

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN
PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
KEPEMUDAAN, OLAHRAGA, DAN PARIWISATA (DISPORA) DI KOTA
TANJUNGBALAI**

**Sri Wahyuni¹, Hadi Suriono. SE. MM², M. Ansori, SE, MM³
Fakultas Ekonomi, Universitas Asahan**

ABSTRAK

Populasi penelitian ini seluruh pegawai kantor Dispora Tanjungbalai sampel penelitian di ambil 30 orang sebagai pegawai Negeri. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji-F secara simultan dan uji-t secara parsial dengan taraf signifikan 5% dan uji koefisien determinasi R². Berdasarkan persamaan linier berganda diperoleh hasil sebagai berikut bahwa $Y = -1707 + 0,167X_1 + 0,123 X_2 -2016X_3 + 0,1025X_4 + E$ Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (24,932) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,76) dengan nilai signifikan $0,00 < 0,5\%$. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja, disiplin kerja, Pengalaman kerja, Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dispora Tanjungbalai . Pengujian secara parsial diperoleh hasil untuk Motivasi t_{hitung} ($1,394 < 2,053$) dengan hasil signifikan $0,175 > 0,05\%$. Dan Disiplin kerja t_{hitung} ($1,098 < 2,053$) dengan nilai signifikan $0,0283 > 0,05\%$. Dan Pengalaman kerja ($-2,182 > 2,053$) dengan nilai signifikan $0,039 < 0,05$. Nilai koefisien adjusted r square sebesar 0,767 berarti 76,70% faktor kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Penempatan kerja. Sedangkan sisanya 23,30 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja dan Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah instansi. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional instansi dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu instansi perlu menghargai segala aspek dalam diri pegawai agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul. Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu instansi. Kinerja sebagai perilaku kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Dalam setiap perusahaan, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan perusahaan tersebut.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain pengalaman kerja, disiplin kerja, penempatan kerja, dan motivasi kerja. Pada penelitian ini akan dibahas mengenai Motivasi kerja dan Disiplin kerja serta hubungannya dengan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik maka akan tercapai suatu keuntungan yang berguna bagi kantor Dispora Kota Tanjungbalai. Pegawai dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya.

Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau instansi dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tidak melakukan perbuatan yang melanggar aturan instansi. Menurut Susiarto dan Ahmadi (2006: 40), Disiplin kerja pegawai bagian dari faktor kinerja. Prasetyo (2008: 36) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja seorang

pegawai tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaan.

Motivasi kerja di definisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan (Mangkunegara, 2009: 184). Sedangkan Rivai dan Sagala (2009:155). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik dengan tujuan individu. Motivasi merupakan sesuatu yang muncul karena adanya kebutuhan baik materi maupun bukan materi dalam usaha mencapai tujuan instansi. Motivasi kerja pada suatu perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para pegawai agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya suatu instansi. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana para pegawai merasa mendapatkan inspirasi untuk bekerja keras.

Pegawai dan instansi merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi memegang peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi akan mempercepat pencapaian tujuan instansi. Disiplin kerja yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan instansi. Disiplin kerja merupakan seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Jadi disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu.

Selain dari motivasi dan disiplin kerja, pengalaman kerja pun sangatlah penting dalam instansi Dinas Kepemudaan, Olahraga, Parawisata (Dispora) di Kota Tanjungbalai di mana setiap pegawai yang mempunyai pengalaman kerja maka pola pikir seorang pegawai itu pasti berbeda di mana pegawai tersebut sudah pernah bergabung di dalam instansi dan mempunyai pengalaman yang luas. Pengalaman kerja merupakan sebagai suatu ukuran tentang lama waktu masa kerjanya yang telah di tempuh seseorang dalam memenuhi tugas – tugas pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Penempatan kerja merupakan langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam instansi yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan, baik penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan instansi, karena penempatan yang tepat dalam jabatan yang tepat akan dapat membantu instansi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga, Parawisata (DISPORA) Di Kota Tanjungbalai”.

II. METODE PENELITIAN

2.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah studi kasus yang didukung oleh survei dengan mengumpulkan data melalui wawancara

dan pemberian daftar pertanyaan (kuesioner) kepada responden dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif.

