempengaruhi yaitu kepuasan kerja sebagai berikut:

$$Y = 0.490 X + 0.05$$

Dari persamaan regresi, menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja mempunyai arah koefisien regresi yang positif atau berbanding lurus terhadap kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja akan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil Uji Pengaruh Individual (uji t) dan berpedoman pada t-tabel yaitu sebesar 1.658, dan diperoleh t-hitung sebesar 4.863. Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung > t-tabel atau 4.863 > 1.980. Tabel 4.13 menunjukkan nilai p-value hasil uji-t dari variabel penempatan sebesar

0.000. Dikarenakan nilai p-value lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau ($0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak yang berarti penempatan kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan, hipotesis pertama yang menyatakan "terdapat pengaruh yang signifikan dari penempatan kerja terhadap kepuasan kerja" diterima atau terbukti.

Untuk membuktikan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen digunakan uji F statistik. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (serempak) mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji secara bersama-sama/serempak (Uji F) ditunjukkan pada Tabel 8.

Tabel 8. Pengujian Hipotesis secara Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	160.041	1	160.041	23.652	.000 ^b
Residual	507.492	75	6.767		
Total	667.532	76			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), penempatan kerja

Berpedoman pada $DF = n-k-1$ diperoleh F-tabel atau $F_{0,05;73;3}$ yaitu sebesar 2.73, dan diperoleh F-hitung sebesar 23,652. Hal ini menunjukkan bahwa F-hitung > F-tabel atau 23,652 > 2.73. Tabel 4.8. menunjukkan nilai

p-value dari hasil uji F sebesar 0.000. Dikarenakan nilai p-value lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha=5\%$ atau ($0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak yang berarti penempatan kerja secara simultan mempunyai pengaruh

terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan hipotesis kedua yang menyatakan "terdapat pengaruh yang signifikan dari penempatan kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan" diterima atau terbukti.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel penempatan kerja

terhadap variabel kepuasan kerja pada karyawan digunakan koefisien determinasi berganda (adjusted R square). Hasil koefisien deteminasi berganda dapat ditunjukkan pada Tabel 9.

Tabel 9. Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.490 ^a	.240	.230	2.601

a. Predictors: (Constant), penempatan kerja

Berdasarkan Tabel 9, dapat diketahui besarnya koefisien determinasi berganda (adjusted R²) sebesar 0.240. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 24% besarnya kepuasan kerja pada karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas yang

terdiri dari penempatan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 76% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Tabel 10. Uji Pengaruh Individual (uji t) Model II Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.238	2.927		4.865	.000
1 penempatan kerja	.168	.139	.139	1.213	.229
kepuasan kerja	.527	.142	.426	3.717	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan Tabel 10, model regresi berganda untuk kinerja atas faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu penempatan kerja dan kepuasan kerja sebagai berikut:

$$Z = 0.139 X + 0.426 Y$$

Berdasarkan persamaan regresi, menunjukkan bahwa variabel yaitu penempatan kerja dan kepuasan kerja mempunyai arah koefisien regresi yang negatif atau berbanding terbalik terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa variabel yaitu penempatan kerja dan kepuasan kerja akan memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja. Hasil uji pengaruh individual (uji t)

dan berpedoman pada t-tabel yaitu sebesar 1,658, dan diperoleh t-hitung sebesar 1,213. Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung < t-tabel atau 1,213 < 1,658. Tabel 4.10 menunjukkan nilai p-value hasil uji-t dari variabel penempatan kerja sebesar 0.450. Dikarenakan nilai p-value lebih besar dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau (0.450 > 0.05), maka H0 diterima yang berarti tidak ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja. Kesimpulanh ipotesis ketiga yang menyatakan "terdapat pengaruh yang signifikan dari penempatan terhadap kinerja" ditolak atau tidak terbukti.

Berpedoman pada t-tabel yaitu sebesar 1.658, dan diperoleh t-hitung sebesar 3.717. Hal ini menunjukkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $3.717 > 1.658$. Tabel 4.10. menunjukkan nilai p-value hasil uji-t dari variabel kepuasan kerja sebesar 0.000. Dikarenakan nilai p-value lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau ($0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak yang berarti kepuasan kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Kesimpulan hipotesis kelima yang menyatakan "terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja" diterima atau terbukti.

