Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, April 2026, p. 111-122

PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI MELALUI ANALISIS JABATAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Didit Abdillah[1], Triyuni Soemartono[2], Jubery Marwan[3]
[1,2,3] Program Studi Magister Manajemen Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama), Jakarta
Email Korespondensi : diditabdillah@std.moestopo.ac.id

ABSTRACT
This study aims to analyze the influence of job descriptions and job placement on employee work effectiveness, using job analysis as an intervening variable at the Directorate General of State Financial Audit III, the Republic of Indonesia Audit Agency. The sampling technique used was Proportionate Stratified Random Sampling, with a sample of 75 respondents. The data collection instrument used a questionnaire. The data analysis technique used measurement model analysis (outer model) and structural model analysis (inner model) using SmartPLS 4.0 software. The results of the study indicate that: (1) The job description variable has a positive and significant effect on employee work effectiveness at the Directorate General of State Financial Audit III. (2) The job placement variable has a positive and significant effect on employee work effectiveness at the Directorate General of State Financial Audit III, the Republic of Indonesia Audit Agency. (3) The job description variable has a positive and significant effect on job analysis at the Directorate General of State Financial Audit III, the Republic of Indonesia Audit Agency. (4) The job placement variable has a positive and significant effect on job analysis at the Directorate General of State Financial Audit III, the Republic of Indonesia Audit Agency. (5) The job analysis variable has a positive and significant effect on employee work effectiveness at the Directorate General of State Financial Audit III. (6) The job description variable has a positive but insignificant effect on employee work effectiveness through job analysis as an intervening variable at the Directorate General of State Financial Audit III. (7) The job placement variable has a positive and significant effect on employee work effectiveness through job analysis as an intervening variable at the Directorate General of State Financial Audit III.

Keywords: *Job Description, Job Placement, Job Analysis, Employee Work Effectiveness*

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh deskripsi pekerjaan dan penempatan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai dengan analisis jabatan sebagai variabel intervening pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*, dimana sampel respondennya sebanyak 75 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun teknik analisis data menggunakan analisis model pengukuran (*outer model*) dan analisis model struktural (*inner model*) dengan *software* SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Variabel deskripsi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara III. (2) Variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (3) Variabel deskripsi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap analisis jabatan pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (4) Variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap analisis jabatan pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (5) Variabel analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara III. (6) Variabel deskripsi pekerjaan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai melalui analisis jabatan sebagai variabel intervening pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara III. (7) Variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai melalui analisis jabatan sebagai variabel intervening pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara III.
Kata Kunci: Deskripsi Pekerjaan, Penempatan Kerja, Analisis Jabatan, Efektivitas Kerja Pegawai

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, April 2026, p. 111-122

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi publik merupakan elemen penting dalam pencapaian tujuan guna membantu tugas-tugas organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia atau pegawai yang diharapkan dalam instansi pemerintahan adalah pegawai yang produktif dan cekatan dalam mengemban tugas, karena pegawai harus dapat didayagunakan secara optimal sehingga keberadaannya dapat dirasakan dan bermanfaat bagi organisasi. Untuk pencapaian tujuan tersebut, maka organisasi sangat tergantung pada pegawai dalam mengembangkan kemampuannya mengembangkan pengetahuan, keahlian, maupun sikap kerja yang diinginkan.

Tugas pokok dan fungsi organisasi sangat berkaitan erat dengan efektivitas kerja organisasi. Keefektifan dalam organisasi berfokus sejauhmana sebuah organisasi dapat mewujudkan tujuan-tujuannya. Organisasi terdiri dari individu dan kelompok, karena itu efektivitas organisasi juga termasuk didalamnya efektivitas individu dan kelompok. Dengan adanya sinergi antara efektivitas individu dan kelompok maka organisasi akan memperoleh tingkat efektivitas yang lebih tinggi.

Persoalan efektivitas kerja merupakan hal yang mendasar karena untuk meningkatkan kinerja organisasi memerlukan tingkat efektivitas kerja pegawai yang baik pula. Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai. Demikian makin besar target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya. Efektivitas kerja berhubungan dengan kemampuan dalam menjalankan perintah. Prawirosentono (2015:28), mengemukakan bahwa efektivitas merupakan usaha kerja sama (antar individu) berhubungan dengan pelaksanaan yang dapat mencapai suatu tujuan dalam suatu sistem, dan hal itu ditentukan dengan suatu pandangan dapat memenuhi kebutuhan sistem itu sendiri.

Penelitian ini mengkaji faktor-faktor yang berkaitan dalam upaya pengendalian efektivitas kerja pegawai, seperti deskripsi pekerjaan, penempatan kerja, dan analisis jabatan. Deskripsi pekerjaan (*job description*) diasumsikan mempunyai implikasi dalam efektivitas kerja pegawai. Deskripsi pekerjaan tersedia apakah telah sesuai dengan kondisi organisasi. Tugas pokok dan fungsi pegawai sudah diatur secara jelas dalam undang-undang. Peranan deskripsi pekerjaan dalam organisasi adalah sekumpulan informasi mengenai gambaran pekerjaan mengenai apa saja kewajiban yang menjadi tanggung jawab dan wewenang yang dipegang serta harus dilaksanakan oleh para pegawai.

Dessler (2016:11), menjelaskan *job description* merupakan suatu daftar tugas, tanggung jawab, hubungan laporan, kondisi kerja, kepedulian atas tanggung jawab suatu jabatan, serta produk dari analisis jabatan. Sedangkan menurut Handoko (2017:29), deskripsi pekerjaan merupakan suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja, dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya.

Deskripsi pekerjaan merupakan salah satu faktor yang paling penting karena pembagian kerja akan memberikan kejelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Peran-peran tersebut harus ditugaskan pada pegawai dengan cara menyelaraskan dengan tuntutan peran dan kecakapan induvidu. Para pegawai yang memiliki peran dan tugas yang jelas akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan efektif dalam pemanfaatan waktu yang ada.

Sulitnya mewujudkan efektivitas kerja dalam organisasi hingga saat ini juga dapat berkaitan dengan masalah penempatan kerja. Penempatan kerja menjadi salah satu penyebabnya, dapat diketahui bahwa penempatan kerja bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan masa depan organisasi. Akibat penempatan pegawai yang tidak dilakukan secara tepat dapat merugikan organisasi dan pegawai tersebut tidak berkembang sehingga pegawai tidak dapat menunjukkan prestasi kerjanya dengan maksimal.

Menurut Mangkuprawira (2016:84), penempatan pegawai adalah penugasan seseorang pada suatu jabatan yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya. Penempatan merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seseorang pegawai pada sebuah pekerjaan baru.

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, April 2026, p. 111-122

Penempatan sebagai suatu langkah eksperimental yang sebenarnya bukanlah merupakan sebuah keputusan final. Penempatan seorang pegawai adalah akhir dari pelaksanaan proses seleksi yang dilakukan oleh organisasi melalui pimpinan. Jika seluruh rangkaian seleksi dilaksanakan sesuai kebutuhan, maka orang tersebut layak diterima, akhirnya orang tersebut memperoleh statusnya sebagai seorang pegawai yang ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu pula.

Selain deskripsi pekerjaan dan penempatan kerja, analisis jabatan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Analisis jabatan memiliki peran krusial dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Dengan melakukan analisis jabatan secara cermat, organisasi dapat memahami tuntutan pekerjaan, persyaratan kualifikasi, dan karakteristik individu yang sesuai, sehingga penempatan pegawai yang tepat dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Kasmir (2019:26), menyatakan analisis jabatan adalah proses menganalisis kebutuhan suatu pekerjaan dengan cara mengumpulkan dan mengevaluasi informasi tentang uraian jabatan, persyaratan suatu pekerjaan dan standar pencapaiannya. Analisis jabatan juga merupakan upaya untuk mengetahui tugas-tugas jabatan yang berhubungan dengan tugas pekerjaan. Efektivitas pekerjaan tercapai bila pekerjaan selesai tepat waktu sesuai target yang diharapkan dan biaya yang dikeluarkan sesuai dengan rencana.

Pencapaian efektivitas kerja pegawai yang tinggi juga menjadi tujuan dari pimpinan di Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (DJPKN III BPK RI), dimana berdasarkan Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pelaksana Badan Pemeriksa Keuangan, DJPKN III merupakan salah satu unsur pelaksana tugas pemeriksaan, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada BPK melalui Anggota I BPK. Berkaitan dengan kedudukan dan tugas pokoknya tersebut, maka para pegawai di DJPKN III BPK RI dituntut untuk memiliki efektivitas kerja yang baik guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara maksimal. Pelaksanaan tugas-tugas kantor di DJPKN III BPK RI, sudah tentu memerlukan dukungan pegawai yang profesional agar tercipta efektivitas kerja dalam organisasi secara optimal. Hal itu dapat didukung dengan kejelasan deskripsi pekerjaan yang dibagikan kepada para pegawai sehingga pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih terarah. Kemudian penempatan kerja pegawai yang ditugaskan sesuai dengan bidang keahliannya dapat mendukung tercapainya efektivitas kerja. Selanjutnya analisis terhadap jabatan atau posisi kerja pegawai perlu dilakukan guna memahami kebutuhan kompetensi yang diperlukan pada posisi yang sekarang ditempati pegawai.