2.2. Sifat Penelitian

Adapun sifat penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory), yaitu suatu penelitian yang mencoba menjelaskan fenomena yang terjadi di objek penelitian.

2.3. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga, Parawisata (Dispora) di Kota Tanjungbalai Penelitian ini dilakukan mulai bulan Oktober sampai bulan Februari 2019.

2.4. Populasi dan sampel

Populasi adalah pegawai tetap pada Kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga Pariwisata, (Dispora) di kota Tanjungbalai yang berjumlah 30 Orang. Teknik pengambilan sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenis (sensus) yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel. Sampel yang di ambil oleh peneliti adalah pegawai tetap 30 orang.

2.5. Skala Pengukuran Variabel

Menurut Imam Ghazali (2013:41) Skala Likert dikatakan ordinal karena pernyataan Sangat Setuju mempunyai tingkat atau preferensi yang “Sangat Setuju, Setuju, Kurang setuju, Tidak Setuju, Sangat tidak setuju ” Skala yang sering dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala ordinal yang sering disebut skala LIKERT, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut yaitu:

Tabel 3.2. Instrumen Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
----	------------	------

1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

3.6. Uji Validitas

Menurut Imam Ghazali (2011;53) pembuktian Uji Validitas dilihat dari pengujiannya yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor individu masing-masing pertanyaan dengan skor total dari variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai rata-rata *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur yang digunakan tidak valid.

3.7. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Imam Ghazali 2011 ;48).

3.8. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak

miring ke kanan dan miring ke kiri. Untuk lebih membuktikan lagi bahwa data tersebut benar-benar berdistribusi normal, Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Sminornov*, dengan ketentuan apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2013;160).

B. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*-nya. Nilai *cutt off* yang dipakai oleh nilai *tolerance* $> 0,1$ atau nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2005;91).

C. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dapat diuji dengan menggunakan metode grafik, yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu yang tergambar pada grafik. Jika pola titik-titik yang terbentuk membentuk pola teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Sebaliknya jika terbentuk pola yang jelas dimana titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali;2005).

3.12. Model Analisis Data

Model analisis data yang dipergunakan untuk menjawab hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik, stres kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan pada CV Honda Karya Utama, maka peneliti menggunakan analisis regresi

berganda (multiple regression analysis) dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- X₁ = Motivasi kerja
- X₂ = Disiplin Kerja
- X₃ = Pengalaman Kerja
- X₄ = Penempatan Kerja
- b₁,b₂,b₃,b₄ = Koefisien regresi variabel X₁,X₂,X₃ dan X₄
- e = Term of Error

3.13. Pengujian Hipotesis

1. Uji-F (Uji Simultan atau Serempak)

Kriteria pengujian hipotesis untuk uji secara simultan adalah sebagai berikut :

Ho : b₁, b₂, b₃, b₄ = 0 (Motivasi,disiplin kerja Penempatan kerja,dan Pengalaman kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dispora Kota Tanjungbalai)

Ha : b₁, b₂, b₃, b₄ ≠ 0 (Motivasi,disiplin kerja Penempatan kerja,dan Pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dispora kota Tanjungbalai).

Jika F hitung < F tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak, dan jika F hitung > F tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

2. Uji-t atau Uji Parsial

Kriteria pengujian secara parsial adalah sebagai berikut :

Ho : b_i = 0 (Motivasi kerja,Disiplin Kerja,Pengalaman kerja,Penempatan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap

kinerja pegawai pada Kantor Dispora Tanjungbalai.

Ha : b_i ≠ 0 (Motivasi kerja,Disiplin Kerja,Pengalaman kerja,Penempatan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dipora Tanjungbalai).

Untuk menguji hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan Jika t hitung < t tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak (-t_{hitung}) > (-t_{tabel})

jika t hitung > t tabel maka Ha diterima dan Ho ditolak. (-t_{hitung}) < (-t_{tabel})

3. Uji Determinasi (R²)

Koefisien Determina R² pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi dan kemampuan varian dari variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Jika R² semakin besar nilainya atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas X₁, X₂, X₃ kuat pada variabel terikat Y. Berarti model yang digunakan semakin kuat menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut (Ghozali, 2005; 83).