Uji F dan Koefisien Determinasi (R²)

Untuk membuktikan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen digunakan uji F statistik. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (serempak) mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji secara bersama-sama/serempak (uji F) adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Pengujian Hipotesis Secara Simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	264.360	2	132.180	12.958	.000 ^b
Residual	754.860	74	10.201		
Total	1019.221	76			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, penempatan kerja

Berpedoman pada $DF = N - k - 1$ diperoleh Ftabel atau $F_{0,05;73;3}$ yaitu sebesar 2.73, dan diperoleh F-hitung sebesar 12.958. Hal ini menunjukkan bahwa $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ atau $12.958 > 2.73$. Tabel 11 menunjukkan nilai p-value dari hasil uji F sebesar 0.000. Dikarenakan nilai p-value lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau ($0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak yang berarti penempatan kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja. Kesimpulan, hipotesis yang menyatakan "terdapat

pengaruh yang signifikan dari penempatan kerja terhadap kinerja secara simultan" diterima atau terbukti.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel penempatan kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja digunakan koefisien determinasi berganda (adjusted R square). Hasil koefisien determinasi berganda dapat ditunjukkan pada Tabel 4.12.

Tabel 12. Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.509 ^a	.259	.239	3.194

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, penempatan kerja

Berdasarkan Tabel 12, dapat diketahui besarnya koefisien

determinasi berganda (adjusted R²) sebesar 0.259. Hasil tersebut dapat

diartikan bahwa 25.9% besarnya kinerja pada karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel bebas yang terdiri dari penempatan kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 74.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Analisis Pengaruh Total

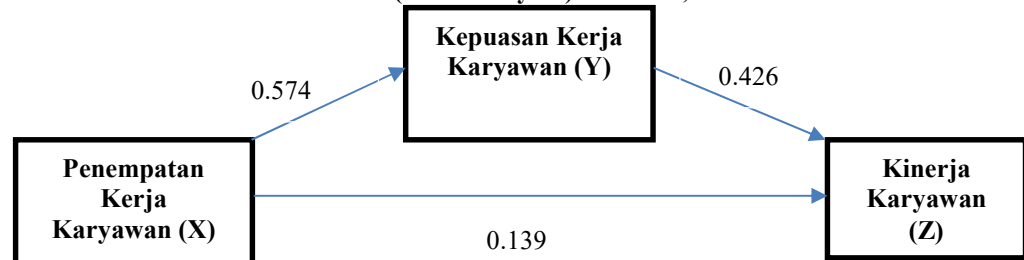
Penelitian menggunakan analisis statistik yaitu analisis jalur (path analysis). Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening (Z) dimana penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Dalam analisis jalur terdapat hubungan langsung dan hubungan tidak langsung. Hubungan langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (intervening) hubungan kedua variabel tersebut. Hubungan tidak langsung adalah jika

ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel ini.

Dengan demikian dalam model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel independen yang dalam hal ini disebut variabel eksogen (exogenous), dan variabel dependen yang disebut variabel endogen (endogenous). Melalui analisis jalur ini akan dapat ditemukan jalur mana yang paling tepat dan singkat suatu variabel independen menuju variabel dependen yang terakhir (Sugiyono, 2018).

Sebelum menggunakan analisis jalur, maka sebelumnya harus menyusun model hubungan antar variabel yang dalam hal ini disebut diagram jalur. Diagram jalur tersebut disusun berdasarkan kerangka berfikir yang dikembangkan dari teori yang digunakan dalam penelitian. Dimana terdapat variabel bebas terdiri dari penempatan kerja (X) dan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel intervening, sedangkan kinerja (Z) sebagai variabel terikat. Berdasarkan model-model pengaruh diatas, secara keseluruhan dapat disusun lintasan pengaruh sebagai berikut:

Gambar 1. Hasil Analisis Jalur (Path Analysis) antara X, Z dan Y



Berdasarkan Gambar 1, maka dapat dijelaskan pengaruh langsung

dan tidak langsung dari variabel dari penempatan kerja (X), terhadap kinerja

(Z) melalui kepuasan kerja (Y). Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai berikut :

- a. Pengaruh langsung penempatan kerja (X) terhadap kinerja (Z) adalah sebesar 0.139 atau sebesar 13.9 %.
- b. Pengaruh tidak langsung penempatan kerja (X) terhadap kinerja (Z) melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0.574 atau sebesar 57.4 %.
- c. Pengaruh total penempatan kerja (X) terhadap kinerja (Z) melalui kepuasan kerja (Y) 0.426 sebesar 42.6 %.

