

Pengaruh Penempatan dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Serta Peran Tunjangan Kinerja sebagai Variabel Moderasi

Wasuki^{1*}, Muchlis Mas'ud²

¹Kantor Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan

²Universitas Widya Gama Malang

*Penulis Korespondensi: Wasuki email: wasukiwasuki8@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam pengembangan suatu negara, bahkan negara tanpa sumber daya alam dapat maju berkat kualitas SDM yang dimiliki. Persoalan SDM tersebut harus menjadi perhatian untuk menyelesaikan persoalan tersebut. Tujuan Penilaian ini adalah menjamin objektivitas pembinaan, sistem prestasi dan karier, serta pengembangan ASN berbasis merit system. Indikatornya adalah kuantitas, kualitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama dan kepemimpinan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, menekankan pengujian teori melalui pengukuran variabel dengan angka dan analisis statistik. Jenis penelitian adalah explanatory research, bertujuan menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan. Kinerja pegawai di Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan tidak dipengaruhi secara langsung oleh penempatan dan karakteristik pekerjaan. Namun, tunjangan kinerja berperan penting sebagai faktor utama dan sebagai moderator yang memperkuat pengaruh penempatan dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai. Upaya peningkatan kinerja harus difokuskan pada optimalisasi sistem tunjangan kinerja.

Abstract

Human resources (HR) are the main factor in the development of a country, even countries without natural resources can advance thanks to the quality of their human resources. The purpose of this assessment is to ensure the objectivity of coaching, achievement, and career systems, and the development of ASN based on the merit system. The indicators are quantity, quality, time, cost, service orientation, commitment, work initiative, cooperation, and leadership. The research uses a quantitative approach, emphasizing theory testing through the measurement of variables with numbers and statistical analysis. The type of research is explanatory research, which aims to test the relationship between hypothesized variables. Employee performance in Pasuruan City Panggungrejo sub-district is not directly influenced by placement and job characteristics. However, performance allowance plays an important role as the main factor and as a moderator that strengthens the influence of placement and job characteristics on employee performance. Efforts to improve performance should focus on optimizing the performance allowance system.

Informasi Artikel

Kata Kunci: Penempatan Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Kinerja Pegawai, Tunjangan Kinerja

Dikirim: 10 Oktober 2024

Diterima: 08 Desember 2024

Diterbitkan: 16 Desember 2024

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam pengembangan suatu negara, bahkan negara tanpa sumber daya alam dapat maju berkat kualitas SDM yang dimiliki. Dalam pembangunan, SDM kini dipandang sebagai subjek aktif yang berperan dalam sistem pembangunan, bukan sekadar objek. Kinerja pegawai sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam periode tertentu, dinilai dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan, serta dapat diukur secara konkret sesuai standar yang ditetapkan. Pelayanan publik menuntut reformasi birokrasi, khususnya pada aspek SDM, agar tercipta birokrasi yang kompeten, adaptif, dan mampu memberikan pelayanan publik yang unggul (1–10). Otonomi daerah mengubah peran kecamatan menjadi perangkat daerah yang menjalankan sebagian urusan otonomi, dengan camat sebagai pelaksana pelimpahan wewenang dari bupati/walikota, khususnya dalam pelayanan publik. Kinerja pemerintah kecamatan sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kuantitas aparatur, serta ketersediaan sarana dan prasarana pendukung. Data capaian kinerja Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan (2018–2020) menunjukkan sebagian besar indikator pelayanan telah memenuhi target, namun masih terdapat tantangan dan hambatan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.

Penempatan pegawai menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja. Penempatan yang tepat, baik untuk pegawai baru maupun lama (promosi, mutasi, demosi), akan mengoptimalkan kemampuan dan pengetahuan pegawai. Penelitian terdahulu mayoritas menunjukkan penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, meskipun ada juga yang menemukan pengaruh tidak signifikan. Karakteristik pekerjaan (bentuk, wewenang, kondisi, keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi, umpan balik) juga memengaruhi kinerja. Pegawai yang sesuai dengan karakteristik pekerjaannya cenderung memiliki kinerja lebih baik.

Penelitian sebelumnya umumnya menemukan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja, meski ada juga yang menemukan pengaruhnya tidak signifikan. Insentif atau tunjangan kinerja (tukin) adalah faktor motivasi penting untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Tukin diberikan sebagai tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja, prestasi, dan pertimbangan objektif lainnya. Pemberian tukin diharapkan meningkatkan motivasi, disiplin, dan profesionalisme pegawai. Namun, realitanya, pemberian tukin belum selalu berdampak optimal terhadap kinerja, kemungkinan karena pegawai belum merasa puas dengan besaran tunjangan yang diterima. Tunjangan kinerja umumnya berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun ada juga yang menemukan pengaruh negatif atau tidak signifikan. Dalam penelitian ini, tunjangan kinerja ditempatkan sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh penempatan dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai.

Penempatan kerja adalah proses menempatkan karyawan pada posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan, pengalaman, pendidikan, dan kebutuhan organisasi (11–14). Prinsip utama adalah “the right man in the right place and the right man behind in the right job”. Tujuan dan manfaat penempatan bertujuan untuk efektivitas dan efisiensi kerja, meningkatkan motivasi dan kepuasan, serta mengoptimalkan kinerja. Penempatan yang tepat membuat karyawan nyaman, produktif, dan meminimalisir turnover. Jika banyak karyawan baru berhenti, organisasi perlu mengevaluasi faktor penyebabnya. Keuntungan: Bagi organisasi: mengisi lowongan, meningkatkan semangat kerja, mendapatkan ide baru, dan menciptakan suasana kerja harmonis. Bagi karyawan: kepastian kerja, kesempatan berkembang, meningkatkan disiplin dan tanggung jawab.

Karakteristik pekerjaan adalah atribut dan sifat pekerjaan yang mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Model Job Characteristics menekankan pentingnya desain pekerjaan yang mendorong motivasi, kepuasan, dan kinerja tinggi (15–18). Dimensi utama: skill variety (variasi keterampilan), task identity (identitas tugas), task significance (signifikansi tugas), autonomy (otonomi), dan feedback (umpan balik). Pengaruh: Kelima dimensi tersebut memicu tiga keadaan

psikologis penting: kebermaknaan kerja, tanggung jawab, dan pengetahuan hasil kerja, yang berujung pada motivasi dan kinerja tinggi serta absensi dan turnover rendah.

Tunjangan kinerja adalah tambahan penghasilan berbasis kinerja yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan semangat, produktivitas, dan kesejahteraan (19,20). Tunjangan ini dapat berupa kompensasi langsung (gaji, insentif, bonus) maupun tidak langsung (tunjangan hari raya, pensiun, kesehatan). Dasar Hukum: PP No. 12 Tahun 2019: Tunjangan diberikan berdasarkan beban kerja, tempat tugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi, dan pertimbangan objektif lainnya. Perwali Kota Pasuruan No. 43 Tahun 2022: Kriteria utama adalah kelas jabatan dan tingkat kehadiran. Indikator: kelas jabatan dan tingkat kehadiran.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai tanggung jawab dan target organisasi, baik dari sisi kuantitas, kualitas, waktu, maupun perilaku kerja. Faktor yang mempengaruhi: Faktor individu (kemampuan, keahlian, latar belakang), Faktor psikologis (persepsi, motivasi, kepribadian) dan Faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, desain pekerjaan) (3,6,21).

Penelitian-penelitian sebelumnya menyoroti hubungan antara penempatan, karakteristik pekerjaan, tunjangan kinerja, dan kinerja pegawai:

1. Penempatan kerja umumnya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi seperti motivasi kerja (Mulatsih 2023; Octavia et al. 2022; Riwukore et al. 2022; Sartika et al. 2022).
2. Karakteristik pekerjaan (job characteristics) secara konsisten ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan turnover (Azis et al. 2023; Senen et al. 2018; Nurtjahjono et al. 2020; Karlita et al. 2020).
3. Tunjangan kinerja (performance allowance) dalam banyak penelitian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, meski ada juga hasil yang menunjukkan pengaruh tidak signifikan atau negatif tergantung konteks organisasi (Pratama & Hermina 2022; AlMansoor & Rosdi 2021; Siyani et al. 2021; Lestari & Riyanto 2020; Hanifah 2017).
4. Variabel lain seperti disiplin kerja, kepuasan kerja, kompetensi, dan work-life balance juga sering ditemukan sebagai faktor yang memperkuat atau memediasi pengaruh variabel utama terhadap kinerja pegawai.

Tujuan Penilaian ini adalah menjamin objektivitas pembinaan, sistem prestasi dan karier, serta pengembangan ASN berbasis merit system. Indikator (PP No. 30 Tahun 2019): kuantitas, kualitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama dan kepemimpinan.

2. Metode

2.1. Pendekatan

Penelitian ini membangun kerangka konseptual berdasarkan teori dan riset sebelumnya, yang kemudian dituangkan ke dalam lima hipotesis utama:

1. H1: Penempatan yang sesuai diduga mampu meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Panggungrejo, Kota Pasuruan.
2. H2: Karakteristik pekerjaan yang sesuai diduga mampu meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan yang sama.
3. H3: Tunjangan kinerja yang sesuai diduga mampu meningkatkan kinerja pegawai.
4. H4: Penempatan yang sesuai diduga mampu meningkatkan kinerja pegawai yang dimoderasi oleh tunjangan kinerja.
5. H5: Karakteristik pekerjaan yang sesuai diduga mampu meningkatkan kinerja pegawai yang dimoderasi oleh tunjangan kinerja.

Penelitian ini mengelompokkan variabel menjadi tiga, yaitu:

1. Variabel Independen (Eksogen): Penempatan (X1), Karakteristik Pekerjaan (X2)
Penempatan (X1):

- a. Pengetahuan: Pendidikan/pelatihan kepemimpinan, teknis, fungsional, dan penerapan pengetahuan dalam pekerjaan.
 - b. Keterampilan: Kesesuaian keterampilan, kemampuan bekerja sama, dan menyelesaikan tugas.
 - c. Kemampuan: Kesanggupan, peningkatan kemampuan pasca pelatihan, dan semangat kerja
- Karakteristik Pekerjaan (X2):
- a. Keanekaragaman Keterampilan: Penggunaan berbagai keterampilan dan pengetahuan (soft/hard skill).
 - b. Identitas Tugas: Penyelesaian tugas secara utuh, keterlibatan kelompok, kerjasama tim.
 - c. Arti Tugas: Dampak pekerjaan terhadap orang lain/instansi, karir ditentukan keberhasilan tugas.
 - d. Otonomi: Kebebasan merencanakan pekerjaan, keleluasaan metode, pengembangan diri.
 - e. Umpan Balik: Pengetahuan dan arahan dari pimpinan, motivasi dari atasan
2. Variabel Moderasi: Tunjangan Kinerja (M),
Kelas Jabatan: Kesesuaian jabatan dengan tugas, harapan, beban kerja, regulasi, dan kebutuhan hidup.
Tingkat Kehadiran: Prioritas kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan jam kerja, perhitungan dan pemotongan kehadiran.
3. Variabel Dependen (Endogen): Kinerja Pegawai (Y)
Kuantitas: Pencapaian target kerja
Kualitas: Ketelitian, kecermatan, dan kesesuaian harapan atasan, Waktu: Penyelesaian tepat waktu dan efisiensi waktu,
Biaya: Efisiensi kerja dan adaptasi bidang baru.
Orientasi Pelayanan: Keramahan dan sopan santun pada masyarakat.
Komitmen: Prioritas pelayanan dan kerja keras.
Inisiatif Kerja: Tanggung jawab dan pengambilan keputusan.
Kerjasama: Mendengarkan dan bekerja sama dengan rekan.
Kepemimpinan: Membimbing dan menciptakan suasana kerja kondusif.

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, menekankan pengujian teori melalui pengukuran variabel dengan angka dan analisis statistik. Jenis penelitian adalah explanatory research, bertujuan menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan. Model analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) berbasis varian dengan metode Partial Least Square (PLS), menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4 untuk pengujian signifikansi hubungan antar variabel. Objek: Penempatan, karakteristik pekerjaan, tunjangan kinerja, dan kinerja pegawai. Lokasi: Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan, meliputi 1 kantor kecamatan dan 13 kantor kelurahan (Ngemplakrejo, Mayangan, Trajeng, Bangilan, Kebonsari, Karanganyar, Kandangsapi, Pekuncen, Panggungrejo, Mandaranrejo, Tambaan, Petamanan, Bugul Lor). Sumber dan Jenis Data, Data Primer: Diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Data Sekunder: Gambaran umum tempat penelitian yang diperoleh secara tidak langsung. Populasi: Seluruh pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan, total 118 orang. Sampel: Ditetapkan menggunakan rumus Slovin (margin error 5%), menghasilkan 92 responden. Teknik Sampling: Probability sampling dengan teknik proportionate stratified random sampling, sehingga sampel diambil secara proporsional dari setiap kantor kecamatan/kelurahan sesuai jumlah PNS.