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Validitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Kriteria Valid	Keterangan
Motivasi	P1	0,369	0,361	Valid
	P2	0,431	0,361	Valid
	P3	0,483	0,361	Valid

	P4	0,392	0,361	Valid
Disiplin Kerja	P6	0,770	0,361	Valid
	P7	0,771	0,361	Valid
	P8	0,897	0,361	Valid
	P9	0,834	0,361	Valid
Pengalaman Kerja	P11	0,426	0,361	Valid
	P12	0,960	0,361	Valid
	P13	0,960	0,361	Valid
	P14	0,960	0,361	Valid
Penempatan Kerja	P15	0,692	0,361	Valid
	P16	0,490	0,361	Valid
	P17	0,639	0,361	Valid
	P18	0,692	0,361	Valid
Turnover Intention	P19	0,926	0,361	Valid
	P20	0,864	0,361	Valid
	P21	0,980	0,361	Valid
	P22	0,980	0,361	Valid

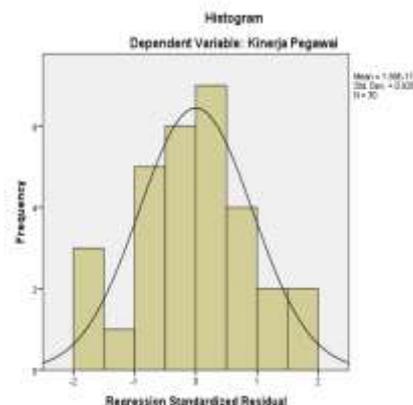
Stres Kerja	0,920	4	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,809	4	Reliabel
Beban Kerja	0,982		Reliabel
Turnover Intention			

Berdasarkan tabel di atas, masing-masing instrumen variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen variabel yang digunakan telah reliabel.

4.3. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

a. Hasil Grafik Histogram



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Histogram

Pada grafik histogram terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak Miring ke kiri dan Miring ke kanan.

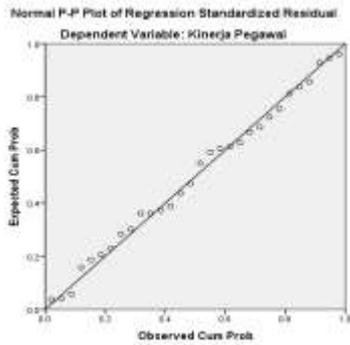
b. Hasil Uji PP-Plot

Berdasarkan tabel diatas penyebaran koefisien dalam uji validitas diberikan kepada 30 responden di luar dari responden penelitian, nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361). Dapat disimpulkan bahwa instrumen pernyataan dari variabel bebas dan terikat yang digunakan valid.

4.2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Ket
Konflik	0,637	4	Reliabel
	0,921	4	Reliabel



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas PP-Plot

Pada P-P Plot terlihat titik yang mengikuti data sepanjang garis diagonal. Hal ini berarti data distribusi normal, namun sering kali data kelihatan normal karena mengikuti garis diagonal padahal belum tentu data tersebut berdistribusi normal.

B. Uji Statistik

Tabel 4.3

**1 Sampel (K-S) Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.71748316
	Absolute Most Extreme Differences	.091
Positive		.091
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.498
Asymp. Sig. (2-tailed)		.965

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Uji Normalitas menyatakan nilai

Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,965 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan data yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

B. Uji Multikolinearitas

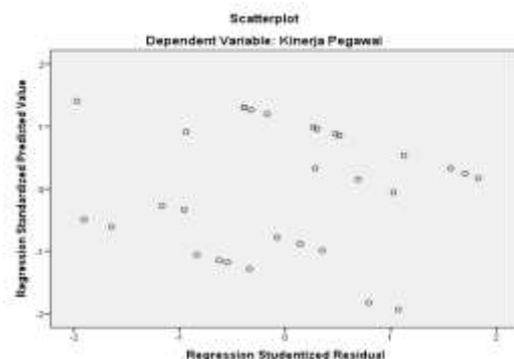
Tabel 4.4

Uji Multikolinearitas

Model	Variabel	Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi (X ₁)	.680	1,471
	Disiplin (X ₂)	825	1,212
	Pengalaman (X ₃)	623	1,605
	Penempatan (X ₄)	458	2,182

Pada tabel di atas dapat dilihat semua nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan *VIF* < 10 . Hal ini berarti tidak terjadi multikolinieritas.

C. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa diagram pencar tidak membentuk pola tertentu itu tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	70.255	4	17.564	24.932	,000 ^b
Residual	17.612	25	704		
Total	87.867	29			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA, PENEMPATAN KERJA

Sumber : Penelitian, 2018 (data diolah)

Berdasarkan tabel. diperoleh bahwa nilai F_{hitung} 24,932 lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} 2,76 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan sig.a (0,000^b) dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$) dengan $df= n-k-1 = 25$, pada perhitungan F_{hitung} . F_{tabel} dan tingkat signifikannya $0,000 > 0,05$ menunjukkan bahwa variabel independen (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Penempatan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dispora tanjungbalai.

- Untuk variabel Motivasi kerja (X_1) Nilai t_{hitung} (1,394) < Nilai t_{tabel} (2,053), dan Nilai signifikan 0.175 > dari 0,05. Maka variabel Motivasi kerja tidak berpengaruh.
- Untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) Nilai t_{hitung} (1,098) < nilai t_{tabel} (2,053) dan Nilai signifikan (0,283) > dari (0,05) Maka variabel Disiplin kerja tidak berpengaruh.
- Untuk variabel Pengalaman kerja (X_3) Nilai t_{hitung} (-2,182) > Nilai t_{tabel}

(2,053), dan Nilai signifikan (0,039) < dari (0,05). Maka variabel Pengalaman kerja berpengaruh secara Negatif

- Untuk variabel Penempatan kerja (X_4) Nilai t_{hitung} (7,182) > Nilai t_{tabel} (2,053), dan Nilai signifikan (0,000) < dari (0,05) Maka variabel Penempatan kerja berpengaruh.

C. Uji Determinasi (R^2)

Tabel 4.8

Pengujian Determinasi(Uji- R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,894a	,800	,767	,83933

Sumber : Penelitian 2018 (Data diolah)

Adjusted R square sebesar 0,767 berarti 76,70% faktor kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Kerja, Penempatan Kerja. Sedangkan sisanya 23,30% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Setelah peneliti melakukan analisis dan evaluasi terhadap data penelitian berdasarkan analisis – analisis dan pengujian, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

Hasil analisis data dengan menggunakan metode analisis linear berganda (hubungan secara linear dari 4 variabel bebas terhadap 1 variabel terikat) berupa variabel Motivasi kerja , Disiplin kerja dan Pengalaman kerja dan

penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kejaksaan Dispora tanjungbalai dengan koefisien regresi -1707, 0,167, -0,123 2016 dan 1025 menunjukkan Disiplin kerja dan Pengalaman kerja dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai bahwa secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dispora tanjungbalai.

5.2. Saran

Kepeda Dinas kepemudaan,olahraga,dan pariwisata (Dispora) agar tetap mempertahankan Disiplin kerja, Motivasi kerja. Agar lebih meningkatkan kinerja Pegawainya.

Kepeda Dinas kepemudaan,olahraga,dan pariwisata (Dispora) agar menempat kan pegawai sesuai dalam bidang pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, Ntisemo. *Manajemen Kepegawaian*. Edisi kedua. Bandung. 2003
- Chaudary Et, Al. *Pengertian Motivasi*. Edisi ketiga. Bandung. 20012
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh. Jakarta Barat. Indeks. 2010
- Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana Prenada Media Group Jakarta. 2009
- Hasibuan, Malayu. *Penilaian Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta. 2002
- J.Supranto. *Populasi Dan Sampel*. Penerbit Renika Cipta. 2002
- Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Penerbit Alfabeta. 2010
- Mockiyat, *Manajemet Kepegawaian* Penerbit Alumni Bandung 2000
- Mondy, R Wayne, and Robert M. Noe. *Human Resource Management. Ninth* Edisi Prentice Hall, USA. 2005
- Prof Dr Sugiono. *Metode Penelitian*. Penerbit Alfabeta Bandung. 2017

Jurnal/Skripsi

- Almira Nanda Rizky Yani, Heru Susilo dan Ika Ruhana“Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X (PG Watoetoelis)” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*| Vol.30 No.1 Hal 178 – 185, Januari 2016
- Beverly M.O Pua,Victor P.K. Lengkong dan Djemly Woran “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempetan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT.Air Manado”VOL 5 NO. Hal, 2761 – 2770, Sept 81P 2017,ISSN 2303 - 117