Berdasarkan uji analisis jalur, hasil pengaruh langsung dan tidak langsung dari penempatan kerja (X) terhadap kinerja (Z) melalui kepuasan kerja (Y) diperoleh hasil bahwa pengaruh langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung.

Tabel 13. Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

	Hipotesis	Hasil Uji
H1	Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Diterima
H2	Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Ditolak
H3	Kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Diterima

PEMBAHASAN

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh moderasi kepuasan kerja pada hubungan penempatan kerja terhadap kinerja di kantor navigasi pontianak. Berdasarkan analisis terhadap hasil

temuan penelitian diketahui bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, namun dipengaruhi juga variabel moderasi lain yaitu kepuasan kerja karyawan.

Pada hipotesis pertama yaitu penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, berdasarkan perhitungan statistik maka hipotesis ini diterima. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian lainnya yang menunjukkan bahwa penempatan kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap kepuasan kerja walaupun belum seluruh karyawan terlihat puas atas penempatan kerja yang diterima. Misalnya penelitian yang dilakukan Safia & Asha (2014), bahwa penempatan kerja yang dilihat dari dalam organisasi akan berdampak kepada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian Titis & Ika (2018) yang menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara penempatan kerja dengan kepuasan kerja.

Penempatan kerja merupakan keputusan berdasarkan kemampuan dan profesi serta latar belakang pendidikan karyawan untuk lebih puas dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sebagai karyawan. Adanya penempatan kerja ini tentu akan membantu kantor dan karyawan dalam beban kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi ditemukan fakta bahwa karyawan juga senantiasa mengharapkan adanya bentuk bonus-bonus kerja sebagai kompensasi yang dapat menambah dan mendukung dalam beban.

Penempatan kerja juga akan berpengaruh pada bonus-bonus

tertentu yang akan mengurangi pengeluaran karyawan untuk menggunakan pendapatannya, dan mengalokasikannya untuk kebutuhan lain. Sehingga penempatan kerja ini juga dapat berharap bahwa karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Begitupun sebaliknya, apabila kepuasan kerja pada karyawan semakin rendah, maka akan semakin rendah kinerja karyawan untuk perusahaan.

Adapun Hipotesis kedua yaitu penempatan kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Penempatan kerja dapat disesuaikan juga dengan lingkungan psikologis dan fisik di dalam unit kerja tertentu dimana orang tersebut bekerja. Penempatan kerja merupakan fungsi strategi sumber daya manusia yang mempunyai pengaruh signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya.

Perancangan dan pelaksanaan sistem penempatan kerja haruslah memastikan bahwa terdapat keadilan eksternal, keadilan internal dan keadilan individu melalui perancangan dan penetapan struktur gaji yang efektif dan tingkat gaji yang tepat. Organisasi menggunakan penempatan kerja untuk peningkatan kinerja karyawan. Karyawan akan meningkatkan kinerja untuk bekerja manakala mereka merasa bahwa penempatan kerja didistribusikan secara tepat.

Berdasarkan penelitian Nevin D, Aral N & Öznur G.E. (2015) kinerja karyawan memiliki masalah ketika stress terjadi di tempat kerja. Ini merupakan masalah yang sangat umum

di dunia bisnis saat ini. Banyak orang berganti pekerjaan karena tekanan pekerjaan yang tinggi yang memengaruhi kesejahteraan pribadi mereka. Oleh karena itu ada pengaruh lain dalam penempatan kerja tersebut, hasil penelitian menunjukkan bahwa memperhatikan kecocokan orang pekerjaan dan menyesuaikan karyawan dengan organisasi adalah faktor penting dalam menghasilkan kinerja yang baik termasuk juga kepuasan karyawan.

Pada hipotesis ketiga yaitu kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Kepuasan kerja diantaranya kepuasan terhadap gaji yang diberikan, kepuasan dengan promosi yang diberikan, kepuasan dengan atasan, memiliki rekan kerja yang mendukung, kepuasan terhadap kebijakan dan penugasan pekerjaan, kepuasan terhadap komunikasi dan lingkungan pekerjaan sangat kondusif, dan fasilitas yang diberikan sangat memadai serta kepuasan terhadap rewards yang diberikan karena sesuai dengan prestasi.