Kondisi kerja di Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, saat ini berkaitan dengan deskripsi pekerjaan, penempatan kerja dan analisis jabatan dalam mendukung pencapaian efektivitas kerja pegawai, terlihat masih menghadapi beberapa permasalahan, antara lain: pembagian kerja belum sesuai dengan kemampuan dan kapasitas masing-masing pegawai, kurangnya program pengembangan pegawai yang diselenggarakan secara kontinyu, masih ada pegawai yang ditempatkan bukan di bagian yang menjadi keahliannya, pengawasan pimpinan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan pegawai kurang maksimal, analisis jabatan terhadap pegawai dengan posisi khusus belum dijalankan dengan baik, belum maksimalnya efektivitas kerja pegawai dalam organisasi, belum meratanya kualitas sumber daya pegawai dalam hal kompetensi kerja, dan sarana prasarana pendukung kegiatan kerja masih kurang lengkap.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh deskripsi pekerjaan (X_1) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?
2. Apakah ada pengaruh penempatan kerja (X_2) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, April 2026, p. 111-122

3. Apakah ada pengaruh deskripsi pekerjaan (X_1) terhadap analisis jabatan (Z) pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?
4. Apakah ada pengaruh penempatan kerja (X_2) terhadap analisis jabatan (Z) pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?
5. Apakah ada pengaruh analisis jabatan (Z) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?
6. Apakah ada pengaruh deskripsi pekerjaan (X_1) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) melalui analisis jabatan (Z) sebagai variabel intervening pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?
7. Apakah ada pengaruh penempatan kerja (X_2) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) melalui analisis jabatan (Z) sebagai variabel intervening pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia?

KAJIAN PUSTAKA

1. Pengertian Deskripsi Pekerjaan

   Deskripsi pekerjaan atau yang sering disebut dengan *job description* merupakan penjabaran kerja, jabatan, dan tanggung jawab pekerja. Menurut Mondy dan Martocchio (2016:48), *job description* merupakan sebuah penjabaran pekerjaan yang sudah dirincikan sesuai dengan jabatan yang ditentukan. Deskripsi pekerjaan atau *job description* harus sesuai dengan posisi pegawai sehingga bisa membantu organisasi untuk mengamati perkembangan pegawai selama bekerja.

   Menurut Moekijat (2017:17), gambaran jabatan yang ditulis secara singkat, jelas, dan teliti yang berkaitan tentang tanggung jawab masing-masing jabatan yang sudah ditentukan disebut juga dengan deskripsi pekerjaan. Kemudian menurut Stone (2015:21), *job description* dibuat dalam bentuk dokumen yang berisi ringkasan informasi penting tentang masing-masing jabatan agar mempermudah untuk membedakan jabatan yang satu dengan yang lain dalam organisasi. Penjabaran disusun secara terstruktur agar lebih mudah dipahami oleh pegawai.

   Dessler (2016:11), menjelaskan *job description* merupakan suatu daftar tugas, tanggung jawab, hubungan laporan, kondisi kerja, kepedulian atas tanggung jawab suatu jabatan, serta produk dari analisis jabatan. Sedangkan menurut Handoko (2017:29), deskripsi pekerjaan merupakan suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja, dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya.

   Jadi dapat disimpulkan bahwa deskripsi pekerjaan merupakan pedoman dalam bentuk dokumen yang berguna bagi pegawai untuk menjalankan tugas sesuai dengan jabatan maupun bagi atasan dalam pembagian jabatan dan posisi setiap pegawai.

2. Pengertian Penempatan Kerja

   Hasibuan (2019:51), menjelaskan penempatan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut. Adapun menurut Hariandja (2015:22), penempatan adalah proses penugasan/pengisian jabatan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan, dan penurunan jabatan bahkan pemutusan hubungan kerja.

   Menurut Mangkuprawira (2016:84), penempatan pegawai adalah penugasan seseorang pada suatu jabatan yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya. Penempatan merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seseorang pegawai pada sebuah pekerjaan baru. Sastrohadiwiryo (2015:13), mengatakan penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang telah lulus seleksi untuk melaksanakan

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, April 2026, p. 111-122

sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya.

Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat bukan hanya menjadi keinginan organisasi melainkan ini juga menjadi keinginan tenaga kerja itu sendiri agar yang bersangkutan dapat mengetahui tanggung jawab dan tugas-tugas yang diberikan serta menjalankan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya. Penempatan ini harus sesuai dengan keahlian yang dimiliki tenaga kerja agar dengan adanya penempatan tersebut gairah bekerja dan prestasi kerja tinggi serta hasil yang maksimal.

Menurut Hariandja (2015:47), penempatan kerja merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan, dan penurunan jabatan atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau luar negeri. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas objektif, secara adil dan setara tanpa diskriminasi. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.

Menurut Rivai (2019:156), penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali sesorang pegawai pada pekerjaan barunya. Sementara itu Trisnawati (2019:28), mengatakan penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan instalansi atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu.

Menurut Hakim (2019:37), bahwa penempatan kerja pegawai merupakan tindak lanjut seleksi, yaitu penempatan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut. Adapun Siagian (2019:168), menyatakan penempatan merupakan akhir dari proses seleksi.

Dari beberapa penelitian di atas dapat disimpulkan penempatan kerja merupakan kebijakan akhir dari suatu proses seleksi pegawai baru untuk menempati posisi yang dibutuhkan oleh organisasi.

3. Pengertian Analisis Jabatan

Setelah organisasi terbentuk, maka kegiatan mendesain pekerjaan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan secara profesional. Bila organisasi menginginkan produktivitas kerja pegawai secara maksimal, maka dapat dimulai dari mendesain pekerjaan sesuai dengan konsep manajemen sumber daya manusia, yaitu melakukan analisis jabatan. Menurut Kasmir (2019:26), menyatakan analisis jabatan adalah proses menganalisis kebutuhan suatu pekerjaan dengan cara mengumpulkan dan mengevaluasi informasi tentang uraian jabatan, persyaratan suatu pekerjaan dan standar pencapaiannya.

Arianty dalam Arismunandar dan Khair (2020:276), mengemukakan bahwa analisis jabatan adalah proses pengumpulan informasi secara sistematis tentang sebuah jabatan/pekerjaan, yang bertujuan untuk membuat berbagai keputusan tentang pekerjaan. Analisis jabatan mengidentifikasi tugas-tugas, kewajiban, dan tanggung jawab sebuah jabatan/pekerjaan tertentu.

Selanjutnya menurut Sinambela (2019:25), menyatakan bahwa analisis jabatan merupakan kegiatan untuk menciptakan landasan atau pedoman bagi penerimaan dan penempatan pegawai. Analisis jabatan secara sistematik meliputi kegiatan-kegiatan mengumpulkan, mengevaluasi, dan mengorganisasikan pekerjaan. Informasi yang dikumpulkan melalui analisis jabatan

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, April 2026, p. 111-122

berperan penting dalam perencanaan SDM karena menyediakan data tentang kondisi kepegawaian dan lingkungan kerja.

Wahjono (2015:27), mengemukakan analisis jabatan adalah serangkaian kegiatan berupa mengumpulkan, mengevaluasi, dan mengorganisasi informasi tentang pekerjaan-pekerjaan secara sistematik. Analisis jabatan adalah suatu kegiatan pengumpulan data dan informasi yang berhubungan dengan suatu pekerjaan atau jabatan tertentu. Keluaran (*output*) dari kegiatan analisis jabatan adalah berupa uraian jabatan (*job description*), syarat jabatan (*job specification*), dan standar kinerja jabatan (*job performance standard*).

Pengertian analisis pekerjaan menurut Handoko (2017:32), adalah suatu cara sistematik dalam mengumpulkan, mengevaluasi, dan mengorganisasi informasi tentang pekerjaan-pekerjaan. Ini biasanya dilakukan oleh para spesialis yang disebut analisis pekerjaan. Jadi, setelah departemen personalia terlibat dalam proses perancangan pekerjaan, pemahaman tentang pekerjaan-pekerjaan dan persyaratannya harus dikumpulkan melalui analisis pekerjaan.

Analisis jabatan disusun dengan maksud untuk memudahkan organisasi mempersiapkan jalannya roda organisasi secara tepat dan benar. Kasmir (2019:35), menyatakan bahwa tujuan analisis jabatan adalah untuk memudahkan organisasi dalam memetakan kebutuhan sumber daya sekarang dan di masa yang akan datang. Sedangkan menurut Ajabar (2020:15), tujuan dilaksanakannya analisis pekerjaan adalah untuk mempermudah organisasi mendapatkan informasi tentang deskripsi, spesifikasi, evaluasi dan kriteria suatu pekerjaan. Pada umumnya, analisis jabatan memberikan manfaat dilihat dari dua fungsi, yakni fungsi administrasi dan fungsi pengembangan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan merupakan proses pengumpulan dan identifikasi mengenai informasi terkait jabatan yang meliputi tugas-tugas, kewajiban, tanggung jawab, persyaratan suatu pekerjaan dan standar pencapaiannya yang digunakan dalam perencanaan SDM.

4. Pengertian Efektivitas Kerja Pegawai

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris "*effective*", yang artinya berhasil, sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Robbins dikutip oleh Tika (2019:129), mendefinisikan efektivitas sebagai tingkat pencapaian organisasi jangka pendek dan jangka panjang. Steers dikutip oleh Sutrisno (2018:123), mengemukakan bahwa efektivitas kerja dikaitkan dengan tujuan organisasi, yaitu mendapat hasil yang lebih baik, yang cenderung mengabaikan aspek terpenting dari keseluruhan prosesnya, yaitu sumber daya manusia. Dalam penelitian mengenai efektivitas, sumber daya manusia dan perilaku manusia seharusnya selalu muncul menjadi fokus primer, dan usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas seharusnya selalu dimulai dengan meneliti perilaku manusia di tempat kerja.

