

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Untuk aktivitas manajemen itu berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi agar usaha untuk pengelola perusahaan bisa optimal sehingga prestasi kerja pegawai meningkat.

Dalam pemerintahan daerah perlu memiliki kemampuan kerja yang baik, karena hal ini sangat penting bagi perusahaan / pemerintah daerah, karena perusahaan / pemerintah daerah dapat menyeleksi dan menetapkan pegawai yang cakap, sehingga hal-hal yang menarik dapat mengisi lowongan yang lowong, sehingga Tugas utama posisi bisa diurus. Oleh karena itu, diperlukan pembinaan karyawan yang cakap yang sesuai dengan bidangnya agar dapat menduduki jabatan sebagai tanggung jawabnya. Dengan kata lain, calon karyawan harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaannya secara efisien dan efisien.

Untuk itu dalam mengelolah sebuah perusahaan harus mempunyai kemampuan yang tinggi sehingga mendapatkan prioritas utama, jika perusahaan itu ingin memiliki prestasi kerja yang baik, maka perusahaan itu harus mampu menempatkan pegawai itu pada tempat yang sesuai dengan keahliannya. Dengan demikian pegawai harus memiliki pemahaman dan pengetahuan yang cukup baik sehingga menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompetensi dibidangnya. Karena sebuah pengalaman dan jenjang pendidikan adalah bagian

yang penting dalam menciptakan prestasi kerja pegawai yang baik. Maka perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik untuk mengelola pegawai yang berasal dari latar belakang, kemampuan dan keahlian yang berbeda-beda, jadi pegawai yang dapat bekerja sesuai dengan keahliannya dan jenis pekerjaan yang di berikan.

Rencana pembangunan daerah merupakan bagian tak terpisahkan dari sistem perencanaan pembangunan nasional yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah dan pemangku kepentingan sesuai peran dan kewenangan masing-masing. Rencana pembangunan daerah harus mampu memadukan rencana pembangunan daerah sesuai dengan kondisi dan potensi negara dan daerah. Rencana pembangunan daerah didasarkan pada prinsip-prinsip berikut: responsif, efektif, efektif, bertanggung jawab, partisipatif, terukur, adil dan berkelanjutan.

Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia harus dikembangkan dan diarahkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Namun, sebelum melanjutkan pekerjaan penempatan, hal yang pertama dilakukan adalah proses seleksi agar mereka dapat menggali dan menemukan ide-ide baru untuk menyesuaikan penempatan kerja guna meningkatkan prestasi kerjanya sendiri. Prestasi kerja mempunyai arti penting dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi, oleh karena itu pihak manajemen harus berusaha mendorong karyawan untuk selalu bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai prestasi terbaik. Prestasi kerja karyawan yang tinggi merupakan hasil pencapaian karyawan pada level tertentu. Kinerja karyawan bukan lagi kebetulan, tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya. Karena jika rencana kerja dijalankan

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada setiap pegawai dalam organisasi maka prestasi kerja dapat tercapai. Oleh karena itu, karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang dapat melakukan pekerjaan dan dapat menghasilkan pekerjaan yang baik atau memiliki prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Bukan hanya itu penempatan kerja berdasarkan lokasi perusahaan yang jauh dari tempat tinggal menambah biaya hidup dari karyawan sehingga gaji yang didapatkan tidak lagi memenuhi kebutuhannya, mengingat biaya transportasi dan tempat tinggal yang bertambah. Dalam sebuah penempatan pegawai melalui seleksi dari luar maupun dalam penempatan pegawai perusahaan adalah suatu unsur yang sangat penting bagi suatu organisasi maupun perusahaan. Karena dapat berpengaruh pada etos pegawai itu sendiri. Jadi pegawai itu harus mampu mendalami dan mencari peluang-peluang yang baru agar dalam menyesuaikan penempatan kerja dapat meningkatkan kualitas dan prestasi kerja yang baik.

Maka penulis sangat tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Palopo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti merumuskan masalahnya sebagai berikut: “Apakah kesesuaian penempatan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada Pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Palopo.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesesuaian penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Palopo.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kesesuaian penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada pegawai kantor badan perencanaan pembangunan daerah kota palopo, hasil ini di harapkan dapat memberikan mamfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Adapun mamfaat di lakukan penelitian sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1.4.1.1 Hasil penelitian ini di harapkan dapat bermamfaat bagi pengembangan ekonomi, khususnya pada manajemen sumber daya manusia mengenai prestasi kerja pegawai.

1.4.1.2 Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah studi literatur bagi peneliti selanjutnya mengenai Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Dengan memberikan bukti teoritis bagi penelitian selanjutya di bidang yang sama dimasa yang akan datang.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran dan masukan pagi kantor badan perencanaan pembangunan daerah kota palopo sehingga diharapkan menjadi suatu tolak ukur serta sebagai bahan pertimbangan untuk mengevaluasi prestsi kerja.

1.5 Ruang Lingkup Dan Batasaan Penelitian

Ruang lingkup penelitian adalah menentukan batasan waktu dan objek penelitian. Untuk memperjelas masalah yang akan dibahas, untuk menghindari diskusi yang ekstensif atau divergen, perlu dilakukan penggambaran batasan masalah. Dalam penelitian ini, ruang lingkup pertanyaannya dibatasi pada apakah pengaturan kerja tersebut sesuai dengan kinerja pegawai kantor Biro Perencanaan Pembangunan Daerah Palopo.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kesesuaian Penempatan Kerja

Suatu cara dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada di sebuah kantor pemerintahan yang bersangkutan.

Kesesuaian dalam melakukan penempatan pegawai sangatlah penting dalam menunjang pencapaian prestasi pegawai yang tinggi. Kesesuaian berasal dari kata sesuai yang menurut kamus besar bahasa indonesia artinya ialah cocok, pas, selaras, serasi, seimbang dan sejalan. Dimana kesesuaian penempatan kerja dapat lebih meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan menempatkan keposisi yang tepat dengan keahliannya. Moehyi dalam (Saputra, Andri dkk 2018) mengemukakan bahwa: “penempatan (*placement*) berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akandi pegangannya, berdasarkan pada kebutuhan jabatan dan pengetahuan keterampilan dan kemampuan, referensi dan kepribadian yang dimiliki karyawan”.

Tujuan dilakukannya penempatan pegawai ialah untuk menempatkan seseorang yang tepat pada jabatan yang diminati dengan kemampuannya, sehingga dapat dilakukannya penempatan yang sesuai dan tepat pada pegawai tersebut dapat mengoptimalkan keterampilan dan kemampuan menuju pada prestasi kerja yang lebih baik lagi bagi pegawai itu sendiri. Tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai jika pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Dalam proses penempatan dan seleksi, salah satu fungsi terpenting dari manajemen sumber daya manusia adalah menyediakan atau tidak memberikan pekerjaan kuantitatif dan kualitatif sesuai dengan kebutuhan perusahaan, terlepas dari apakah pelamar telah lulus rekrutmen yang benar atau apakah penempatan yang diberikan oleh pekerja tersebut berlokasi. Karena itu sangat tergantung pada fungsi pemilihan dalam penempatannya. Selain itu, penempatan merupakan salah satu aspek terpenting dalam proses perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia, karena sangat erat kaitannya dengan efisiensi dan keadilan (bagi setiap karyawan yang memberikan kesempatan pengembangan yang sama).

