

Penempatan, Pengawasan dan Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai

Nurlaely Razak, Rusni, Indi Ramdhan
Manajemen, STIEM Bongaya Makassar
nurlaely0705@gmail.com

©2021 –Jurnal Ilmiah Bongaya STIEM Bongaya.

Abstrack : *This study examines the effect of placement, supervision and job satisfaction on employee performance. Collecting data using primary data obtained from the employees of the Food and Drug Supervisory Agency which were then used as respondents using a random sampling technique with a total sample of 57 respondents. The results of multiple regression analysis show that placement has no significant effect on employee performance, supervision has a positive and significant effect on employee performance, and job satisfaction has no significant effect on employee performance.*

Keywords : *Placement, Supervision, Satisfaction, Performance*

Abstrak : Penelitian ini menguji seberapa besar efek penempatan, pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari para pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan yang kemudian dijadikan responden menggunakan teknik random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 57 responden. Hasil analisis regresi ganda menunjukkan bahwa penempatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai..

Kata Kunci : Penempatan, Pengawasan, Kepuasan, Kinerja

I. PENDAHULUAN

Dalam mengalami masa global, sumber daya manusia mempunyai andil besar dalam memastikan kemajuan suatu organisasi. Manajemen kepegawaian jadi sangat berarti untuk organisasi dalam rangka mengelola, mengendalikan serta menggunakan pegawai sehingga bisa berperan secara produktif guna tercapainya tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013). Perihal ini berlaku baik untuk organisasi swasta ataupun pemerintahan. Untuk organisasi pemerintah, manajemen kepegawaian yang efisien serta efektif, diharapkan bisa mewujudkan pelayanan terhadap warga secara tepat, segera, serta handal.

Instansi pemerintah merupakan tempat dimana pemerintah melaksanakan kegiatan tiap hari sesuai dengan tugas serta tanggung jawabnya selaku aparat pemerintah demi menghasilkan kawasan kerja yang efisien serta pas guna tiap lembaga pemerintah mempunyai kemauan guna menerapkan kemajuan didalam struktur organisasinya, baik itu dari segi kemudahan ataupun tingkatan pencapaian hasil. Perihal ini bagi lembaga pemerintah mencari alternative- alternatif ampuh buat menunjang apa yang di cita- citakan, semacam di butuhnya pengawasan terhadap kinerja pegawai yang ada di dalam Lembaga (Ernawati, 2018).

SDM (Sumber Daya Manusia) mendukung organisasi dengan energi, kemampuan, serta pemikiran imajinatif mereka. Betapapun hebatnya asset moneter serta mekanik yang dipunyai, tanpa mutu SDM yang memenuhi kebutuhan maka tujuan dari organisasi tersebut tidak akan dengan mudah digapainya. MSDM ialah berasal dari manajemen keorganisasian yang berpokus kepada faktor SDM. Yakni meliputi perolehan, kemajuan, pemeliharaan, dan penggunaan SDM guna menggapai tujuan pribadi ataupun organisasi. Aspek sumber daya manusia ini ialah elemen yang wajib diperhatikan oleh tiap lembaga, termasuk pada Badan Pengawas Obat Dan Makanan. Lembaga wajib bisa bekerja dengan lebih efisien, efektif serta produktif. Jadi manusia bisa dipandang selaku aspek penentu, sebab ditangan manusialah seluruh inovasi bakal direalisasi dalam upaya mewujudkan tujuan lembaga pemerintah (Ernawati, 2018).

Ada pula dalam aspek pengawasan menurut bapak amiruddin, dimana masih minimnya pengawasan terhadap pegawai. Kondisi yang terjadi dimana pegawai biasa menerapkan kesalahan ataupun

penyimpangan maupun penyelewengan kerja dimana banyaknya pegawai yang kerap bolak balik ruangan kerja cuma hanya duduk serta memandangi saja, kerap mayoritas ngobrol serta lain sebagainya. Memandangi penyalahgunaan ataupun penyelewengan kerja tersebut seolah-olah telah menjadi biasa atau malahan budaya dalam bekerja, sehingga dari itu sangat butuh adanya pengawasan yang lebih ketat serta wajib ditindak lanjuti.