Etzioni dikutip oleh Atmosudirjo (2015:78), mengemukakan bahwa efektivitas kerja dapat dirumuskan sebagai tingkat pencapaian tujuan oleh organisasi ("*the degree to which a organisation realifed its goods*"). Efektivitas diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil sepenuhnya seperti yang benar-benar diinginkan, setidak-tidaknya berusaha mencapai hasil semaksimal mungkin. Adapun untuk dapat mengukur efektivitas organisasi dapat dilihat dari sejauhmana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Soetopo (2015:51), mengemukakan bahwa efektivitas merupakan usaha kerja sama (antar individu) berhubungan dengan pelaksanaan yang dapat mencapai suatu tujuan dalam suatu sistem, dan hal itu ditentukan dengan usaha suatu pandangan dapat memenuhi kebutuhan sistem itu sendiri. Selanjutnya Stoner dikutip oleh Tangkilisan (2017:138), menekankan pentingnya efektivitas organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi dan efektivitas adalah kunci dari kesuksesan suatu organisasi.

Lebih lanjut Soetopo (2015:51), mengemukakan bahwa keefektifan adalah ketepatan sasaran dari suatu proses yang berlangsung untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendapat Steers dikutip oleh Sutrisno (2018:123), menyatakan yang terbaik dalam

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, April 2026, p. 111-122

meneliti efektivitas ialah memperlihatkan secara serempak tiga buah konsep yang saling berkaitan, yaitu optimalisasi tujuan-tujuan, perspektif sistem, dan tekanan pada segi perilaku manusia dalam susunan organisasi. Cara seperti ini disebut rancangan saja, misalnya hanya dari segi tujuan.

Prawirosentono (2015:28), mengemukakan bahwa efektivitas merupakan usaha kerja sama (antar individu) berhubungan dengan pelaksanaan yang dapat mencapai suatu tujuan dalam suatu sistem, dan hal itu ditentukan dengan suatu pandangan dapat memenuhi kebutuhan sistem itu sendiri. Selanjutnya Bangun (2017:5), mengemukakan suatu ukuran yang dilakukan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dikatakan efektif apabila terpenuhi target yang ingin dicapai baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya.

Gibson dalam Waluyo (2017:89), mengemukakan model dimensi waktu keefektifan dapat dilihat dari kriteria produksi, efisiensi, kepuasan kerja serta keadaptasian dan perkembangan. Selanjutnya Waluyo menjelaskan kelima kategori umum kriteria keefektifan mulai dengan dimensi waktu jangka pendek, yaitu sebagai berikut:

a. Kriteria produksi; mencerminkan kemampuan organisasi untuk menghasilkan jumlah dan kualitas keluaran yang dibutuhkan lingkungan.
b. Kriteria efisiensi; yaitu perbandingan keluaran terhadap masukan yang mengacu pada ukuran pengguna sumber daya yang langka dalam organisasi.
c. Kriteria kepuasan; adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan pegawai dan anggotanya, termasuk didalamnya para pelanggan dan rekanan. Kepuasan mencakup sikap pegawai, penggantian pegawai, keabsenan, kelemburan dan keluhan.
d. Kriteria keadaptasian ialah tingkat dimana organisasi dapat dan benar-benar tanggap terhadap perubahan internal dan eksternal.
e. Kriteria pengembangan, kriteria ini mengukur kapasitasnya menghadap tuntutan lingkungan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja adalah sejauh mana tujuan dapat dicapai secara layak dan optimal dalam waktu tertentu melalui kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri, produktivitas pegawai dalam bekerja, adanya kepuasan kerja pegawai, dan pencarian sumber daya.

METODOLOGI PENELITIAN

Paradigma yang dipakai pada penelitian ini merupakan paradigma positivisme, karena penelitian ini adalah penelitian yang bermetode kuantitatif. Peneliti memakai paradigma positivisme dikarenakan peneliti berkeinginan untuk dapat melihat bagaimana pengaruh deskripsi pekerjaan dan penempatan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai melalui analisis jabatan sebagai variabel intervening pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Penelitian ini menggunakan desain analisis deskriptif kuantitatif yang bertujuan menguraikan sifat dan karakteristik data-data atau variabel yang akan diujikan.

Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian, sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi tersebut. Karakteristik dari populasi adalah parameter, sedangkan karakteristik dari sampel adalah statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia yang berjumlah 293 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 orang dengan teknik penentuan sampel *Proportionate Stratified Random Sampling*.

Teknik pengumpulan data menggunakan dua cara, yaitu melalui pengumpulan data primer dan sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner atau angket kepada para pegawai Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, yang telah dipilih menjadi sampel. Sedangkan pengumpulan data sekunder dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data melalui satu teknik riset perpustakaan (*library research*) untuk melengkapi data primer yang telah penulis dapatkan dari riset lapangan, maka penulis juga mengambil data sekunder dari berbagai sumber antara lain buku-buku, literatur,

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, April 2026, p. 111-122

bahan kuliah dan majalah-majalah yang berhubungan dengan objek penelitian. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif persentase dan analisis statistik inferensial melalui metode *Structural Equation Modelling* (SEM).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini membahas tentang pengaruh deskripsi pekerjaan dan penempatan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai dengan analisis jabatan sebagai variabel intervening pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Sebanyak tujuh hipotesis dikembangkan dan diuji dengan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) dan dibantu dengan *software* SmartPLS 4.0.