Beberapa ahli mendefinisikan penempatan sebagai proses menempatkan posisi seseorang pada posisi pekerjaan yang benar untuk menemukan kesesuaian antara karyawan dengan pekerjaannya, yang pada akhirnya mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan Mathis & Jackson (Hijrah et al., 2014).

Menurut Rivai (2010) penempatan staf internal seringkali tidak terarah, karena menurut agensi, pegawai lama dianggap memiliki segalanya dalam kendali. Karyawan yang berpengalaman sudah mengenal agensi dengan baik, tetapi mereka tidak tahu apa-apa tentang pekerjaan dan lingkungan kerja baru.

2.1.1 Jenis-jenis Penempatan Karyawan

Menurut Rivai (2011: 211) jenis penempatan karyawan sebagai berikut:

a. Promosi

Ketika karyawan menerima gaji, tanggung jawab dan / atau standar yang lebih tinggi dari pekerjaan lain, mereka dipromosikan. Ini biasanya

diberikan sebagai penghargaan (sistem penghargaan) untuk usaha dan pencapaian sebelumnya.

b. Transfer

Ketika karyawan berpindah dari satu area tugas ke area lain, gaji, tanggung jawab, dan tingkat struktur hampir sama, dan pemindahan terjadi.

c. Demosi

Penurunan pangkat terjadi ketika seorang karyawan berpindah dari satu posisi ke posisi tingkat yang lebih rendah, termasuk gaji, tanggung jawab, dan tingkat struktural.

2.1.2 Prosedur penempatan kerja

Panggabean (2014: 150) tentang proses penempatan personel menyatakan bahwa untuk memulai proses penempatan sononalia, tiga persyaratan awal berikut harus dipenuhi:

- a. Harus memiliki kewenangan untuk membeli dan menugaskan personel untuk personel yang dikembangkan melalui analisis beban kerja dan analisis karyawan.
- b. Harus ada standar personalia untuk membandingkan calon karyawan Standar ini diwakili oleh spesifikasi pekerjaan yang dikembangkan melalui analisis pekerjaan.
- c. Kandidat harus disaring

2.1.3 Tujuan Penempatan Pegawai

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan penempatan kerja seorang karyawan atau calon karyawan antara lain agar karyawan tersebut lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang

dibebankan serta untuk Meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dagassar kelancarampilan sebagai dagassar. Menurut Sastrohadiwiryo (2005: 133) "maksud diadakan penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan pengetahuan keterampilan dan sikap kerja".

2.1.4 Faktor-Faktor Penempatan Pegawai

Menurut Wahyudi yang dikutip oleh Suwatno (2008: 129), dalam penempatan pegawai perlu diperhatikan faktor-faktor sebagai berikut:

1. Pendidikan

Pendidikan yang harus diterima pegawai. Pendidikan minimal yang dibutuhkan meliputi:

- a. Wajib belajar
- b. Pendidikan alternatif

2. Pengetahuan kerja Pengetahuan yang harus dimiliki oleh karyawan yang berakal sehat, yaitu pengetahuan tentang pekerjaan sebelum penugasan, dan pengetahuan yang hanya diperoleh saat karyawan tersebut bekerja.

3. Keterampilan / ketrampilan kerja Keterampilan atau keahlian untuk suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktik. Keterampilan kerja tersebut dapat dibagi menjadi 3 (tiga) kategori, yaitu:

- a. Keterampilan psikologis, seperti menganalisis data, membuat keputusan, dll.
- b. Keterampilan fisik, seperti memperbaiki kelistrikan, mekanik, dll.

- c. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menyediakan barang atau jasa, dan lain-lain.

4. Pengalaman kerja Pengalaman karyawan dalam pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja berikut dapat dipertimbangkan:

- a. Pekerjaan untuk ditempatkan
- b. Lama waktu kerja.

2.2 Prestasi Kerja Pegawai

Menurut Soeprihanto (2011: 89), prestasi kerja pegawai dalam kurun waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, indikator, indikator atau standar yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya; menurut Mangkunegara (2010: 33), prestasi kerja Kualitas dan kuantitas informasi yang diperoleh karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya untuk melaksanakan tugas sebagai hasil pekerjaannya. Secara umum prestasi kerja juga dapat diartikan sebagai hasil yang diperoleh dalam bekerja sesuai standar yang dipersyaratkan.

Evaluasi prestasi kerja menurut Hasibuan (2010: 135) mempunyai tujuan ganda, yaitu mengevaluasi tanggung jawab kerja seseorang sebagai dasar pengembangan dan pengembangan pribadi karyawan, sebagai dasar hasil kerja dan ikhlas kerja seseorang, Menyelesaikan keterampilan, pengalaman, keahlian dan ketelitian yang diberikan kepadanya dengan itikad baik, sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Notoatmodjo dalam (Simanjuntak, SD, dkk. 2017) menyatakan bahwa evaluasi kinerja dalam rangka pengembangan sumber daya manusia sangat penting, karena dalam kehidupan berorganisasi, setiap sumber

daya manusia dalam organisasi ingin diberi penghargaan dan keadilan oleh pimpinan organisasi. pengobatan. perhatian.

2.2.1 Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegar (2002: 33) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kemampuan dan faktor motivasi yaitu:

1. Faktor Kapasitas

Secara psikologis ability (ability) terdiri dari potensi ability (IQ) dan real ability (knowledge + skill). Artinya bagi karyawan dengan IQ di atas rata-rata: (110-120), dengan pendidikan dan keterampilan yang sesuai dengan posisinya dalam pekerjaan sehari-hari akan lebih mudah bagi mereka untuk mencapai hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan harus ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan pengetahuannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi dibentuk oleh sikap (sikap) karyawan dalam menghadapi situasi profesional. Motivasi merupakan prasyarat terjadinya mutasi pegawai yang difokuskan untuk pencapaian tujuan organisasi (*career goal*).