Hal ini sejalan juga dengan penelitian Oxy, R.S., & Heru, S. (2018), yang menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel *intervening*. Namun, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,395 dan signifikan t 0,040. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, penempatan kerja akan memberikan konsekuensi

kepada kinerja karyawan namun dipengaruhi variabel moderasi yaitu kepuasan kerja. Sebagaimana dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad, Latif & Naseer (2014) ditemukan bahwa penempatan kerja dan kepuasan kerja akan memberikan konsekuensi kepada kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis maka diperoleh informasi bahwa; (1) terdapat pengaruh langsung penempatan kerja (X) terhadap kinerja (Z) adalah sebesar 0.139 atau sebesar 13.9 %. (2) Terdapat pengaruh tidak langsung penempatan kerja (X) terhadap kinerja (Z) melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0.574 atau sebesar 57.4 %. Dan (3) terdapat pengaruh total penempatan kerja (X) terhadap kinerja (Z) melalui kepuasan kerja (Y) 0.426 sebesar 42.6 %.
2. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara penempatan kerja dengan kinerja pada karyawan kantor Distrik Navigasi Kelas III Pontianak dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,404$ dan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Berarti bahwa semakin tinggi penempatan kerja maka semakin tinggi kinerja, dan sebaliknya ketika semakin rendah penempatan kerja maka semakin rendah kinerja. Penempatan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 43% dengan sisa 57% ditentukan oleh

variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Adapun saran dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi pada kinerja karyawan
2. Bagi kantor atau perusahaan perlu memperhatikan penempatan kerja sekaligus kepuasan kerja pada karyawan dengan tepat agar menghasilkan kinerja yang baik berdasarkan pertimbangan kebijakan dan tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto. (2014). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 2, No. 1. Malang. Universitas Brawijaya.
- Eva F. B., Sukaria S, Rulianda P.W. (2019). *The Effect of Person Job Fit and Person Organization Fit of Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan Employee Performance*. International Journal of Research & Review (www.ijrrjournal.com) 213 Vol.6; Issue: 10; October 2019. E-ISSN: 2349-9788; P-ISSN: 2454-2237
- Farzaneh, J.A., D.F., and Mehdi, K. 2014. *The Impact Of Person-Job Fit And Person-Organization Fit On OCB: The mediating and moderating effects Of Organizational Commitment And Psychological Empowerment*. Emerald, Vol.43 No.5,pp.672-691.
- Fanlia P.J, Sulaiman, Devi, R. 2019. *Pengaruh Person Job Fit (Pj-Fit) dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Puta Kebun Asri (CPKA)*. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan Volume 3 No. 1 hal: 12-20. Edisi Maret 2019 ISSN: 2549-3477 e-ISSN: 2623-1077. Dapat juga

- diakses melalui halaman : <https://ejurnal.stimi-bjm.ac.id>
- Fidyannisa. (2012). *Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediator : studi kasus pada kelompok wilayah I Direktorat Jenderal Pajak*. Tesis. Universitas Indonesia. Dapat juga diakses melalui halaman : <http://lib.ui.ac.id/detail?id=20329813&lokasi=lokal>
- Hariandja, E., Tua, M., (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Grasindo.
- Husein, U. (2008). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Seri Desain Penelitian Bisnis – No 1. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Januar I.W,. (2014). *Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Pada Koperasi Tiga Desa Bersatu Kec. Merapi Barat Kab.Lahat*. Jurnal Ekonomi – Jurnal (Vo,2, No.6, April 2014). Palembang. Universitas Palembang.
- Khan, T.A., & Mishra, D.G. (2013). *Promotion As Job Satisfaction, A Study On Colleges Of Muscat, Sultanate Of Oman*.
- Koopsman, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V.H., Schaufeli, W.B., Henrica C.W. & Van Der Beek, A.J. (2011). *Conceptual Frameworks of Individual Work Performance*. JOEM : American College of Occupational and Environmental Medicine. DOI: 10.1097/JOM.0b013e318226a763.
- Kotur, B.R., & Anbazhagan, S. (2014). *Education and Work-Experience - Influence on the Performance*. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) Volume 16, Issue 5. Ver. III (May. 2014), PP 104-110. e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. www.iosrjournals.org
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta. Budi Utama.
- Maharani, Putri. (2015). *Analisis Pengaruh Person-Job Fit dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Bank Syariah Mandiri*. Skripsi : Jurusan Manajemen Bisnis. Fakultas Manajemen. Universitas Bina Nusantara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2007). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika
- Mathis, Robert L. , dan Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Terjemahan. Salemba Empat : Jakarta
- Motyka, Blazej. (2018). *Employee engagement and performance:a systematic literature review*. International Journal of Management and Economics 2018; 54(3): 227–244. <https://doi.org/10.2478/ijme-2018-0018>.
- Muhammad Tahir Iqbal, Waqas Latif & Wahab Naseer. (2014). *The Impact of Person Job Fit on Job Satisfaction and its Subsequent Impact on Employees Performance*. Mediterranean Journal of Social Sciences Vol. 3 (2) May 2012. ISSN 2039-2117. Muhammad Ali Jinnah University. Islamabad:Pakistan.
- Nevin D, Aral N & Öznur G.E. (2015). *Linking person-job fit to job stress: The mediating effect of perceived person-organization fit*. Procedia - Social and Behavioral Sciences 207 (2015) 369 – 376. Published by Elsevier Ltd. Halaman dapat diakses : www.sciencedirect.com
- Ollani, V.B., I Wayan, G.S., dan Made, S. (2017). *Pengaruh Person-Job Fit Dan Person-Organization Fit Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB>
- Oxy, R.S., & Heru, S. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung)*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol 64. No1. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2722>
- Prabadwipa M, A. Margono, D. (2014). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Kalimantan Timur*. Jurnal

