

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENEMPATAN, SERTA DIKLAT TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI BALAI PENGELOLAAN DAERAH ALIRAN SUNGAI DAN HUTAN LINDUNG  
(BPDASHL) TONDAN DI MANADO**

*INFLUENCE WORK DISCIPLIN, PLACEMENT, AND TRAINING AGAINST EMPLOYEE PERFORMANCE  
MANAGEMENT CENTER WATERSHED AND FOREST RESERVE (BPDASHL) TONDANO MANADO*

Oleh:

<sup>1</sup>Dewi Y.A. Mahale  
<sup>2</sup>Lucky O. H. Dotulong  
<sup>3</sup>Hendra N. Tawas

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi

Email :

<sup>1</sup>[agatha.mahale05@yahoo.com](mailto:agatha.mahale05@yahoo.com)

<sup>2</sup>[deandotulong@gmail.com](mailto:deandotulong@gmail.com)

<sup>3</sup>[hendranovitawas@yahoo.com](mailto:hendranovitawas@yahoo.com)

**Abstrak** :Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh signifikan atau tidaknya signifikan dari disiplin kerja, penempatan serta diklat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data melalui penelitian lapangan atau secara langsung. Hal ini berarti bahwa bagus atau tidaknya kinerja pegawai di pengaruhi oleh disiplin kerja, penempatan, serta diklat. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan Disiplin Kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung (BPDASHL). Hal ini berarti bahwa bagus atau tidaknya kinerja pegawai di pengaruhi oleh Disiplin Kerja. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan Penempatan Kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung (BPDASHL) Tondano di Manado. Hal ini berarti bahwa bagus atau tidaknya kinerja pegawai di pengaruhi oleh Penempatan Kerja. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan Diklat tidak signifikan pengaruhnyaterhadap Kinerja Pegawai di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung (BPDASHL) Tondano di Manado. Sebaiknya pimpinan instansi memperhatikan faktor kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, dan kesesuaian sikap yang dimiliki oleh pegawai tersebut (*The right man on the right place*), sehingga pegawai dapat lebih mudah melaksanakan tugas/pekerjaannya guna mencapai kinerja yang lebih baik.

**Kata kunci** : disiplin kerja, penempatan, diklat, kinerja pegawai

**Abstract**: Objective Singer That's review determine whether significant influence significant OR From Discipline of work, Placement well as training. Singer study using quantitative research methods. Data collection techniques through field research OR Operate Direct. It means that a good singer OR kos employee absence costs influenced by the work of Discipline, Placement, as well as training. Operating Results showed partial Work Discipline, and a significant positive effect on employee performance in the Central Management of Watershed and Forest Reserve (BPDASHL). It means that a good singer OR kos employee absence costs influenced by Work Discipline. Operating Results showed partial Employment and a significant positive effect on employee performance in the Central Management of Watershed and Forest Reserve (BPDASHL) Tondano Manado. It means that a good singer OR kos employee absence costs influenced by Employment. Results showed partial Operation Training no significant effect on employee performance in the Central Management of Watershed and Forest Reserve (BPDASHL) Tondano Manado. The head of the institution should pay attention to the factors of conformity of knowledge, suitability of skills, and suitability of attitudes possessed by the employee (*the right man on the right place*), so that employees better performance.

**Keywords**: discipline work, placement, training, employee performance

---

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Permasalahan saat ini menunjukkan bahwa kinerja sumber daya manusia aparatur yaitu PNS atau ASN yang ada masih kurang apa yang diharapkan. Maka dari itu perlu dilakukan peningkatan kinerja sumber daya manusia aparatur sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja, kuantitas kerja, lebih berdisiplin, serta menaati peraturan dan aturan yang ada. Rendahnya kinerja birokrasi (PNS) mengakibatkan rendahnya kualitas pelayanan publik, bahkan mengakibatkan pengguna jasa harus membayar biaya yang mahal (*high cost economy*). Gambaran buruknya birokrasi (kinerja PNS yang rendah) disebabkan kurangnya atau bahkan tidak kompetennya sebagian pejabat struktural di lingkungan pemerintah.

Peningkatan kinerja PNS harus dilakukan, sebab dengan kinerja PNS yang baik, kinerja instansi pemerintah secara umum pun akan baik. Persepsi masyarakat terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh instansi pemerintah pun akan baik. apresiasi masyarakat terhadap PNS akan meningkat dan PNS (beserta instansi pemerintah) tidak lagi dipandang sebelah mata.