Hal ini sesuai dengan pendapat Davis (2007:480) yang merumuskan:

a. $Human\ performance = Ability + Motivation$

b. $Motivation = Attitude + Situation$

c. $Ability = Knowledge + skil$

2.2.2 Indikator Prestasi kerja

Pekerjaan bergaji tinggi harus dilakukan oleh karyawan. Nasution (2004: 99) menyatakan bahwa langkah-langkah yang harus diperhatikan dalam melaksanakan pekerjaan antara lain:

1. Kualitas kerja Kriteria evaluasi adalah ketelitian kerja, ketrampilan kerja, ketelitian kerja dan perintah kerja.
2. Kuantitas kerja Kriteria evaluasi adalah kecepatan kerja.
3. Disiplin kerja Kriteria evaluasi adalah kepatuhan terhadap instruksi supervisor, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dan kepatuhan terhadap ketepatan waktu.
4. Inisiatif Kriteria penilaian selalu aktif atau antusias menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan, artinya tidak pasif atau menyemangati atasan.
5. Kerjasama Kriteria penilaian mencakup kemampuan untuk bersosialisasi dan beradaptasi, dan kemampuan untuk membantu karyawan lain sesuai dengan kewenangannya.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti/Tahun | Judul penelitian | Variabel | Hasil penelitian |
|----|-------------------------------------|---|---|---|
| 1. | Nurafrina Siregar, S.E.,M.Si (2018) | Analisis Peningkatan Prestasi Kerja Berdasarkan Kesesuaian Penempatan Kerja (Studi Pada Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Negara | 1. Peningkatan Prestasi Kerja 2. Kesesuaian Penempatan Kerja | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesesuaian penempatan kerja yaitu pendidikan, pengetahuan kerja, keahlian/keterampilan |

| | | | | |
|----|--|---|---|---|
| | | (BKN) | | kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pada kantor Badan Kepegawaian Negara (BKN) |
| 2. | Atkhan, A. Margono dan Gunthar Riandy (2013) | Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perkebunan provinsi kalimantan timur | 1. Penempatan kerja 2. Kinerja pegawai | hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh / hubungan yang positif antara penempatan tenaga kerja yang tepat terhadap kinerja tenaga kerja di Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur, terbukti dengan faktor senioritas yang menjadi salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kerja, terbukti dari hasil penelitian. studi menunjukkan persentase 81 orang, 22%. |
| 3. | 'Latifah dan Nurmalasasi (2018) | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Ketapang | 1. Lingkungan kerja 2. Prestasi kerja | Hasil analisis penelitian memperoleh angka R sebesar 0,782 yang berarti terdapat pengaruh yang kuat antara variabel |

| | | | | |
|----|---|--|---|--|
| | | | | lingkungan fisik (X1) dan variabel lingkungan non fisik (X2) dengan produktivitas tenaga kerja (Y) dan angka (R ²) sebesar 0,611 atau (61,1%). Pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Ketapang, menunjukkan pengaruh variabel fisik lingkungan kerja (X1) dan variabel lingkungan non fisik (X2) secara simultan terhadap variabel produktivitas tenaga kerja (Y) sebesar 61,1%. |
| 4. | Andri Saputra, Susi Hendriani dan Yulia Efni (2018) | Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Anggota Polda Riau | 1. Motivasi 2. Penempatan kerja 3. Kemampuan kerja 4. Prestasi kerja | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, penempatan kerja dan kemampuan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan pada prestasi anggota Polda Riau, dengan indikator yang menunjukkan pengaruh terbesar |

| | | | | |
|----|--|---|--|--|
| | | | | adalah motivasi yang berasal dari prestasi, pemenuhan keadilan atas penempatan berdasarkan kepangkatan, dan kemampuan anggota untuk dapat dipercaya. |
| 5 | Agusri (2018) | Pengaruh Penempatan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Palembang. | 1. Penempatan kerja 2. Disiplin kerja 3. Kompensasi 4. Kinerja karyawan | Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan penempatan kerja, disiplin kerja dan upah secara simultan dan parsial terhadap kinerja pekerja PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Palembang. |
| 6. | Frans Hendrik Kalesaran, Silvy L. Mandey dan Peggy A. Mekel (2014) | Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara | 1. Motivasi 2. Penempatan kerja 3. Pengembangan karir | Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa motivasi, penempatan kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Magang dan peningkatan karir sebagian tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BLH. |

| | | | | |
|----|---|--|---|--|
| 7. | Leonardo William Goni, Adolfina dan Jacky Sumarauw (2015) | Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado | 1. Pelatihan 2. Penempatan kerja 3. Kompensasi 4. Kinerja karyawan | Hasil penelitian menunjukkan pelatihan, penempatan kerja dan kompensasi baik secara simultan maupun secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. |
| 8. | Aulia Pratiwi dan Alini Gilang, SH.,MM | Pengaruh Kesesuaian Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada <i>Build Better Communication-English Training Specialist (Bbc-Ets)</i> Cabang Rawamangun Jakarta. | 1. Kesesuaian Penempatan Kerja 2. Prestasi Kerja | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas penempatan pegawai terhadap variabel terikat prestasi kerja sebesar 56,1%. |
| 9. | Hijrah, Herman Sjahruddin dan Heslina (2014) | Pengaruh Penempatan Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Makassar. | 1. Penempatan 2. Keterlibatan kerja 3. Kinerja karyawan | Hasil penelitian menunjukkan bukti bahwa penempatan positif dan signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. |

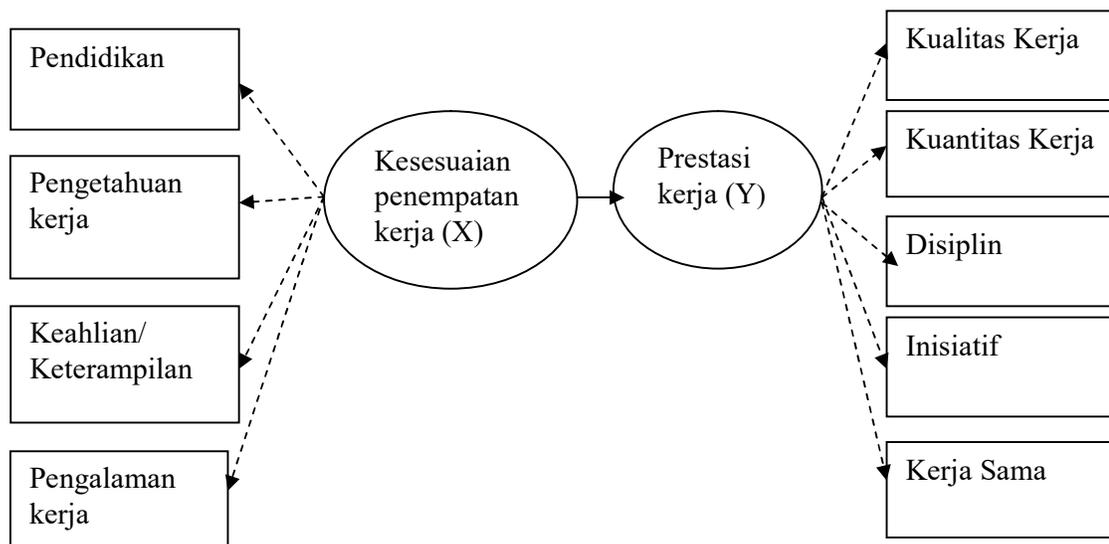
| | | | | |
|-----|--------------------|--|--|---|
| 10. | Benny Usman (2019) | Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Media Lintas Indonesia Kota Palembang. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan pegawai 2. Prestasi kerja | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Media Lintas Indonesia Kota Palembang</p> |
| 11. | Sandi (2010) | Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Kandatel Malang) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penempatan Kerja 2. Prestasi Kerja | <p>Hasil dari penelitian ini adalah Variabel pekerjaan karyawan (X) mempengaruhi secara bersamaan relevan dengan variabel Produktivitas tenaga kerja (Y). Titik ini berdasarkan hasil perhitungan F_{count} Multiple Regression Analysis F_{tabel} ($53,946 > 2,92$) sedangkan nilai probabilitasnya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). skor koefisien determinasi 0.828. Variabel tujuan Pekerja (X) sebagian berdampak signifikan pada yaitu efisiensi kerja ditunjukkan</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | dengan nilai signifikansinya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. |
|--|--|--|--|---|