Apabila di dalam organisasi aspek pengawasan tidak berjalan, sehingga hasil pekerjaan bakal sangat kurang baik serta tidak maksimal apalagi jauh dari kata meraih tujuan yang telah ditetapkan. Demi sebab tersebut pimpinan wajib melaksanakan pemantauan yang efisien agar pegawai dapat menggapai prestasi kerja lebih maksimal. Dengan memandangi terdapatnya instansi minimnya pemantauan dari pimpinan berakibat menurunnya darma bakti pegawai, perihal ini tidak boleh dibiarkan terus menerus sebab bakal mempengaruhi jenjang kinerja pegawai.

Sementara itu yang mempengaruhi kinerja para pegawai yang pasti saja diakibatkan oleh kepuasan kerja pegawai yang menyusut. Perihal ini dilihat dengan minimnya apresiasi dari pihak terkait atas pencapaian kinerja pegawainya, dan remunerasi yang diberikan oleh tempat kerja tidaklah cocok dengan tanggung jawab setiap pekerja yang menyebabkan kantuk dalam bekerja. Minimnya imajinasi, urusan kerja kerap salah, tingkat disiplin kerja umumnya kurang, kurang bisa memanfaatkan tenggang waktu buat hal positif, pegawai kerap menggunakan waktu cukup lama hanya untuk bercakap-cakap, Minimnya support dari kawan kerja, minimnya peluang buat maju, minimnya kekompatan dalam bekerja serta yang lebih berarti merupakan permasalahan remunerasi untuk pekerjaan lembur.

METODE PENELITIAN

Tipe riset ini memakai tipe riset kuantitatif. Bagi Sugiyono (2012) menjelaskan bahwa riset kuantitatif bisa dimaksud sebagai tata cara riset yang bergantung pada cara berpikir positivisme, dipakai buat meriset pada populasi ataupun tes tertentu, menyatukan informasi memakai media riset, memeriksa data kuantitatif/factual yang sepenuhnya bertujuan guna menguji hipotesis yang sudah ditetapkan sebelumnya. Pendekatan yang digunakan dalam riset ini ialah pendekatan asosiatif bagi (Sugiyono, 2014) dimana riset asosiatif merupakan sesuatu rumusan masalah riset yang bersifat menanyakan antara ikatan 2 variabel ataupun lebih. Dengan demikian dalam riset ini dilakukan buat memafhumi pengaruh Penempatan, Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPOM Kota Makassar.

Riset mengambil informasi pada Tubuh Pengawas Obat Serta Santapan Makassar yang beralamat Jalan. Baji Minasa Nomor. 2, Tamarunang, Kec. Mariso, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. yang menjadi populasi pada penelitian ini yakni segala pegawai yang bekerja di kantor badan pengawas obat dan makanan (BPOM) berjumlah 135 pegawai ASN. Sugiyono (2011) mengatakan, sampel merupakan bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam riset ini yakni seluruh pegawai yang bekerja di BPOM Kota Makassar. Dalam riset ini penulis mempersempit populasi yakni jumlah pegawai yang bekerja di Badan Pengawas Obat Serta Makanan dengan menjumlah dimensi sampel yang dicoba dengan memakai metode slovin. Sugiyono (2011) mengatakan,

Ada pula riset ini menerapkan rumus slovin sebab dalam penarikan sampel jumlahnya haruslah representatif agar hasil pemeriksaan dapat diringkas serta perkirannya juga tidak memerlukan tabel jumlah tes, tetapi dapat dicoba dengan rumus dan perhitungan simpel.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Uji Validitas