Disiplin kerja penting untuk diteliti mengingat pegawai yang tidak atau kurang disiplin akan berpengaruh terhadap kinerja kerja sehari-hari. Pegawai yang sering tidak masuk kerja, tidak menaati aturan dan peraturan, sering terlambat kerja, tidak mematuhi atasan dan menghargai rekan kerja, serta tidak menyelesaikan pekerjaan yang diberikan ataupun melangkahi tugas pokok dan fungsi pekerjaan (tupoksi) akan menghambat kinerja kerja pegawai yang ujungnya berdampak pada pelayanan kepada publik yang rendah baik secara langsung maupun tidak langsung (Ardana, 2012).

Mathis & Jackson (2006:262) mendefinisikan penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan penempatan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi sesuai minat, bakat, pendidikan, dan prestasi yang dimiliki dengan persyaratan yang dibutuhkan organisasi.

Pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) dengan kinerja pegawai saling mempengaruhi, dimana diasumsikan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan respon terhadap suatu kebutuhan organisasi. Hal ini sejalan dengan pemikiran dari (Sudiro,2009) yang menyatakan bahwa: Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia organisasi ialah melalui program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan terencana dan sistematis.

Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia, yang kadang-kadang disebut juga dengan *review* kinerja, penilaian karyawan, evaluasi kinerja.(Torang,2012:118)

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa apakah disiplin kerja, penempatan, serta diklat Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung (BPDASHL) Tondano di Manado

---

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Hasibuan, 2009:10) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

### Disiplin Kerja

Darmawan (2013:41) menyatakan disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Hasibuan (2009:129) menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

**Penempatan**

Mathis & Jackson (2006:262) Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan."Penempatan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi sesuai minat, bakat, pendidikan, dan prestasi yang dimiliki dengan persyaratan yang dibutuhkan organisasi dan dijalankan secara kontinuitas dan kronologis dengan wewenang dan tanggung jawab sebesar porsi dan komposisi yang telah ditentukan dan diberikan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan wewenang dan tanggung jawab tersebut.

**Pendidikan dan pelatihan (DIKLAT)**

Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Notoatmodjo (2003) secara konseptual membedakan antara pendidikan dan pelatihan. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan (training) lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau ketrampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu.

**Kinerja Pegawai**

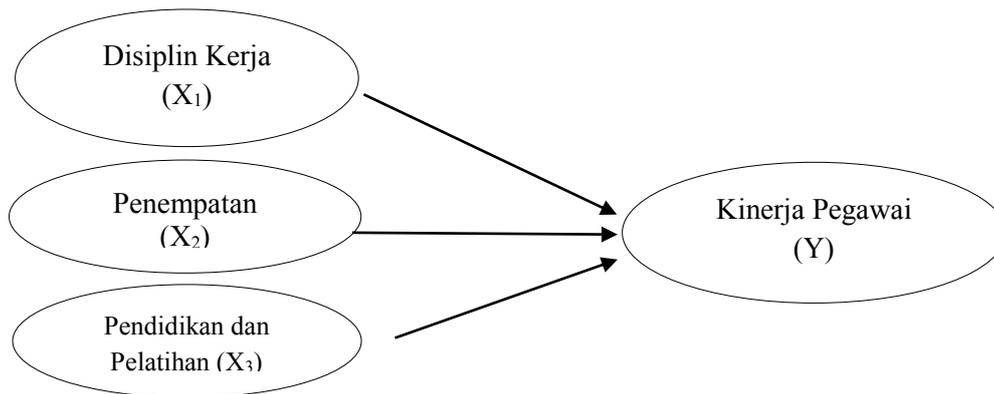
Menurut Wibowo (2011), kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Sutrisno (2010) menyimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

**Penelitian Terdahulu**

Logor (2015), Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh baik secara parsial maupun simultan dari variabel Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. Dengan hasil penelitian yang ditunjukkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja, pelatihan kerja, serta kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Secara parsial variabel disiplin kerja, pelatihan kerja, dan kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado.