2.4 Kerangka Konseptual

Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka kegiatan pemagangan menjadi penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan Tohardi (2012: 226) yang menyatakan bahwa praktek pemagangan sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan diatas, kerangka konseptual yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

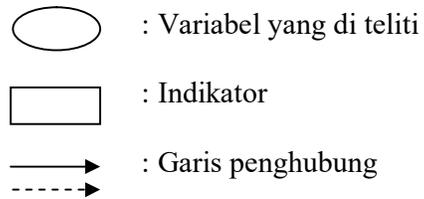


Sumber: Yuniarsih dan Suatno (2008),

Sumber: Sutrisno (2012).

Gambar 2.1: Kerangka Konseptual

Keterangan gambar :



1.5 Hipotesis

Menurut Arikunto(2010: 110) hipotesis diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Dari pengertian hipotesis tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga kesesuaian penempatan kerja berpengaruh signifikan/positif terhadap prestasi kerja pada Pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Palopo.

Ho : Diduga kesesuaian penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan/positif terhadap prestasi kerja pada Pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Palopo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut Duwi Priyatno dalam (Usman, Beni 2019: 127-139) Metode kuantitatif merupakan deskripsi deskriptif, yaitu melukiskan sifat-sifat suatu objek penelitian yang diberikan dalam bentuk angka-angka untuk menjelaskan data dengan menggunakan SPSS.

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Palopo dan waktu penelitian kurang lebih 2 bulan.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013), populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari objek atau entitas yang mempunyai ciri dan ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Palopo yang berjumlah 35 pegawai.

3.3.2 Sampel

Sampel yang dikumpulkan dari pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Palopo sebanyak 35 pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah teknik total sampling.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui wawancara dan kuesioner lapangan.

3.5 Tehnik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013), beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Dokumentasi

Metode dokumentasi terdiri dari pencarian data tentang hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, koran, majalah, prasasti, risalah, rapat, panjang, agenda, dan lain sebagainya. Metode Dokumentasi digunakan untuk menentukan struktur organisasi, tanggung jawab dan tugas pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Palopo.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Palopo dengan menggunakan metode *checklistLikert Summated Rating* (LSR), dimana setiap pertanyaan memiliki 5 (lima) pilihan seperti terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert

| No | Item Instrumen | Skala |
|----|------------------|-------|
| 1. | Sangat Puas (SP) | 5 |
| 2. | Puas (P) | 4 |

| | | |
|----|-----------------------|---|
| 3. | Netral (N) | 3 |
| 4. | TidakPuas (TP) | 2 |
| 5. | SangatTidakPuas (STP) | 1 |

3.6 Definisi operasional penelitian

Penelitian Definisi operasional adalah untuk menguji sejauh mana variabel faktor tersebut terkait dengan faktor lain. Definisi variabel menentukan dan memandu peneliti bagaimana mengukur variabel. Definisi operasional dari variabel yang memuat indikator yang digunakan untuk menyusun daftar pertanyaan dalam penelitian ini dijelaskan di bawah ini.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Penelitian

| No | Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
|----|---------------------------------|---|---|---------------|
| 1. | Kesesuaian penempatan kerja (X) | Kesesuaian penempatan kerja pegawai yang ditempatkan pada bidangnya dan diterima pada jabatan/pekerjaan yang di butuhkanya sehingga mendeligasikan kepada calon pegawai tersebut. | 1. Prestasi akademis 2. Pengalaman kerja 3. Kesehatan fisik dan mental 4. Status perkawinan 5. Usia Yuniarsih dan Suwatno (2008) | <i>Likert</i> |
| | Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
| 2. | Prestasi | Prestasi kerja yang di | 1. Hasil kerja | <i>Likert</i> |

| | | | | |
|--|-----------|--|---|--|
| | kerja (Y) | peroleh dan di hasilkan dari sebuah proses pekerjaan yang telah di selesaikan pada waktu yang telah di tentukan. | 2. Pengetahuan pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecakapan mental 5. Sikap 6. Disiplin waktu dan absensi Sutrisno (2012) | |
|--|-----------|--|---|--|

Seperti penjelasan sebelumnya dan adapun variable pada penelitian ini

adalah :

1. Variabelbebas (*independent variable*) adalahvariabel yang nilainya tidak tergantung padavariabellainnya.

Kesesuaianpenempatankerja (X)

penempatan sebagai proses menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, sehingga di temukan kesesuaian atau kecocokan antara karyawan dengan pekerjaannya yang pada akhirnya mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaannya.

2. Variabelterikat (*dependent variable*) adalahvariabel yang nilainya di pengaruhi variable bebas.

Prestasikerjapegawai (Y)

bahwa prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang di berikan kepadanya. Pada

umumnya prestasi kerja tersebut dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan pengalaman dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian Pengembangan instrumen merupakan langkah penting dalam perancangan prosedur pengujian. Instrumen berfungsi sebagai alat untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan. Bentuk alat tersebut berkaitan dengan metode pengumpulan data, misalnya metode wawancara, yaitu metode wawancara. Metode angket atau angket, instrumentnya berupa angket atau angket. Metode tes, instrumennya adalah soal tes. Namun dalam metode observasi, instrumen disebut checklist.

3.8 Analisis data

3.8.1 Analisis deskriptif

Analisis dengan data terstruktur dan dikelompokkan, kemudian dianalisis untuk mendapatkan gambaran umum masalah yang dihadapi dan menjelaskan hasil perhitungan. Data diperoleh dari data primer berupa daftar pertanyaan yang diisi oleh beberapa responden yaitu pegawai Bappeda Palopo.

3.8.2 Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah pengaruh secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara kesesuaian penempatan kerja terhadap prestasi kerja.

$$Y=a +bX$$

Dimana:

Y = prestasi kerja

X = kesesuaian penempatan kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi

3.8.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan koefisien determinasi dapat dilihat sejauh mana variabel kesesuaian (X) mampu menjelaskan variabel produktivitas tenaga kerja (Y).

3.8.4 Uji t

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji-t yang sebagian bertujuan untuk membuktikan hipotesis awal tentang hubungan kesesuaian tempat kerja sebagai variabel independen (X) dengan kinerja pekerja sebagai variabel dependen (Y). Hasil tes ini dikaitkan dengan hasil program SPSS.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $\alpha = 5\%$

Uji t dirancang untuk memeriksa secara parsial apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen yaitu kecukupan pekerjaan (X) terhadap variabel dependen yaitu produktivitas karyawan (Y), bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

H₀: $b_i = 0$ Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen yaitu kesesuaian penempatan kerja (X) ke variabel dependen, yaitu prestasi kerja (Y).

H_a: $b_i \neq 0$ Artinya variabel bebas kesesuaian penempatan kerja (X) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja pegawai (Y).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Sejarah Singkat Objek Penelitian

Kantor BAPPEDA Kota Palopo, beralamat Jl. Andi Djemma, Wara, Kota Palopo. Kantor BAPPEDA Kota Palopo dibentuk berdasarkan Peraturan Walikota Palopo Nomor 59 Tahun 2016 tentang susunan organisasi, kependudukan, tugas dan fungsi serta tata kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Palopo.

Sebagian besar suku yang menjelajahi daerah ini adalah Luwu, Bugis, Jawajczyk dan Konjo Pesisir, dan sebagian kecil adalah Toraja, Minangkabau, Batak, dan Malaya. Islam adalah salah satu agama terbanyak dari mayoritas masyarakat Palopo. Sedangkan agama Kristen, Katolik, Hindu, Budha dan Konghu cu diterima oleh sebagian kecil masyarakat Kota Palopo. Kota Palopo yang didirikan berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2002 tanggal 10 April 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Mamasa dan Kota Palopo di Provinsi Sulawesi Selatan terletak di $02^{\circ} 53' 15'' - 03^{\circ} 04' 08''$ LS dan $120^{\circ} 03' 10'' - 120^{\circ} 14' 34''$ BT dengan batasan administrasi sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Luwu.
- b. Sebelah Timur berbatasan dengan Teluk Bone
- c. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Luwu, dan
- d. Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Toraja Utara.

4.1.2 Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Palopo

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Palopo melakukan perencanaan pembangunan pada wilayah dan daerah kerjanya. Tugas Bappeda adalah pembangunan daerah berdasarkan penelitian di bidang pembangunan dan kemasyarakatan, penyusunan program pembangunan tahunan, perencanaan anggaran pembangunan. Terkait tugas dan fungsinya tersebut, Bappeda juga berfungsi sebagai korespondensi dan otoritas perizinan bagi pengembang untuk membangun apartemen dan ruko, salah satunya adalah Surat Izin Mendirikan Bangunan Rumah dan Properti Lainnya serta Sertifikat Zonasi Umum (RUTR).

4.1.3 Visi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Palopo

Visi merupakan pernyataan untuk mengubah kondisi yang kurang baik menjadi lebih baik dimasa mendatang Visi Bappeda Kota Palopo **“Terwujudnya Perencanaan Pembangunan Daerah yang *Visioner, Implementasi* dan Berkesinambungan”**.

Penjelasan Visi:

- a. Pelaksanaan perencanaan adalah kegiatan untuk menentukan tujuan yang ingin dicapai dan bagaimana mencapainya, serta menentukan strategi, kebijakan, proyek, program, prosedur, metode, sistem, anggaran dan standar yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.
- b. Pembangunan daerah adalah upaya sistematis dari berbagai pihak baik masyarakat, pemerintah, swasta atau kelompok sosial lain pada tingkat yang berbeda untuk menghadapi saling ketergantungan dan aspek fisik,

sosial ekonomi, dan lingkungan lain yang terkait untuk dapat memperoleh peluang baru untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat lokal. ditangkap dengan cepat.

- c. Visioner adalah pandangan ke depan yang selalu mengedepankan prinsip partisipatif, inovatif, adaptif, berwawasan ke depan dan bertanggung jawabkembali.
- d. Implementasi adalah hasil perencanaan yang dapat diterapkan untuk mewujudkan masyarakat yang lebih sejahtera baik lahir maupun batin.
- e. Berkelanjutan adalah proses yang senantiasa mengoptimalkan manfaat dan sumber daya manusia dengan menyelaraskan aktivitas manusia sesuai dengan sumber daya alam yang tersedia.

4.1.4 Misi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Palopo

Untuk mencapai visi tersebut ditetapkan misi yang memuat maksud dan tujuan organisasi yang ingin dicapai serta menjelaskan tugas pokok dan fungsi Bappeda.

Adapun misi dari Badan Perencanaan Pembangunan Kota Palopo adalah:

- a. Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia aparatur perencana, merupakan proses yang menghubungkan fungsi-fungsi sumber daya manusia dengan tujuan-tujuan strategi organisasi, sehingga bisa melakukan perbaikan berkelanjutan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki.
- b. Meningkatkan kualitas perencanaan pembangunan daerah, pencapaian target kinerja, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) yang memiliki kewenangan dalam penyusunan dokumen perencanaan yang dihasilkan

tersebut dapat di implementasikan oleh SKPD teknis dalam merespon perencanaan partisipatif.

- c. Peningkatan partisipasi dan sinergi pemangku kepentingan pembangunan merupakan verifikasi vertikal (di bawah SKPD), verifikasi horizontal (antara pemerintah daerah, pemerintah provinsi dan pemerintah pusat) sebagai upaya untuk mengintegrasikan pelaksanaan, perencanaan dan hasil yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah, pemerintah provinsi dan pemerintah pusat, mengupayakan pembangunan yang efektif. penggunaan sumber daya untuk memastikan implementasi tujuan dan tugas secara optimal.
- d. Meningkatkan sarana dan prasarana pendukung perencanaan pembangunan daerah, merupakan upaya mendukung perencanaan pembangunan yang berkualitas maka diperlukan penggunaan sarana dan prasarana yang berkualitas pula dengan berbasis informasi dan teknologi (IT)

4.1.5 Struktur Organisasi

Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Palopo terdapat susunan organisasi yang terdiri dari:

- a. Kepala Badan

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dipimpin oleh seorang kepala Badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekertaris daerah. Kepala badan mempunyai tugas Pokok, membantu Walikota dalam bidan Perencanaan Pembangunan Daerah yang meliputi bidan perencanaan makro, pengendalian pembangunan, sarana prasarana, pengembangan wilayah, ekonomi, sosial, dan pemerintahan

umum. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat

2, Kepala Badan mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan urusan pemerintahan dibidang perencanaan pembangunan daerah;
2. Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan dibidang perencanaan pembangunan daerah;
3. Pengoordinasian, pengendalian dan evaluasi serta pelaporan urusan pemerintahan dibidang perencanaan pembangunan daerah;
4. Pelaksanaan administrasi badan;
5. Pelaksanaan peraturan perundang-undang dan ketentuan lainnya untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas;

b. Sekertaris

Sekretariat dipimpin oleh sekretaris yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Sekretaris mempunyai tugas pokok, melaksanakan urusan administrasi umum dan kepegawaian, administrasi keuangan, penyusunan program, evaluasi dan tindak lanjut serta membimbing, mengendalikan dan mengawasi sub bagian umum dan kepegawaian dan sub bagian perencanaan, keuangan, evaluasi dan tindak lanjut dan memberikan pelayanan teknis dan administrasi kepada seluruh bidang. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat 2, Sekertaris mempunyai fungsi:

1. Melaksanakan urusan sekretariat dan rumah tangga badan;

2. Pelaksanaan urusan umum, kepegawaian, perencanaan, keuangan, evaluasi dan tindak lanjut;
 3. Pengoordinasian pengelolaan administrasi kepegawaian dan surat menyurat;
 4. Penyusunan program dan rencana kerja serta kebutuhan anggaran; dan
 5. Pengoordinasian pengelolaan administrasi keuangan;
- c. Bidang Perencanaan Makro dan Pengendalian Pembangunan

Bidang Perencanaan Makro dan Pengendalian Pembangunan dipimpin oleh Kepala Bidang yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Kepala Bidang Bidang Perencanaan Makro dan Pengendalian Pembangunan mempunyai tugas pokok, membantu Kepala Badan dalam mengoordinasikan Bidang Perencanaan Makro dan Pengendalian Pembangunan. Untuk melaksanakan Tugas Pokok sebagaimana dimaksud pada ayat 2, Kepala Bidang Bidang Perencanaan Makro dan Pengendalian Pembangunan mempunyai fungsi:

1. Menyusun program dan anggaran bidang Bidang Makro dan Pengendalian Pembangunan;
2. Pengoordinasian pelaksanaan tugas bidang Bidang Makro dan Pengendalian Pembangunan;
3. Pengendalian, pengawasan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas;

d. Bidang Sarana Prasarana dan Pengembangan Wilayah

Bidang Sarana Prasarana dan Pengembangan Wilayah dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Kepala Bidang Sarana Prasarana dan Pengembangan Wilayah mempunyai tugas pokok, membantu kepala badan dalam mengoordinasikan dan mengendalikan perencanaan dan pelaksanaan pembangunan dibidang sarana, prasarana dan pengembangan wilayah yang meliputi urusan pekerjaan umum dan penataan ruang, pertanahan, perumahan dan kawasan pemukiman, perhubungan, komunikasi dan informasi, transmigrasi, energi dan sumber daya mineral, kehutanan, kelautan dan perikanan, lingkungan hidup, pangan dan pertanian. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat 2, Kepala Bidang Sarana Prasarana dan Pengembangan Wilayah mempunyai fungsi:

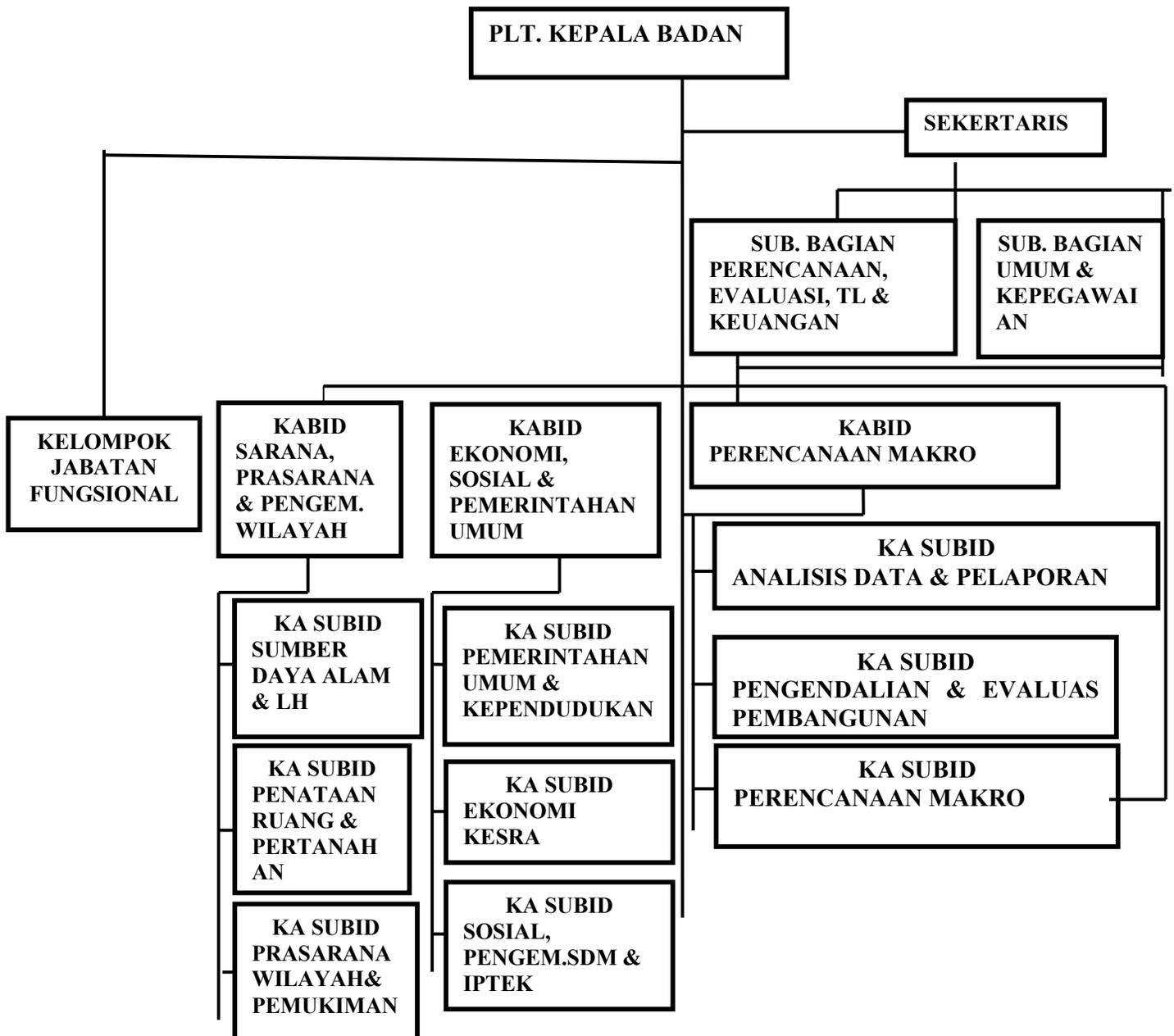
1. Penyusunan program dan anggaran bidang sarana prasarana dan pengembangan wilayah;
2. Pengoordinasian pelaksanaan tugas bidang sarana prasarana dan pengembangan wilayah; dan
3. Pengendalian, pengawasan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.

e. Bidang Ekonomi, Sosial dan Pemerintahan Umum

Bidang Ekonomi, Sosial dan Pemerintahan Umum dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan. Kepala Bidang Ekonomi, Sosial

dan Pemerintahan Umum mempunyai tugas pokok, membantu Kepala Badan dalam melaksanakan koordinasi dan pengendalian perencanaan pembangunan bidang Ekonomi, Sosial dan Pemerintahan Umum yang meliputi urusan keuangan, koperasi dan UKM, pariwisata, penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu, perdagangan, perindustrian, tenaga kerja, kebudayaan, kepemudaan, anak, pendidikan, penelitian dan pengembangan, perpustakaan, sosial, serta kepegawaian dan diklat. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagai mana dimaksud pada ayat 2, Kepala Bidang Ekonomi, Sosial dan Pemerintahan Umum mempunyai fungsi:

1. Penyusunan program dan anggaran Bidang Ekonomi, Sosial dan Pemerintahan Umum;
2. Pengoordinasian pelaksanaan tugas Bidang Ekonomi, Sosial dan Pemerintahan Umum; dan
3. Pengendalian, pengawasan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas.