Validitas ditentukan dalam tinjauan ini dengan menggunakan teknik koefisien hubungan dengan nilai lebih menonjol dari atau setara dengan 0,30. Hasil penilaian validitas instrumen pernyataan Penempatan (X1), Pengawasan (X2), Kepuasan Kerja (X3), serta Kinerja Pegawai (Y) dapat dilaporkan sebagai berikut dengan memanfaatkan SPSS 22 for Windows:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator Variabel	Corellation > 0,30 & p-value <0.05
X11	0.498
X12	0.886
X13	0.901
X21	0.898
X22	0.861
X23	0.838
X24	0.851
X31	0.486
X32	0.876
X33	0.874
X34	0.802
Y11	0.914
Y12	0.836
Y13	0.836
Y14	0.640

Sumber : Hasil Olah SPSS (2021)

Dilihat dari table di atas, semua indikator variabel penempatan memiliki nilai hubungan > 0,30 dan nilai signifikansi 0,05, yang berarti seluruh indikator penempatan yang digunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang benar dan substansial.

Berdasarkan tabel di atas, semua indikator variabel pemantauan memiliki nilai hubungan > 0,30 dan nilai signifikansi 0,05, yang berarti seluruh indikator pemantauan yang digunakan dalam tinjauan ini menghasilkan validitas benar dan substansial.

Dilihat dari table di atas, semua indikator variabel yang digunakan memiliki nilai hubungani > 0,30 dan nilai signifikansi 0,05, yang berarti seluruh indikator dari variabel kepuasan kerja yang dipakai dalam tinjauan ini memiliki validitas yang benar dan substansial.

Berdasarkan tabel di atas, keseluruhan indikator variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai hubungan > 0,30 dan signifikansi 0,05, yang berarti bahwa seluruh indikator Kinerja Pegawai yang digunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang wajar dan substansial.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas instrumen seharusnya reliable apabila nilai conbach alpha (α) lebih dari 0,60 saat menggunakan SPSS 23 for Windows. Dalam bentuk tabel, berikut adalah uji reliabilitasnya:

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas Cronbach alpha > 0,60
X1	0,654
X2	0,883
X3	0,755
Y	0,822

Sumber: Hasil Olah SPSS (2021)

Penempatan (X1) menghasilkan nilai cronbach's alpha 0,654 > 0,60, Pengawasan (X2) menghasilkan nilai cronbach's alpha 0,883 > 0,60, dan Aspirasi Kerja (X3) menghasilkan nilai cronbach's alpha 0,755 > 0,60 seperti yang ditampilkan pada tab di atas. Hitungan Cronbach's alpha untuk Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,822 > 0,60. Jadi, berdasarkan penjelasan tersebut, ada empat variabel dalam penelitian ini memenuhi standar reliabilitas.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji keteraturan (normalitas) digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian tersebar normal atau tidak (data yang baik adalah data yang berdistribusi normal). Normalitas Kolmogorov-SmirnovTest diterapkan, dengan hasil signifikansi lebih dari 0,05 menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Berikut adalah tabel hasil normalitas:

Tabel 3. Normalitas Data

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.17393070
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.055
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olah SPSS (2021)

Ditunjukkan pada Table 3 sebagai hasil dari uji normalitas. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogrov-Smirnov Test sebesar 0,200 dengan istilah "distribusi normal" sebagai data yang diuji.

Hasil Uji Multikolonieritas

Uji ini digunakan untuk melihat ada tidaknya hubungan antr variable dalam model regresi linier berganda. Multikolonieritas tidak menjadi masalah dalam model regresi linier berganda yang kompeten. Nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) adalah dua cara untuk menguji multikolonieritas. Nilai Tolerance harus lebih besar dari 0.10, tetapi harus kurang dari 10.00 untuk VIF. Hasil uji multikolonieritas ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Multikol

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
PENEMPATAN	.365	2.865
PENGAWASAN	.232	2.310
KEPUASAN KERJA	.398	3.275

Sumber: Hasil Olah SPSS (2021)

Tabel 4. di atas maka nilai Tolerance untuk variabel Penempatan (X1) adalah $0,365 > 0,10$ dan perhitungan VIF yakni $2.865 < 10,00$, Sementara nilai Tolerance untuk variabel Pengawasan (X2) adalah $0,232 > 0,10$ dan perhitungan VIF yakni $2.310 < 10,00$. dan nilai Tolerance untuk variabel Kepuasan Kerja (X3) adalah $0,398 > 0,10$ dan perhitungan VIF yakni $3.275 < 10,00$ Sehingga dapat dikatakan hasil uji data tidaklah menimbulkan multikolonieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Metodologi heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians antara persepsi yang satu dengan persepsi yang lain. regresi yang layak seharusnya tidak memiliki heteroskedastisitas. Tidak berakibat heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih menonjol dari 0,05. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Glejser Hatero

Model	Sig.
1 (Constant)	.000
PENEMPATAN	.244
PENGAWASAN	.119
KEPUASAN KERJA	.938

Sumber: Hasil Olah SPSS (2021)

Melihat hasil tabel di atas. Bisa diketahui bahwasanya nilai signifikansi variabel Penempatan (X1) yakni $0,244 > 0,05$, variabel Pengawasan (X2) yakni $0,119 > 0,05$, variabel Kepuasan Kerja (X3) yakni $0,938 > 0,05$, maka dari itu tidak terjadi heteroskedastisitas untuk variabel Penempatan (X1), variabel

Pengawasan (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) sehingga data dapat bisa digunakan untuk eksperimen lebih lanjut.

PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistic deskriptifi adalah metode mengevaluasi data dengan cara merangkum/menjelaskan data yang sudah diperoleh tanpa tujuan untuk mencapai hasil akhir yang diakui secara luas. Demografi responden serta karakteristik deskriptif dalam survei dijelaskan dengan menggunakan analisis statistik. Analisis deskriptif digunakan (rata-rata, modus, median, maks, min, rata-rata, standar deviasi). Berikut adalah tabel yang menggambarkan situasi tersebut:

Tabel 6. Statistik deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PENEMPATAN	57	3.00	5.00	4.1654	.46838
PENGAWASAN	57	3.08	4.92	4.1623	.46108
KEPUASAN KERJA	57	3.00	4.92	4.1358	.43906
KINERJA	57	3.25	4.75	4.1614	.42950
Valid N (listwise)	57				

Sumber: Hasil Olah SPSS (2021)

Hasil analisis statistic deskriptifi pada table diatas dapat dijelaskan sbb: Nilai mean 4,1654 dan nilai standar deviasi 0,46838 dalam penempatan penelitian ini. Temuan ini memberikan penjelasan tentang makna nilai stdar deviasi, sehingga bisa disimpulkan kalau variable penempatan dlam tinjauan ini efektif digukanan selaku represntasi informasi.

Nilai rata-rata dalam penelitian ini adalah 4,1623, dan standar deviasi adalah 0,46108; hasil tersebut memperlihatkan pemahaman mengenai nilai mean > dari nilai standar deviasi, serta bisa disimpulkan kalau variabel monitoring sangat bagus dipakai selaku representasi data dalam tinjauan ini.

Nilai rata-rata sebesar 4,1358 serta nilai standar deviasi sebesar 0,43906 dalam kepuasan kerja penelitian ini menunjukkan bahwa; hasil tersebut memperlihatkan uraian mengenai nilai mean > dari nilai standar deviasi, menunjukkan kalau variabel tingkatan kepuasan kerja dalam penelitian ini baik digunakan selaku representasi data.

Kinerja karyawan pada tinjauan ini menunjukkan bahwa nilai mean adalah 4,1641 dan nilai standar deviasi adalah 0,42950; Berdasarkan temuan itu, dapat disimpulkan kalau tingkat faktor kinerja karyawan dalam tinjauan ini digunakan dengan baik selakau representasi dta.

Analisis Inferensial

Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk melihat akibat dari penempatan, pengawasan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BPOM Makassar. Perhitungan diselesaikan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 22 untuk Windows, yang menghasilkan hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Regresi Ganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.487	.238		2.049	.045
PENEMPATAN	.368	.272	.401	1.355	.181
PENGAWASAN	.296	.108	.318	2.750	.008
KEPUASAN KERJA	.220	.274	.225	.802	.426

Sumber: Hasil Olah SPSS (2021)

Model persamaan regresi linier berganda dapat dibangun menggunakan tabel di atas, dengan nilai beta yang diturunkan dari koefisien non-standar sebagai berikut:

$$Y = 0,487 + 0,401 + 0,318 + 0.225 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Angka konstanta sebesar 0.487 menyatakan jika kinerja pegawai akan tetap konstan sebesar 0.487 apabila nilai penempatan, pengawasan, dan kepuasan kerja menunjukkan 0.