Paputungan (2013), Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Jenjang Karir, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulut Cabang Calaca baik secara simultan maupun secara parsial. Dengan hasil penelitian menunjukkan (1) Secara simultan, Motivasi, Jenjang Karir, serta Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, (2) Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan dimana dengan karyawan termotivasi yang tinggi maka karyawan dapat meningkatkan kinerja, (3) Jenjang Karir memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan hal ini karyawan mendapat kesempatan untuk meningkatkan karir, dan (4) Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Bank Sulut Cabang Calaca dan Disiplin Kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

## Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

*Sumber: Kajian Teori, 2016*

### Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Diduga penempatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Diklat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2012: 36).

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dibalai pengelolaan daerah aliran sungai dan hutang lindung (BPDASHL) tondano dimanadoyang berjumlah 48 karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 48

### Metode pengumpulan data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Penelitian Perpustakaan  
Untuk melengkapi data, penulis melakukan penelitian ke perpustakaan yaitu melalui membaca buku-buku yang membahas penelitian ini dan juga mencari beberapa artikel atau jurnal lewat internet yang berkaitan dengan penelitian ini.
2. Penelitian Lapangan
  - a. Observasi  
Penulis melakukan pengamatan dan pencatatan secara langsung terhadap objek yang diteliti agar mendapat hasil yang kongrit dan benar.
  - b. Angket (Daftar Pernyataan)  
Angket digunakan untuk mendapatkan data yang relevan yang sesuai dengan tujuan penelitian melalui daftar pertanyaan yang sudah disiapkan.

### Metode Analisis

Analisis data yang diteliti dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda diuji menggunakan program SPSS versi Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Volume Penjualan

X<sub>1</sub> = Strategi Promosi

X<sub>2</sub> = Harga

β<sub>0</sub> = Konstanta

β<sub>1</sub> β<sub>2</sub> β<sub>3</sub> = Koefisien Regresi untuk variabel bebas

ε = Standart error

### Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2012:455).

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi/keajegan) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reliabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009). Pengertian lainnya jika suatu set obyek yang sama diukur berkali-kali dengan alat ukur yang sama akan diperoleh hasil yang sama.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memperoleh hasil regresi linier yang baik serta tidak bias maka digunakan uji asumsi klasik, yaitu: uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas.

#### 1. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

#### 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

#### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya memiliki distribusi data normal atau tidak.

### Definisi dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel adalah penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Variabel adalah segala sesuatu yang dapat diberi berbagai macam nilai tergantung pada konstruk yang diwakilinya, yang dapat berupa angka atau berupa atribut yang menggunakan ukuran atau skala dalam suatu penilaian (Sugiyono, 2012).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Hasil pengujian validitas dinyatakan validitas dari hubungan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Penempatan(X<sub>2</sub>), Diklat(X<sub>3</sub>) dan kinerja pegawai (Y) adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Hasil Pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja( $X_1$ ), Penempatan( $X_2$ ), Diklat( $X_3$ ) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah reliabel.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi di antara variabel yang diantaranya yaitu disiplin kerja, penempatan, diklat terhadap kinerja pegawai Dari hasil uji multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya Tolerance Value dan Variance Inflation factor (VIF). Hasil uji multikolinieritas disajikan pada tabel 1 ?

**Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel bebas	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	1,051	Non-Multikolinieritas
Penempatan Kerja ( $X_2$ )	1,371	Non-Multikolinieritas
Diklat ( $X_3$ )	1,338	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil olahan data, 2017

### Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan metode regresi berganda. Hasil regresi berganda dapat dilihat pada tabel 2 ?

**Tabel 2. Hasil Regresi Berganda**

Variabel		Keterangan			
		B	t	Sig t	
Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja ( $X_1$ )	0,303	3,043	0,004	Signifikan
	Penempatan Kerja ( $X_2$ )	0,294	2,233	0,031	Signifikan
	Diklat ( $X_3$ )	0,105	0,700	0,487	Tidak Signifikan
<b>Konstanta</b>		<b>= 11,275</b>			

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2017

- Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,043 dengan probabilitas sebesar 0,004 Karena nilai probabilitas (sig)  $t < 5\%$  ( $0,004 < 0,05$ ) maka secara parsial variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) **berpengaruh positif dan signifikan** terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di terima
- Variabel Penempatan Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,233 dengan probabilitas sebesar 0,031 Karena nilai probabilitas (sig)  $t < 5\%$  ( $0,031 < 0,05$ ) maka secara parsial variabel Penempatan Kerja ( $X_2$ ) **berpengaruh positif signifikan** terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Penempatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di terima
- Variabel Diklat ( $X_3$ ) nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,700 Karena nilai probabilitas (sig)  $t > 5\%$  ( $0,487 > 0,05$ ) maka secara parsial variabel Diklat ( $X_3$ ) **tidak signifikan pengaruhnya** terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya. Dengan demikian hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Diklat ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di tolak.