Gambar 4.1

Struktur organisasi

4.2 Deskriptif Statistik

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Palopo. Pada penelitian ini, peneliti mendapatkan data melalui penyebaran kuesioner pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Palopo sebanyak 35 rangkap dan di bagikan kepada pegawai yang bekerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Palopo yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Jumlah kuesioner yang dikembalikan dan dapat digunakan sebanyak 35 rangkap, atau tingkat pengembalian data kuesioner sebanyak 100%.

4.2.1 Ikhtisar Pengembalian Kuesioner

Perhitungan tingkat pengembalian kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Pengumpulan Data Primer Penelitian

| No | Keterangan | Jumlah Kuesioner | Presentase% |
|------------------------------------|-------------------------------|------------------|-------------|
| 1. | Distribusi Kuesioner | 35 | 100% |
| 2. | Kuesioner Kembali | 35 | 100% |
| 3. | Kuesioner Cacat/Tidak Kembali | 0 | 0 |
| 4 | Kuesioner yang dapat diolah | 35 | 100% |
| n sampel yang kembali = 35 | | | |
| Responden rate = $35 \times 100\%$ | | | |
| 35 | | | |
| =100% | | | |

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, memperlihatkan bahwa dari 35 kuesioner yang dibagikan yang kembali 35 kuesioner. Apabila dipresentasikan tingkat pengembalian kuesioner adalah sebesar 100%. Penyebaran sebanyak 35 kuesioner

dilakukan mulai bulan Juli sampai September 2020 sebanyak 35 kuesioner yang kembali seluruhnya dapat diolah.

4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2Jenis Kelamin Responden

| No | Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Presentase |
|----|---------------|------------------|------------|
| 1. | Laki-laki | 18 | 51% |
| 2. | Perempuan | 17 | 49% |
| 3 | Jumlah | 35 | 100% |

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.2 diatas memperlihatkan bahwa persentase yang paling besar yaitu 51% persen adalah responden laki-laki dan hanya sebesar 49% persen adalah responden perempuan.

4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No | Tingkat Pendidikan | Jumlah Rerponden | Persentase |
|----|--------------------|------------------|------------|
| 1. | SMA | 6 | 17% |
| 2. | Diploma 3 | 1 | 3% |
| 3 | Strata 1 | 20 | 57% |
| 4. | Strata2 | 8 | 23% |
| | Jumlah | 35 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.3 diatas memperlihatkan bahwa persentase yang paling besar yaitu 57 persen adalah responden yang tingkat pendidikan Strata 1 (S1), sebesar 23 persen adalah responden yang tingkat pendidikan Strata 2 (S2),

kemudian sebesar 17 persen adalah responden yang tingkat pendidikan SMA, dan yang paling terendah 3 persen adalah responden yang tingkat pendidikan Diploma

3. Hasil ini menunjukkan bahwa hampir sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan Strata 1 (S1).

4.3 Analisis Deskripsi Variabel

Sehubungan dengan hasil tabulasi jawaban responden dan instrumen penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.3.1 Kesesuaian Penempatan Kerja

Penjelasan sehubungan dengan variabel kebutuhan aktualisasi diri dapat dijelaskan seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Frekuensi Jawaban Responden terhadap Kesesuaian Penempatan Kerja

(X)

| Item Pertanyaan | SP | P | N | TP | STP | JUMLAH |
|-----------------|----|----|----|----|-----|--------|
| 1. | 25 | 9 | 1 | 0 | 0 | 35 |
| 2. | 14 | 15 | 3 | 3 | 0 | 35 |
| 3. | 19 | 12 | 2 | 2 | 0 | 35 |
| 4. | 19 | 1 | 1 | 0 | 0 | 35 |
| 5. | 13 | 20 | 1 | 1 | 0 | 35 |
| 6. | 18 | 15 | 2 | 0 | 0 | 35 |
| 7. | 13 | 20 | 2 | 0 | 0 | 35 |
| 8. | 21 | 11 | 2 | 1 | 0 | 35 |
| 9. | 16 | 15 | 3 | 1 | 0 | 35 |
| 10. | 23 | 11 | 1 | 0 | 0 | 35 |
| 11. | 19 | 14 | 2 | 0 | 0 | 35 |
| 12. | 15 | 12 | 5 | 2 | 1 | 35 |
| 13. | 12 | 15 | 5 | 2 | 1 | 35 |
| 14. | 15 | 10 | 6 | 3 | 1 | 35 |
| 15. | 13 | 10 | 11 | 0 | 1 | 35 |

4.3.2 Prestasi Kerja

Tabel 4.5 Frekuensi Jawaban Responden terhadap Prestasi Kerja (Y)

| Item Pertanyaan | SP | P | N | TP | STP | JUMLAH |
|-----------------|----|----|----|----|-----|--------|
| 1. | 25 | 7 | 3 | 0 | 0 | 35 |
| 2. | 16 | 15 | 4 | 0 | 0 | 35 |
| 3. | 19 | 11 | 5 | 0 | 0 | 35 |
| 4. | 19 | 11 | 4 | 1 | 0 | 35 |
| 5. | 23 | 10 | 2 | 0 | 0 | 35 |
| 6. | 16 | 16 | 3 | 0 | 0 | 35 |
| 7. | 24 | 9 | 2 | 0 | 0 | 35 |
| 8. | 17 | 15 | 3 | 0 | 0 | 35 |
| 9. | 23 | 9 | 3 | 0 | 0 | 35 |
| 10. | 16 | 14 | 4 | 1 | 0 | 35 |
| 11. | 15 | 14 | 5 | 1 | 0 | 35 |
| 12. | 17 | 14 | 4 | 0 | 0 | 35 |
| 13. | 19 | 13 | 3 | 0 | 0 | 35 |
| 14. | 14 | 15 | 6 | 0 | 0 | 35 |
| 15. | 17 | 14 | 4 | 0 | 0 | 35 |
| 16. | 32 | 14 | 3 | 0 | 0 | 35 |
| 17. | 17 | 0 | 14 | 0 | 0 | 35 |

4.4 Analisis Data

4.4.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Memasukkan variabel penelitian ini ke dalam model bertujuan untuk melihat korelasi yang terbangun diantara variabel penelitian. Untuk mengetahui hubungan yang terbentuk di antara variabel penelitian ini, maka dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Sederhana**Coefficients ^a**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 41.705 | 10.400 | | 4.010 | .000 |
| PENEMPATAN KERJA | .524 | .160 | .495 | 3.269 | .003 |

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: Data diolah di SPSS tahun2020

Pada Tabel 4.6 diketahui bahwa model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 41.705 + 0,524X + e$$

Dari model persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- a. Nilai konstanta untuk persamaan regresi berdasarkan perhitungan statistik diatas sebesar 41,705. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel independen (penempatan kerja) adalah konstan (bernilai 0), maka prestasi kerja (Y) sebesar 41,705.
- b. Koefisien X (Penempatan Kerja) sebesar 0,524 menunjukkan bahwa pengaruh penempatan kerja (X) terhadap prestasi kerja (Y) adalah positif atau searah, jika penempatan kerja (X) mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) satuan, maka nilai prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,524.