Karakteristik responden dalam penelitian ini diringkas menggunakan statistik deskriptif. Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan persentase 65,33%. Mayoritas responden juga memiliki rentang usia antara 41 – 50 tahun dengan persentase 42,67%. Selanjutnya mayoritas responden memiliki masa kerja antara 11 – 15 tahun dengan persentase 45,33%. Dan yang terakhir mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan pada jenjang S1 dengan persentase 52,00%. Selanjutnya dari hasil uji analisis deskriptif diketahui bahwa mayoritas responden responden menggambarkan kondisi yang baik pada variabel deskripsi pekerjaan dengan persentase sebesar 78,76%, variabel penempatan kerja dengan persentase sebesar 79,60%, variabel analisis jabatan dengan persentase sebesar 79,35%, dan variabel efektivitas kerja pegawai dengan persentase sebesar 80,76%.

Berdasarkan evaluasi *outer model*, dari hasil uji *convergent validity* diketahui bahwa seluruh nilai *outer loading factor* pada indikator variabel deskripsi pekerjaan, penempatan kerja, analisis jabatan dan efektivitas kerja pegawai memiliki nilai *loading* lebih besar dari 0,70 atau memiliki tingkat validitas yang tinggi sehingga memenuhi *convergent validity*. Selanjutnya pada uji *discriminant validity* diketahui bahwa nilai *loading* dari masing-masing item indikator terhadap konstruk pada variabel deskripsi pekerjaan, penempatan kerja, analisis jabatan dan efektivitas kerja pegawai lebih besar dari pada nilai *cross loading*-nya. Hal ini berarti konstruk atau variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik dari pada indikator di blok lainnya.

Hasil uji *Average Variance Extracted* (AVE) diketahui masing-masing konstruk menunjukkan nilai AVE yang lebih besar dari 0,50, yaitu dengan nilai 0,602 untuk variabel deskripsi pekerjaan, 0,589 untuk variabel penempatan kerja, 0,586 untuk variabel analisis jabatan, dan 0,589 untuk variabel efektivitas kerja pegawai. Nilai tersebut sudah memenuhi persyaratan sesuai dengan batas nilai minimum AVE yang ditentukan, yaitu 0,50. Selanjutnya dari hasil uji *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* menunjukkan nilai kedua uji tersebut untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimun yang disyaratkan.

Berdasarkan uji *inner model*, diketahui nilai *R Square* efektivitas kerja pegawai sebesar 0,621. Hal ini dapat diartikan bahwa persentase besarnya efektivitas kerja pegawai yang dijelaskan oleh konstruk lainnya sebesar 62,1% sedangkan sisanya sebesar 37,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Sehingga nilai R^2 dianggap berkategori moderat karena memiliki nilai > 0,33. Kemudian nilai *R Square* analisis jabatan sebesar 0,191 atau 19,1%. Hal ini dapat diartikan bahwa persentase besarnya nilai analisis jabatan yang dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian sebesar 80,9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai R^2 pada konstruk analisis jabatan dianggap berkategori lemah karena memiliki nilai < 0.33. Hasil uji *Q Square* menunjukkan nilai Q^2 variabel efektivitas kerja pegawai adalah sebesar 0,850295. Sedangkan nilai Q^2 variabel analisis jabatan adalah sebesar 0,327721. Kedua nilai Q^2 tersebut menunjukkan > 0 (nol) yang artinya model penelitian efektivitas kerja pegawai dan analisis jabatan memiliki *predictive relevance* yang baik.

Uji *inner model* yang terakhir adalah uji hipotesis atau uji *T-Statistics*. Ringkasan dari uji hipotesis tersebut dapat diuraikan pada penjelasan berikut.

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, April 2026, p. 111-122

1. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,000 < 0,05 dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample* (*estimate*) sebesar 0,570 yang berarti terdapat pengaruh positif deskripsi pekerjaan sebesar 57,0% terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 dinyatakan **diterima**.
2. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,029 < 0,05 dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample* (*estimate*) sebesar 0,283 yang berarti terdapat pengaruh positif penempatan kerja sebesar 28,3% terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa hipotesis 2 dinyatakan **diterima**.
3. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,045 < 0,05 dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample* (*estimate*) sebesar 0,217 yang berarti terdapat pengaruh positif deskripsi pekerjaan sebesar 21,7% terhadap analisis jabatan. Hal ini berarti bahwa hipotesis 3 dinyatakan **diterima**.
4. Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,000 < 0,05 dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample* (*estimate*) sebesar 0,569 yang berarti terdapat pengaruh positif penempatan kerja sebesar 56,9% terhadap analisis jabatan. Hal ini berarti bahwa hipotesis 4 dinyatakan **diterima**.
5. Hasil uji hipotesis kelima menunjukkan bahwa diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,025 < 0,05 dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample* (*estimate*) sebesar 0,144 yang berarti terdapat pengaruh positif analisis jabatan sebesar 14,4% terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa hipotesis 5 dinyatakan **diterima**.
6. Hasil uji hipotesis keenam menunjukkan bahwa diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,062 > 0,05 dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample* (*estimate*) sebesar 0,010 yang berarti terdapat pengaruh positif deskripsi pekerjaan sebesar 1,0% terhadap efektivitas kerja pegawai melalui analisis jabatan sebagai variabel intervening. Hal ini berarti bahwa hipotesis 6 dinyatakan **ditolak**.
7. Hasil uji hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,042 < 0,05 dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample* (*estimate*) sebesar 0,225 yang berarti terdapat pengaruh positif penempatan kerja sebesar 22,5% terhadap efektivitas kerja pegawai melalui analisis jabatan sebagai variabel intervening. Hal ini berarti bahwa hipotesis 7 dinyatakan **diterima**.

Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut dapat ketahui bahwa terdapat enam hipotesis yang diterima yaitu hipotesis 1, hipotesis 2, hipotesis 3, hipotesis 4, hipotesis 5, dan hipotesis 7. Sedangkan hipotesis 6 ditolak. Artinya secara parsial deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai, penempatan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai, deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap analisis jabatan, penempatan kerja berpengaruh terhadap analisis jabatan, analisis jabatan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan. Adapun analisis jabatan tidak dapat menjadi variabel intervening pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap efektivitas kerja pegawai, kemudian analisis jabatan dapat menjadi variabel intervening pengaruh penempatan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menguji hipotesis dan jawaban rumusan masalah yang diajukan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan variabel deskripsi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan, dimana diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,000 < 0,05 dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample* (*estimate*) sebesar 0,570 yang berarti terdapat pengaruh positif deskripsi pekerjaan sebesar 57,0% terhadap efektivitas kerja pegawai.

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, April 2026, p. 111-122

2. Hasil penelitian menunjukkan variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan, dimana diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,029 < 0,05 dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample* (*estimate*) sebesar 0,283 yang berarti terdapat pengaruh positif penempatan kerja sebesar 28,3% terhadap efektivitas kerja pegawai.
3. Hasil penelitian menunjukkan variabel deskripsi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap analisis jabatan pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan, dimana diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,045 < 0,05 dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample* (*estimate*) sebesar 0,217 yang berarti terdapat pengaruh positif deskripsi pekerjaan sebesar 21,7% terhadap analisis jabatan.
4. Hasil penelitian menunjukkan variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap analisis jabatan pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan, dimana diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,000 < 0,05 dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample* (*estimate*) sebesar 0,569 yang berarti terdapat pengaruh positif penempatan kerja sebesar 56,9% terhadap analisis jabatan.
5. Hasil penelitian menunjukkan variabel analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan, dimana diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,025 < 0,05 dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample* (*estimate*) sebesar 0,144 yang berarti terdapat pengaruh positif analisis jabatan sebesar 14,4% terhadap efektivitas kerja pegawai.
6. Hasil penelitian menunjukkan variabel deskripsi pekerjaan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai melalui analisis jabatan sebagai variabel intervening pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan, dimana diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,062 > 0,05 dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample* (*estimate*) sebesar 0,010 yang berarti terdapat pengaruh positif deskripsi pekerjaan sebesar 1,0% terhadap efektivitas kerja pegawai melalui analisis jabatan sebagai variabel intervening.
7. Hasil penelitian menunjukkan variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai melalui analisis jabatan sebagai variabel intervening pada Direktorat Jenderal Pemeriksaan Keuangan Negara III Badan Pemeriksa Keuangan, dimana diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,042 < 0,05 dengan taraf signifikansi 5%. Nilai *original sample* (*estimate*) sebesar 0,225 yang berarti terdapat pengaruh positif penempatan kerja sebesar 22,5% terhadap efektivitas kerja pegawai melalui analisis jabatan sebagai variabel intervening.

DAFTAR PUSTAKA

Adikya, Fahra Putri. (2023). *Efektivitas Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Morowali*. Skripsi. Institut Pemerintahan Dalam Negeri.

Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.

Ali, Mohamad. (2017). *Penelitian Pendidikan Prosedur Dan Strategi*. Bandung: Angkasa.

Amran, Tasrif dan Sudirman. (2023). *Pengaruh Job Description Dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang*. Decision: Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 4, No. 1. 26-34.

Arifuddin, Opan dan Fenny Damayanti Rusmana. (2020). *Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Pada PT Agro Bumi*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Vol. 15, No. 2. 14-21.

Arismunandar, Fizdian M, dan Hazmanan Khair. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol. 3, No. 2. 273-282.

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, April 2026, p. 111-122

Arista, Sofia., Ngatno Sahputra, dan Al Firah. (2023). *Pengaruh Koordinasi Kerja Dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di PT. Pelindo Multi Terminal*. EMANIS: Journal Economic Management and Business. Vol. 2, No. 1. 205-216.

Atmosudirdjo, Prajudi. (2015). *Teori Organisasi*. Jakarta: STIA LAN Press.

Aura, Raissa Rahma., Nadia Khalishah Fitri, Muhammad Fachri Yusuf, dan Aditya Fathi Ahmad. (2024). *Keterkaitan Job Specification Pada Kinerja Karyawan*. Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial. Vol. 1, No. 12. 18-24.

Bangun, Wilson. (2017). *Intisari Manajemen*. Bandung: Refika Aditama.

Cahyati, Cuci. (2018). *Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantorcabang Syariah Semarang*. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.

Creswell, J.W. (2017). *Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed) Edisi Revisi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Dessler, Garry. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Ferdinand, Augusty. (2015). *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Undip.

Gading, Aptriko., Abdul Basyith, dan Lin Yan Syah. (2025). *Pengaruh Hubungan Antar Individu dan Penempatan kerja Terhadap Efektivitas Kerja melalui Koordinasi: Studi Kasus pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Empat Lawang*. Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi & Bisnis. Vol. 6, No. 1. 1-18.

Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gulo, Jefri Antonius dan Aldri Frinaldi. (2025). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Efektivitas Kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Barat*. Jurnal Administrasi Pemerintahan Desa. Vol. 6, No. 1. 1-8.

Hakim, Abdul. (2019). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.

Handoko, T. Hani. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.

Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

Hasibuan, Malayu, S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit : PT. Bumi Aksara.

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT Raja Grafindo Persada.

Kristiaji, Eron dan Henny A. Manafe. (2025). *Pengaruh Perencanaan SDM, Penempatan, Dan Analisis Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Literatur)*. Jurnal Kajian Ilmiah. Vol. 25, No. 2. 215-226.

Kuncoro, Achmad., Engkos, dan Riduan. (2017). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis*. Bandung: CV. Alfabeta.

Lestari, Imas Indriani. (2023). *Pengaruh Job Description Dan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Suatu Studi pada Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis)*. Skripsi. Universitas Galuh.

Mangkuprawira, Sjafri. (2016). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Bogor: PT. Gramedia.

Moekijat. (2017). *Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan*. Edisi Ketiga. Bandung: Alumni.

Mondy, R.W., dan Martocchio, J.J. (2016). *Human Resource Management*, ed.14. Harlow: Pearson Education.

Nidyawati. (2022). *Pengaruh Job Description Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. MBIA: Journal Management, Business and Accounting. Vol. 21, No. 1. 47-59.

Peraturan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pelaksana Badan Pemeriksa Keuangan.

Jurnal Bisnis dan Manajemen, Volume 7, No. I, April 2026, p. 111-122

Prawirosentono, Suyadi. (2015). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Priansa, Donni Juni. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: CV. Alfabeta.

Ramdhana, Farhan dan Rini Astuti. (2025). *Pengaruh Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas PUPR Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol. 4, No. 1. 140-163.

Rivai, Veithzal. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok: PT RajaGrafindo.

Riyanto, A., Raspati, G., dan Nugraha, R. (2017). *Impak Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PDAM Kabupaten Sukabumi*. Jurnal Swabumi. Vol. 5, No. 2. 132-136.

Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sauda, Muhammad Aufa Al Farisi Ann Haba., Moch. Faiz Damas Abdilla, dan Navthan Lufta Marchsunday. (2024). *Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Perusahaan Ritel*. Character Jurnal Penelitian Psikologi. Vol. 11, No. 2. 817-827.

Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Siagian, Sondang P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simanjuntak, Daslan dan Raja Saul Marto Hendry. (2019). *Pengaruh Job Description dan Penempatan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Pangkatan Kabupaten Labuhanbatu*. Jurnal Informatika. Vol. 7, No. 1. 50-57.

Sinambela, Lijan Poltak. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Cetakan 3*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Soetopo, Hendyat. (2015). *Perilaku Organisasi Teori dan Praktek di Bidang Pendidikan.* Malang: UNM dengan Remaja Rosdakarya.

Steers, Richard M. (2015). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Stone, R.W. (2015). *Controlling Institutions: International Organizations and The Global Economy*. Cambridge University Press.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tangkilisan, Hessel Nogi S. (2017). *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo.

Tika, Moh. Pabundu. (2019). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Tohardi. (2016). *Evaluasi Penempatan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Trisnawati, Ana. (2019). *Pengaruh Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan*. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.

Vefriana, Artiesa. (2025). *Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pusat Sejarah Tentara Nasional Indonesia*. PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora. Vol. 4, No. 6. 8912-8931.

Wahjono, Imam S. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Wahyudin, Agus. (2015). *Metodologi Penelitian (Penelitian Bisnis & Pendidikan)*. Semarang: Unnes Press.

Waluyo. (2017). *Manajemen Publik (Konsep. Aplikasi dan Implementasi dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah).* Bandung: Mandar Maju.