### Koefisien Korelasi dan Determinansi

Hasil Koefisien Determinasi atau *R square* ( $r^2$ ) adalah 0,288 hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Penempatan( $X_2$ ) dan Penempatan( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan sebesar 28 %, sementara sisanya sebesar 28,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pengujian Hipotesis

### Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh signifikan variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel independen. Hasil uji hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut.

1. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2. Variabel Penempatan Jabatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel Diklat tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

### Pembahasan

Hasil penelitian oleh peneliti melalui uji t atau secara simultan dilihat bahwa t signifikan. Secara signifikan Disiplin Kerja, Penempatan, dan Diklat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil uji t yang dilakukan peneliti Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa Dari hasil uji t yang dilakukan oleh peneliti Penempatan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil uji t yang dilakukan oleh peneliti Diklat tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Diklat pada Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung (BPDASHL) Tondano di Manado sudah dilakukan dengan baik. Namun bukan hanya sampai disini tapi, perlu adanya pengontrolan secara berkala untuk mempertahankan kinerja yang baik.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung (BPDASHL) Tondano di Manado.
2. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung (BPDASHL) Tondano di Manado.
3. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan Diklat tidak signifikan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Pegawai di Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Hutan Lindung (BPDASHL) Tondano di Manado.

### Saran

Saran yang dapat di berikan :

1. Pimpinan Instansi diharapkan dalam menempatkan pegawai pada suatu bidang tugas/pekerjaan tertentu memperhatikan faktor kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, dan kesesuaian sikap yang dimiliki oleh pegawai tersebut (*The right man on the right place*), sehingga pegawai dapat lebih mudah melaksanakan tugas/pekerjaannya guna mencapai kinerja yang lebih baik.
2. Diharapkan agar pimpinan instansi memberi perhatian yang lebih besar terhadap peningkatan dan pengembangan kemampuan pegawai. Baik pengetahuan maupun sikap melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan tugas/pekerjaan pegawai guna untuk mendukung pelaksanaan pekerjaannya.
3. Instansi diharapkan menerapkan adanya suatu standar kompetensi dalam penempatan pegawai, dimana standar kompetensi tersebut meliputi kompetensi dasar dan kompetensi bidang yang dimiliki oleh seorang pegawai. Kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh setiap pemegang jabatan meliputi integritas, kepemimpinan, perencanaan dan pengorganisasian, kerjasama dan fleksibilitas, sedang untuk kompetensi bidang dipilih dari kompetensi yang tersedia sesuai bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

---

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ardana, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Darmawan, H. D.2013:41. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta, Surabaya
- Faradistia R. Papatungan, 2013,MOTIVASI, JENJANG KARIR DAN DISIPLIN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUT CABANG CALACA,*Jurnal EMBA* Vol. 1 No.4 Desember 2013, Manado<http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2751> Diakses Desember 2013, Hal679-688
- Franco Bryan Logor, Petrus Tumade, Rudy S. Wenas, 2015,PENGARUHDISIPLIN KERJA, PELATIHAN, DAN KEMAMPUAN KERJATERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. HASJRAT ABADIMANADO.*Jurnal EMBA* Vol. 3 No.3 September 2015, Manado <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10120>. Diakses 2015, Hal 1126-1265
- Hasibuan, h. Malayu SP. 2009:10. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta
- Mathis & Jackson 2006:232. *Manajemen Saumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta
- Mustafa, Z. E. 2009. *Mengurai Variabel hingga Intrumentas*. Graha ilmu. Yogyakarta
- Sudiro, F Rohman, 2009:44, *Journal of Management Research*, Malang
- Sugiyono, 2012. *Statistika untuk Penelitian*, CV Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Torang, S. 2013. *Organisasi dan manajemen*. Alfabeta. Bandung
- Wibowo. 2012. *Manajemen kinerja*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta