

PENGARUH KESESUAIAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KOTA PALOPO

Munira

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Palopo

e-mail: mi9688774@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of job placement suitability on employee work performance of employees of the Palopo City Regional Development Planning Agency. This research method used a survey approach by providing a list of questions at the Palopo City Regional Development Planning Agency office. The questionnaires distributed to respondents were 35 copies and the questionnaires returned were 35 copies. This study uses a quantitative approach and uses simple regression analysis. This study also uses the coefficient of determination (R^2) and hypothesis testing (T). The results of this study indicate that the suitability of job placement has a significant effect on the work performance of employees of the Palopo City Regional Development Planning Agency office employees.

Keywords: *Suitability of Work Placement to Work Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesesuaian penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Palopo. Metoda penelitian ini menggunakan pendekatan survey dengan membarikan daftar pertanyaan di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Palopo. Kuesioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 35 rangkap dan kuesioner yang dikembalikan sebanyak 35 rangkap. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan analisis regresi sederhana. Penelitian ini juga menggunakan pengujian koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis (T). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesesuaian penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada pegawai kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Palopo.

Kata Kunci: Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja.

PENDAHULUAN

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. Untuk itu dalam mengelola 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. 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. 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.

Tinjauan Pustaka

Penempatan Kerja

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. 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.

Menurut Wahyudi yang dikutip oleh Suwatno (2008: 129), dalam penempatan pegawai perlu diperhatikan faktor-faktor sebagai berikut: Pendidikan, Pengetahuan kerja, Ketrampilan kerja, dan Pengalaman kerja.

Prestasi Kerja

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.

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.

Nasution (2004: 99) menyatakan bahwa langkah-langkah yang harus diperhatikan dalam melaksanakan pekerjaan antara lain: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Disiplin kerja, Inisiatif, dan Kerjasama

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.

Metoda Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif adalah pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan menggunakan spss.

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.

Sampel

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

Jenis dan Sumber Data

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

Teknik Pengumpulan Data

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

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.

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.

Hasil Dan Pembahasan

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. 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		
(Constant)	41.705	10.400		4.010	.000
1 PENEMPATAN KERJA	.524	.160	.495	3.269	.003

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: Data diolah di SPSS tahun 2020

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 :

- 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.
- 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.

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 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R² semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) adalah besar.

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.

Uji Hipotesis (Uji t)

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

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

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.

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 Karyawan 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.

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”.

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

- Rivai, Veithzal & Mulyadi Dedy. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Cetakan Kedelapan, Rajawali Perc, Jakarta.
- Suwatno, T. Y. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Alfabeta. Bandung
- Soeprihanto, John. 2011. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. penerbit Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2010. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Simanjuntak, S.D. Nadapdap, K. dan Winarto. 2017. Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Vol. 3 (2) ; 6-13
- Nasution, M.N. 2004. *Manajemen Jasa Terpadu: Total Service Management*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Tohardi. 2012. *Pemahaman Prakris Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*, Penerbit PT. Rineka Cipta,
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabet.