- Administrative Reform. *Vol.2 No.4*. Samarinda. Universitas Mulawarman.
- Safia F, Asha N. (2014). *The Impact of Person organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employees*. Elsevier B.V.
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>
- Saharudin, & Sulaiman (2016). *The Effect Of Promotion And Compensation Toward Working Productivity Through Job Satisfaction And Working Motivation Of Employees In The Department Of Water And Mineral Resources Energy North Aceh*. International Journal of Business and Management Invention ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN: 2319 – 801X www.ijbmi.org. Volume 5 Issue 10 .October. 2016.PP—33-40
- Shinta T, Abdul H & Irwan N. (2013). *Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang)*. Jurnal Administrasi Publik (JAP). *Vol.1, No.6*. Malang. Universitas Brawijaya.
- Suwanti,S. Udin, U & Widodo, W. (2018). *Person-Organization Fit, Person-Job Fit, and Innovative Work Behavior: The Role of Organizational Citizenship Behavior*. International Journal of Economics and Business Administration Volume VI, Issue 3, 2018 Hal : 146 – 159.
- Spector P. E. (2003). *Industrial organizational psychology research and practice*. New Jersey: John Wiley & Sons
- Titis W & Ika Z,R. (2018). *Hubungan Antara Penempatan kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng Semarang*. Jurnal Empati *Vol.7, No.3*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Vivi G,R., Indah R.S. 2017. *The Influence of Person-Organization Fit and Person-Job Fit on Work Engagement among Policemen in Sumatera Utara*. International Journal of Management Science and Business Administration. Volume 4, Issue 1, November 2017, Pages 45-51. DOI: 10.18775/ijmsba.1849-5664-5419.2014.41.1006 . URL: <http://dx.doi.org/10.18775/ijmsba.1849-5664-5419.2014.41.1006>
- Wanceslaus B, Erwin R, Daud K. (2018). *Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu*. eJournal Pemerintahan Integratif. *Vol.6, No.3*. Samarinda. Universitas Mulawarman.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Yudawinata, S. (2013). *Pengaruh Kemampuan Teknis Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Dharma Kota Malang*. Thesis. University of Muhammadiyah Malang. [Online: <http://eprints.umm.ac.id/20183/>] (Diakses 9 April 2019 Pukul 23:49).
- Yulistiyo. A. (2017). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Komitmen Dan Kompetensi Terhadap Promosi Jabatan Di Pt. Panarub Industry Tangerang*. Dynamic Management Journal *Vol.1 No.2*. Tangerang. Universitas Muhammadiyah Tangerang.
- Yurasti & Mahdona. (2017). *Pengaruh Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Pendidikan Terhadap Promosi Jabatan Di RSI Ibnu Sina Simpang Empat Pasaman Barat*. Menara Ekonomi, ISSN: 2407-8565; E-ISSN: 2579-5295. Volume III No. 6 - Oktober 2017.

Undang – Undang dan Peraturan Pemerintah

- Keputusan Menteri Perhubungan No. 69 Tahun 2004 tentang Organisasi dan Tata Kerja Distrik Navigasi.
- Peraturan Pemerintah No. 81 Tahun 2000 tentang Kenavigasian
- Redaksi Sinah Grafika, *Undang – undang Kepegawaian No. 43 Thn. 1999*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 02 / SE / 1980, tentang *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil*, 1980.