4.4.2 Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerapkan variabel terikat. Melalui koefisien determinasi dapat diketahui sejauh mana variabel penempatan kerja

mampu menjelaskan variabel prestasi kerja. Koefisien determinasi sekitar antara 0 sampai 1 ($\leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) adalah besar. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7 Hasil uji koefisien korelasi (R^2)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .495 ^a | .245 | .222 | 5.98836 |

a. Predictors: (Constant), PENEMPATAN KERJA

Sumber: Data diolah di SPSS tahun 2020

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.495 yang berarti korelasi/hubungan antara penempatan kerja terhadap prestasi kerja mempunyai hubungan yang erat/kuat sebesar 49,5% karena memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,05. Koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,222 yang berarti bahwa variasi perubahan variabel prestasi kerja (Y) dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variasi variabel penempatan kerja (X) sebesar 22,2% sedangkan sisanya 78.8 dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.4.3 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel Kesesuaian Penempatan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

Model hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = 0$, artinya Kesesuaian Penempatan Kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya Kesesuaian Penempatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Hasil pengujian adalah :

Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (n-k)

n = jumlah sampel , n = 35

k = jumlah variabel yang digunakan, k = 2

Derajat bebas pembilang (df) = (k-1) = 2-1 = 1

Derajat bebas penyebut (df) = (n-k) = 35-2= 33

Uji t yang dilakukan adalah uji dua arah, maka t tabel yang digunakan adalah t tabel 0,05 (33) = 2,035

Tabel 4.8 Hasil Uji T

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 41.214 | 10.947 | | 3.765 | .001 |
| | PENEMPATAN KERJA | .532 | .169 | .485 | 3.138 | .004 |

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: Data diolah di SPSS tahun 2020

Berdasarkan 4.8 data dapat disimpulkan bahwa:

- a. Variabel (X) penempatan kerja t hitung sebesar 3.765, dengan demikian t hitung $>$ tbabel ($3.765 > 2,035$) yang secara statistic, variabel (X) penempatan kerja mempengaruhi variabel (Y) prestasi kerja, atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.5 Pembahasan Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Seperti yang diketahui bahwa kesesuaian penempatan kerja adalah salah satu variabel yang dapat mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Palopo. Dari hasil penelitian terlihat bahwa secara parsial diketahui bahwa besarnya pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja adalah sebesar 52.4%. Sedangkan hubungan faktor Kesesuaian Penempatan Kerja dengan Prestasi Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Palopo adalah hubungan yang positif. Dengan hasil penelitian ini, jelas bahwa Kesesuaian Penempatan Kerja merupakan salah satu faktor yang mampu mempengaruhi perubahan Prestasi Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Palopo.

Penempatan pegawai yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap menuju prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri. Hal ini sangat penting karena bagi suatu organisasi penempatan pegawai pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang utama karena erat hubungannya dengan prestasi kerja dalam memberikan manfaat yang besar bagi organisasi. Moehyi dalam (Saputra, Andri dkk 2018) mengemukakan bahwa: “penempatan (*placement*) berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan

yang akandi pegangannya, berdasarkan pada kebutuhan jabatan dan pengetahuan keterampilan dan kemampuan, referensi dan kepribadian yang dimiliki karyawan”.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Sandi (2010) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Kandatel Malang). Dalam penelitiannya tersebut mendapatkan hasil bahwa variabel penempatan karyawan (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y). Hal ini berdasarkan hasil perhitungan analisa regresi berganda $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($53,946 > 2,92$) sedangkan nilai probabilitasnya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). nilai koefisien determinasi sebesar 0,828. Variabel penempatan karyawan (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Namun dalam penelitian Bustam, Nurlaely Razak, Andi Rahmat Hidayat, Natasya Ayudia, Hesti Pratiwi yang berjudul Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karwayan Pada PT. PLN (PERSERO) Area Makassar. Dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa menunjukkan penempatan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dilakukan yaitu mengenai Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Palopo. Maka dapat disimpulkan bahwa:

“Kesesuaian Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Palopo”.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian diatas maka penulis memberikan saran antara lain:

- a. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangsi dalam penempatan kerja. Hasil penelitian ini juga digunakan sebagai sumber referensi penelitian selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama.
- b. Sebagai bahan pertimbangan bagi objek penelitian dalam meningkatkan kualitas kinerjanya dalam meningkatkan penempatan kerja dan prestasi kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*, Penerbit PT. Rineka Cipta,
- Atkhan. Margono, A. dan Riady, G. 2013. Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perkebunan provinsi kalimantan timur. *Jurnal administrative reform*. Vol.1 (1) ; 257-271
- Bustam, Nurlaely Razak, Andi Rahmat Hidayat, Natasya Ayudia, Hesti Pratiwi yang berjudul Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karwayan Pada PT. PLN (PERSERO) Area Makassar. *Jurnal ilmiah bogaya (Manajemen dan Akuntansi)*. Oktober 201
- Davis, Keith. 2007. *Perilaku Dalam Organisasi*. PT. Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan, Toko Gunung Agung, Jakarta, 2010.
- Hijrah. Sjahrudin,H. dan Heslina. 2014. Pengaruh Penempatan Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI (Persero) Tbk Cabang Makassar. *E-Library STIE YPBUP Bongaya*
- Mangkunegara. 2010. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara. Anwar Prabu AA. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Nasution, M.N. 2004. *Manajemen Jasa Terpadu: Total Service Management*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Penggabean. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Rivai, Veithzal & Mulyadi Dedy. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Cetakan Kedelapan, Rajawali Perc, Jakarta.
- Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, PT. Rajagrafindo Persada. Bandung
- Sandi. 2010. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Kandatel Malang). *Administrasi bisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.../385*

- Saputra, A. Hendriani, S. dan Efni, Y. 2018. Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Anggota Polda Riau. *Jurnal Psikologi*. Vol. 14 (1)
- Saputra, A. Hendriani, S. dan Efni, Y. 2018. Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Anggota Polda Riau. *Jurnal Psikologi*. Vol. 14 (1)
- Sastrohadiwiryo, Siswanto B., 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara; Jakarta.
- Simanjuntak, S.D. Nadapdap, K. dan Winarto. 2017. Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Vol. 3 (2) ; 6-13
- Soeprihanto, John. 2011. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. penerbit Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Sugiono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung
- Sutrisno,Edi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Suwatno, T. Y. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Alfabeta. Bandung
- Tohardi. 2012. *Pemahaman Prakris Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Usman, B. 2019. Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pegawai Kantor Media Lintas Indonesia. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol 16 (2) : 127-139.