Koefisien penempatan sebesar 0,401 menyatakan bahwa variabel penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,487, artinya jika penempatan posisi jabatan sesuai dengan potensi pegawai maka kinerja pegawai akan maksimal.

Koefisien Pengawasan sebesar 0,318 menyatakan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,487, artinya semakin baik pengawasan kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Koefisien Kepuasan Kerja sebesar 0,225 menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,487, artinya semakin puas pegawai dengan gaji, promosi, dan pekerjaannya itu sendiri, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Besarnya koefisien determinasi (R²) juga diperiksa dalam uji regresi linier berganda ini. Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentase variabel seperti penempatan, pengawasan, dan kepuasan kerja menjelaskan variasi variabel berdasarkan kinerja pegawai pada kantor BPOM Makassar. Koefisien hasil determinasi adalah sebagai berikut, berdasarkan hasil pengolahan data:

Tabel 8. Determinasi

Model	R	R Square
1	.914 ^a	.836

Sumber: Hasil Olah SPSS (2021)

Dari hasil tabel diatas koefisien determinasi di atas, menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada nilai R Square sebesar 0,836 atau 83.60%. Jadi dapat dikatakan bahwa 83.60% pengaruh kinerja pegawai disebabkan oleh penempatan, pengawasan, dan kepuasan kerja sedangkan 16,40% sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji t (Parsial)

Uji t-statistik pada dasarnya mengungkapkan seberapa besar satu variabel independen (independen) mempengaruhi variabel dependen secara parsial atau individual. Berikut adalah hasil uji t:

Tabel 9. T-test

Model		T	Sig.
1	(Constant)	2.049	.045
	PENEMPATAN	1.355	.181
	PENGAWASAN	2.750	.008
	KEPUASAN KERJA	.802	.426

Sumber: Hasil Olah SPSS (2021)

Berdasarkan tab 9 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,181 yang lebih besar dari 0,05 karena nilai t-hit variable Penempatan sebesar 1,355 serta signifikansi pada tingkat keyakinan (a = 0,05). Nilai t-tab adalah 2004 dengan a = 0,05 serta derajat kebebasan 57-1-1 = 55. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penempatan (X1) tidaklah berakibat terhadap kinerja pegawai BPOM Makassar.

jumlah signifikansi yang dicapai sebesar 0,008 agak rendah dari 0,05 berdasarkan tabel 5.21, dimana nilai t hit untuk variable Pengawasan sebesar 2,750 dan signifikani pada tingkat keyakinan (a = 0,05). Nilai t-tab adalah 2004 dengan a = 0,05 serta derajat kebebasan 57-1-1 = 55. Perihal ini menampilkan kalau variabel penempatan (X1) mempunyai hubungan positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai BPOM Makassar.

Jumlah signifikansi yang dicapai ialah 0,426 lebih besar dari 0,05 berdasarkan tabel 5.21, dimana nilai t hit bagi variable Pengawasan sebesar 0,802 dan signifikan pada tingkat keyakinan (a = 0,05). Nilai t-table adalah 2004 dengan a = 0,05 serta derajat kebebasan 57-1-1 = 55. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penempatan (X1) tidaklah berrakibat terhadap kinerja pegawai BPOM Makassar.

Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja pegawai

Variabel penempatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPOM Makassar merupakan hipotesis pertama yang diajukan secara parsial. Data statistik yang diperoleh memiliki nilai t-hit sebesar 1,355 lebih rendah dari nilai t-tab sebesar 2,004, dan nilai signifikan sebesar 0,181 yang lebih tinggi dari nilai 0,05. Akibatnya, hipotesis yang diajukan ditolak, terbukti dengan nilai resultan yang menunjukkan bahwa penempatan tidak berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai BPOM Makassar. Penelitian ini mendukung temuan Cahyati (2018), yang menemukan bahwa penempatan tidak berdampak substansial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja pegawai

Variabel supervisi memiliki akibat cukup menguntungkan kepada kinerja pegawai BPOM Makassar hipotesis kedua yang diajukan secara parsial. Data statistik yang diperoleh menunjukkan nilai t hit sebesar 2,750 lebih tinggi dari nilai t-tab sebesar 2,004, dan nilai signifikansi 0,008 yang lebih rendah dari nilai 0,05. Akibatnya, hipotesis yang diberikan diterima, dan hipotesis yang dihasilkan menunjukkan bahwa pengawasan mempunyai akibat yang baik dan substansial kepada kinerja pegawai BPOM Makassar. ini menunjukkan bahwa pengawasan terhadap tenaga kerja karyawan telah menetapkan standar sesuai aturan yang berlaku di perusahaan, memastikan bahwa karyawan diperlakukan secara adil. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian (Akbar, 2018),(Benawan & Pontoh, 2018)

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai

Variabel kepuasan kerja berakibat baik namun tidak signifikansi kepada kinerja pegawai BPOM Makassar, yang diajukan secara parsial. Hasil statistik yang dilakukan memiliki nilai t-hit besar 0,802 < 2,004 dan nilai signifikansi besar 0,426 > 0,05. Dengan hypothesis ini, terbukti dari hypothesis yang dihasilkan menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memengaruhi signifikansi kepada kinerja pegawai BPOM Makassar. Pegawai yang walaupun dapat menyelesaikan tugasnya dalam rentang waktu yang ditentukan, tidak memperoleh penghargaan dari atasan/pimpinannya, tidak menerima ucapan terima kasih dari atasan/pengawasnya mengakibatkan Karyawan tidak puas atau kurang bersemangat di tempat kerja, sehingga tanggung jawab karyawan atau kualitas pekerjaan menjadi tidak efektif. Hal ini sesuai dengan temuan Kristine (2017) yang memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja mempunyai pengaruh kecil terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis diperoleh hasil bahwa penempatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Sedangkan hipotesis kedua diperoleh hasil bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Pada hipotesis ketiga diperoleh hasil kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Saran

Ada dua hasil negative yang diperoleh sehingga untuk itu disarankan pada peneliti selanjutnya untuk menggunakan indikator lain untuk mengukur dalam dimensi lain atau menggunakan variable lain dalam mengukur kinerja pegawai seperti kearifan lokal dan budaya .

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Akbar, R. (2018). Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pesta Kerja (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton). 1–97.

- Benawan, E. T. P., Saerang, D. P., & Pontoh, W. (2018). Pengaruh pengawasan, akuntabilitas dan transparansi keuangan terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada Dinas Perhubungan Kota Tidore Kepulauan). *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 13(03).
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Erlis Milta Rin Sondole, Olivia Syanne Nelwan dan Indrie Debbie Palandeng. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (PERSERO) Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bitung, (Manado: *Jurnal EMBA*, Vol. 3 No. 3)
- Eva Dila Fitrianingrum (2015) Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda
- Nurkocim, & Nurlaila, J. M. (2016). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 1(1), 28–40.
- Oktaviana, M. (2014). Hubungan Pengawasan Melekat Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman*.
- Relawati, Rahayu. 2012. *Dasar Manajemen*. Jakarta. Malang. UMM Press.
- Romauli Situmeang, R. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah. *Ajie*, 2(2), 148–160.
<https://doi.org/10.20885/ajie.vol2.iss2.art6>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tafsir, Muhammad (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan, *SEIKO: Journal of Management & Business*
- Yuniasih, Y., & Mulialestari, S. (2016). Pengaruh Penempatan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Staff Pegawai Non Manajer Di Bank Tabungan Pensiun Nasional TBK. Kota Tasikmalaya). *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2(2), 72-80.