

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel interveing pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Agam. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif pendekatan survei. Total sampel peneltian adalah 67 orang pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Agam. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat bantu SmarPLS. Hasil menunjukan ini menunjukan bahwa: (1) Pengembangan Sumber Daya Manusia tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. (3) pengembangan sumber daya manusia bepengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) Penempatan kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (5) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (6) pengembangan sumber daya manusia tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. (7) penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel interveing.

Kata kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This research aims to examine the effect of human resource development and work placement on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at the Regional Drinking Water Company of Agam Regency. This research was conducted using a quantitative survey approach. The total research sample was 67 employees of the Regional Drinking Water Company of Agam Regency. The analysis technique used in this research is Structural Equation Modeling (SEM) equation analysis with the SmarPLS tool. These results indicate that: (1) Human Resource Development is not significant to job satisfaction. (2) Work placement has a significant effect on job satisfaction. (3) human resource development has a significant influence on employee performance. (4) Work placement is not significant to employee performance. (5) job satisfaction has a significant effect on employee performance. (6) human resource development is not significant on employee performance through job satisfaction as an intervening variable. (7) work placement has a significant effect on employee performance through job satisfaction as an intervening variable.

Keywords: Human Resources Development, Job Placement, Job Satisfaction, Employee Performance.