2.2. Metode pengambilan data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara,

1. Kuesioner: Angket terstruktur untuk memperoleh data tanggapan responden atas setiap variabel penelitian.
2. Dokumentasi: Mengumpulkan data sekunder berupa gambaran umum lokasi penelitian

Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert 5 poin (Sangat Setuju = 5 hingga Sangat Tidak Setuju = 1). Semakin tinggi skor, semakin positif sikap responden terhadap objek penelitian

2.3. Metode analisis

Metode analisis dilakukan dengan cara:

1. Statistika Deskriptif: Penyajian data melalui tabel, grafik, diagram, perhitungan mean, median, modus, standar deviasi, dan persentase. Skor rata-rata dihitung dari total jawaban dibagi jumlah pernyataan dan jumlah responden, lalu diklasifikasikan ke dalam kategori sangat rendah hingga sangat tinggi.
2. Statistika Inferensial: Menggunakan Partial Least Square-Structural Equation Modelling (PLS-SEM) dengan SmartPLS 4.0. PLS-SEM memungkinkan pengujian model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model) secara simultan, cocok untuk sampel kecil dan data yang tidak harus normal. Adapun langkah-langkah Analisis PLS adalah:
 - a. Model Pengukuran (Outer Model): Menghubungkan variabel laten dengan indikator (variabel manifest). Uji validitas konvergen ($\text{loading} \geq 0.7$, $\text{AVE} \geq 0.5$), validitas diskriminan ($\text{cross loading} > 0.7$), dan reliabilitas konstruk ($\text{Composite Reliability} \geq 0.7$, $\text{Cronbach's Alpha} \geq 0.7$).
 - b. Model Struktural (Inner Model): Menguji hubungan antar konstruk laten menggunakan nilai R-square (koefisien determinasi), Q-square (predictive relevancy), dan path coefficient (koefisien jalur > 0.01 dan signifikan pada $p < 0.05$).
 - c. Pengujian Hipotesis: Menggunakan bootstrapping pada SmartPLS untuk memperoleh nilai t-statistik. Kriteria: t-statistik ≥ 1.96 atau $p < 0.05$ berarti ada pengaruh signifikan antar variabel; t-statistik < 1.96 atau $p > 0.05$ berarti tidak signifikan.
 - d. Penentuan Jenis Moderasi: Moderasi menguji apakah hubungan antara dua variabel dipengaruhi oleh variabel ketiga (moderator). Klasifikasi moderasi menurut Hair et al. (2017):
 1. Pure Moderator: hanya berperan sebagai moderator, interaksi $X*M$ signifikan.
 2. Quasi Moderator: berperan sebagai moderator dan independen, keduanya signifikan.
 3. Predictor Moderator: hanya sebagai independen, interaksi $X*M$ tidak signifikan.
 4. Homologizer Moderator: tidak berpengaruh baik sebagai independen maupun interaksi.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil

Gambaran Umum Kecamatan Pangungrejo Kota Pasuruan bahwa Kecamatan Pangungrejo adalah bagian dari Pemerintah Kota Pasuruan, terdiri dari 13 kelurahan, dipimpin Camat Eselon III-a, dan berperan dalam pelayanan publik, koordinasi pemerintahan, serta pemberdayaan masyarakat. Visi: "Mewujudkan Kota Pasuruan menuju Kota Madinah, Maju Ekonominya, Indah Kotanya dan Harmonis Warganya." Misi terkait: Transformasi layanan publik yang mudah dan cepat melalui digitalisasi birokrasi. Struktur organisasi terdiri dari Camat, Sekretaris Camat, 2 subbagian (Umum & Kepegawaian, Program & Keuangan), 4 seksi, dan 13 lurah. Total responden: 92 pegawai. Jenis kelamin: Laki-laki 67,39%, perempuan 32,61%. Lama kerja: >10 tahun (40,22%), 5–10 tahun (34,78%), <5 tahun (25%). Pendidikan: SMA (53,26%), S1 (33,70%), D3 (10,87%), S2 (2,17%). Usia: 30–40 tahun (44,57%), <30 tahun (28,26%), 41–50 tahun (21,74%), >50 tahun (5,43%).

Tentang statistik deskriptif variabel penelitian ini adalah:

1. Penempatan (X1): Rata-rata 3,99 (kategori baik). Indikator pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan dinilai baik.
2. Karakteristik Pekerjaan (X2): Rata-rata 4,04 (kategori baik). Indikator keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi, dan umpan balik semuanya baik.
3. Tunjangan Kinerja (M): Rata-rata 3,81 (kategori tinggi). Indikator kelas jabatan dan tingkat kehadiran tinggi.
4. Kinerja Pegawai (Y): Rata-rata 4,00 (kategori tinggi). Indikator kuantitas, kualitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif, kerjasama, dan kepemimpinan tinggi.

Evaluasi Model Pengukuran: Seluruh indikator memiliki outer loading >0,70, valid dan reliabel. Nilai cross loading menunjukkan validitas diskriminan terpenuhi. Uji reliabilitas dan validitas model sangat baik. Untuk hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Table 1 berikut.

Tabel 1. Pengujian hipotesis

Hipotesis	Jalur Pengaruh	Hasil
H1	Penempatan (X1) → Kinerja Pegawai (Y)	Ditolak
H2	Karakteristik Pekerjaan (X2) → Kinerja Pegawai (Y)	Ditolak
H3	Tunjangan Kinerja (M) → Kinerja Pegawai (Y)	Diterima
H4	Tunjangan Kinerja (M) x Penempatan (X1) → Kinerja Pegawai (Y)	Diterima
H5	Tunjangan Kinerja (M) x Karakteristik Pekerjaan (X2) → Kinerja Pegawai (Y)	Diterima

Dari table di atas, dapat diamati bahwa:

1. Penempatan dan karakteristik pekerjaan secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Tunjangan kinerja secara langsung berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.
3. Tunjangan kinerja memoderasi secara signifikan pengaruh penempatan dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai (quasi moderator).

Effect Size (f^2):

1. Pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai: 0.000 (tidak ada efek).
2. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai: 0.066 (efek kecil).
3. Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai: 0.310 (efek moderat).
4. Efek moderasi tunjangan kinerja pada penempatan dan karakteristik pekerjaan: 0.103 dan 0.118 (efek kecil).

3.2. Pembahasan

Pembahasan temuan penelitian ini dari hasil perhitungan di atas adalah,

1. Penempatan: Walau rata-rata persepsi baik, tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karena masih banyak pegawai yang belum ditempatkan sesuai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan.
2. Karakteristik Pekerjaan: Dinilai baik, namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kemungkinan karena belum optimalnya pemanfaatan skill, identitas tugas, dan otonomi.
3. Tunjangan Kinerja: Berperan penting dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tunjangan kinerja juga memperkuat (memoderasi) pengaruh penempatan dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja.
4. Moderasi: Tunjangan kinerja diklasifikasikan sebagai quasi moderator, artinya selain berperan sebagai moderator juga sebagai variabel independen yang berpengaruh langsung.

Implikasi Praktis dari temuan penelitian ini adalah,

1. Peningkatan kinerja pegawai di Kecamatan Panggungrejo sangat dipengaruhi oleh tunjangan kinerja.
2. Penempatan dan karakteristik pekerjaan baru berdampak terhadap kinerja bila didukung oleh tunjangan kinerja yang memadai.
3. Penting bagi pemerintah daerah untuk memperhatikan sistem tunjangan kinerja sebagai motivasi dan penggerak kinerja pegawai.

Tetapi perlu diingat bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan:

1. Terbatas pada satu kecamatan, sehingga hasil tidak dapat digeneralisasi secara luas.
2. Keterbatasan waktu, tenaga, dan pemahaman responden terhadap kuesioner.
3. Hanya menggunakan tunjangan kinerja sebagai variabel moderasi; variabel lain belum dieksplorasi.

Kinerja pegawai di Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan tidak dipengaruhi secara langsung oleh penempatan dan karakteristik pekerjaan. Namun, tunjangan kinerja berperan penting sebagai faktor utama dan sebagai moderator yang memperkuat pengaruh penempatan dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai. Upaya peningkatan kinerja harus difokuskan pada optimalisasi sistem tunjangan kinerja.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penempatan yang sesuai tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan.
2. Karakteristik pekerjaan yang sesuai tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan.
3. Tunjangan kinerja yang sesuai mampu meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan.
4. Penempatan yang sesuai mampu meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan yang dimoderasi sebagian tunjangan kinerja.
5. Karakteristik pekerjaan yang sesuai mampu meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Panggungrejo Kota Pasuruan yang dimoderasi sebagian tunjangan kinerja.

Daftar Pustaka

1. Rovitia N, Oktaviola H, Sari RS. Hubungan Antara Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi dengan Komitmen Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sijunjung. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu manajemen Bisnis dan Akuntansi*. 2024;2(3).
2. Toto MI. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). In 2024. p. 504–18.
3. Ardiansyah R, Pracandra AP, Sari DPA, Rahmawati SM, Fajri MA, Nuraini D. Manajemen Sumber Daya Manusia Global dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*. 2024;3(2):42–8.
4. Prabu MA. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2005;
5. Madiistriyatno H, Tunnufus Z. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi Individu dalam Perusahaan*. Indigo Media; 2024.
6. Dirwan D, Ahmad F, Nurul Aqilah A, Shafira AA. Mengkaji Dampak Beberapa Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Economics and Digital Business Review*. 2024;5(1):251–65.
7. Harmaini H, Antoni E, Agustina R. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dalam Perspektif Peraturan Perundang-undangan. *Adagium: Jurnal Ilmiah Hukum*. 2024;2(2):108–20.
8. Novriansyah Y, Royati E, Yeni M. The Influence of Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Leadership in The Cooperative, SMEs, Industry, and Trade Office of Bungo Regency. *ProBisnis: Jurnal Manajemen*. 2024;15(5):948–55.
9. Metris D, Meyana YE, Mardika NH, Srem AIA, Annisa NN, Pandiangan H, et al. *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah; 2024.
10. Sudiro A, Putri OA. *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara; 2023.
11. Simanjuntak FA, Edy E. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Masa Mitra Pratama Medan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*. 2022;1(1):62–8.
12. Setiawan MSA, Bagia IW. Pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*. 2021;7(1):20–8.
13. Tijow G, Areros WA, Rumawas W. Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. *Productivity*. 2021;2(1):26–30.

14. Mulyadi T, Albashori MF, Cakranegara PA, Anwa MA, Manda D. Peran Kebijakan Mutasi Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Dan Kualitas Kerja Karyawan Outsourcing Perusahaan: Review Literature. *Jurnal Darma Agung*. 2022;30(3):505–20.
15. Setyawan PC, Bagis F. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Gudang PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga). *Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*. 2021;1(2):43–56.
16. Darmawan A, Bagis F, Handani AT, Rahmawati DV. Pengaruh Efikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan Dan Perilaku Kewargaan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto. *Derivatif: Jurnal Manajemen*. 2021;15(2):342–53.
17. Citrayani F, Hidayati T, Zainurossalamia S. Pengaruh karakteristik pekerjaan dan efikasi diri terhadap keterikatan kerja dan implikasinya terhadap kepuasan kerja. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*. 2022;7(1):225.
18. Yeni A. Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kepuasan kerja terhadap Komitmen. *Journal of Innovation Research and Knowledge*. 2022;1(8):553–8.
19. Dunan H, Sari SY. Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*. 2023;7(2):530–7.
20. Iryani I, Yulianto H, Nurpadilah L. Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kinerja sebagai variabel mediasi. *SEIKO: Journal of Management & Business*. 2022;5(1):343–54.
21. Said A. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Perusahaan Air Minum Kota Makassar) A. Nabilah Aliyah. *An Analysis of The Influence of Organizational Commitment And Work Motivation on Employee Performance With Job Satisfaction as an Intervening Variable (Supervised by Sumardi and Andi Reni)*. 2024;