

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang sangat dibutuhkan dalam perusahaan. Potensi besar tenaga kerja manusia yang merupakan motor penggerak faktor – faktor penunjang kegiatan manajemen Sumber Daya Manusia faktor penunjang kegiatan manajemen yang harus dimanfaatkan sebaik mungkin melalui sinergi dengan lingkungan. Tidak bisa dipungkiri, perubahan teknologi yang cepat, memaksa organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan usahanya. Perubahan tersebut telah menggeser fungsi – fungsi SDM yang selama ini dianggap sebagai kegiatan administrasi, yang berkaitan dengan perekrutan pegawai *staffing*, *coordinating* yang dilakukan oleh bagian persinalia saja. Saat ini SDM berubah dan berfungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama – sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM menjadi lebih bersifat strategik. Perusahaan Daerah Air Munum (PDAM) merupakan salah satu unit usaha milik Daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM terdapat di setiap Provinsi, kabupaten serta terdapat kota diseluruh Indonesia. PDAM yaitu Perusahaan Daerah sebagai sarana penyedia air bersih yang dimonitor dan diawasi oleh aparat-aparat eksekutif serta legislatif daerah. Perusahaan Air Minum yang dikelola Negara secara modern sudah ada sejak

zaman penjajahan belanda pada tahun 1920an dengan nama *waterleiding*. Keberadaan Perusahaan Daerah Air Minum dikalangan masyarakat sangat mempermudah masyarakat dalam memperoleh air bersih oleh karena itu, dalam hal ini PDAM harus memperbaiki pelayanan terhadap masyarakat. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai Penempatan Kerja Karyawan. Menurut Mathis Dan Jackson (2006) penempatan yaitu menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Suatu Perusahaan atau organisasi tidak akan bertahan lama apabila berjalan tanpa menciptakan inovasi-inovasi dalam rangka proses manajemennya karena dapat menimbulkan kejenuhan dalam bekerja, karena inovasi merupakan salah satu kunci yang mengarah pada keunggulan kompetitif. Menurut Dewi (2013), mendefinisikan inovasi sebagai pembangkit, penerimaan serta penerapan baru, proses, produk dan jasa.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Ole karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang didalamnya. Agar kinerja selalu konsisten maka semestinya organisasi selalu memperhatikan perencanaan pengorganisasian, pengarahan, dan pengorganisasi. Dalam mengolah sumber daya manusia banyak hal yang harus

diperhatikan oleh perusahaan salah satunya adalah penempatan kerja. Dunia kerja memiliki bidang dan bagiannya masing – masing sehingga harus orang – orang yang berkompeten dan sesuai disiplin ilmu yang ia miliki dalam mengenai pekerjaan yang ia dapatkan. Dimana orang yang tepat berada ditempat yang tepat sehingga pekerjaan yang ia kerjakan akan terlaksana dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini penulis mengambil judul “Pengaruh Penempatan Kerja Dan Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1.2.1 Apakah Penempatan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo

1.2.2 Apakah Inovasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.3.1 Untuk mengetahui Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

1.3.2 Untuk mengetahui Inovasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi beberapa pihak.

Manfaat penelitian ini antara lain :

1.4.1 Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan bagi instansi dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mengevaluasi penempatan kerja dan inovasi kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja individu.

1.4.2 Bagi pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur sistem informasi mengenai Pengaruh Penempatan Kerja dan inovasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong pihak – pihak lain untuk melakukan penelitian yang lebih baik mengenai pengaruh penempatan kerja dan inovasi kerja terhadap kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

1.4.3 Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan peneliti mengenai Penempatan Kerja dan Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Penempatan Kerja

Menurut Rivai (2009), Penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada para karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain.

Menurut Suparman (2020,) Penempatan merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab.

Menurut Ramadhenty Dan Chairilisyah (2019), Penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena tersedia atau tidaknya pekerja dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, diterima atau tidaknya pelamar yang telah lulus proses rekrutmen, tepat atau tidaknya penempatan seorang pekerja pada posisi tertentu, sangat ditentukan oleh fungsi seleksi dan penempatan ini. Jika fungsi ini tidak terlaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan mengemukakan bahwa penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang

diterima pada jabatan/ pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut.

2.1.1 tujuan Penempatan

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan pegawai, manajer sumber daya manusia, menempatkan seorang pegawai atau calon pegawai dengan tujuan antara lain agar pegawai bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang di bebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas. Menurut Suwatno (2012), diadakan penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Kemampuan
- b. Kecakapan
- c. Keahlian

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Dalam Penempatan kerja

Menurut Anwar (2015), terdapat beberapa faktor faktor yang mempengaruhi penempatan pegawai, yaitu:

- a. Faktor prestasi akademis

Tenaga kerja yang mempunyai atau memiliki prestasi akademis yang tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang memerlukan wewenang dan tanggung jawab yang besar. Sedangkan bagi karyawan yang mempunyai prestasi akademis yang rendah, maka ditempatkan pada tugas dan

pekerjaan. yang memerlukan wewenang dan tanggung jawab yang rendah. Jadi prestasi akademis ini akan menentukan posisi seseorang dengan kaitannya dengan pekerjaan yang akan ditanganinya. Sehingga latar belakang pendidikan yang pernah dialami sebelumnya harus pula dijadikan bahan pertimbangan.

2. Faktor Pengalaman

Pengalaman kerja sebelumnya ketika seseorang pernah bekerja di tempat lain, perlu mendapat perhatian dalam penempatan karyawan, apalagi jika seseorang karyawan tersebut melamar pada bidang yang sama atau sejenis di tempat sebelumnya.

3. Faktor Kesehatan Fisik dan Mental

Manajer sumber daya manusia haruslah mempertimbangkan juga dalam penempatan karyawan berdasarkan kesehatan fisik dan mental karyawan yang akan ditempatkan pada bagian perusahaan tersebut.

4. Faktor Status Perkawinan

Status perkawinan ini merupakan faktor yang perlu dipertimbangkan juga oleh manajer sumber daya manusia dalam menempatkan karyawan. Karyawan wanita yang telah memiliki suami dan anak, maka sebaiknya ditempatkan pada perusahaan yang tidak jauh dari tempat tinggal suami.

5. Faktor Usia

Disini dimaksudkan bahwa faktor usia juga perlu mendapat pertimbangan. Jika karyawan sudah berusia agak tua sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang tidak perlu mempunyai resiko tenaga fisik dan tanggung jawab yang berat,

tetapi untuk karyawan yang masih berusia muda maka perlu diberikan tanggung jawab yang agak berat.

2.1.3 Dimensi Dan Indikator Penempatan Kerja

Menurut Suwatno (2012), Penempatan kerja terdiri dari dimensi dan indikator yaitu:

1. Pendidikan.

Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi:

- a. Pendidikan yang disyaratkan
- b. Pendidikan alternatif

2. Pengetahuan kerja.

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dengan wajar, pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu pegawai tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut. Adapun indikator pengetahuan kerja yaitu :

- a. Pemahaman teori
- b. Pemahaman aturan

3. Keterampilan kerja.

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:

- a. Keterampilan mental
- b. Keterampilan fisik

- c. Keterampilan sosial
 - d. Keterampilan berempati
4. Pengalaman kerja.

Pengalaman seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk :

- a. Pekerjaan yang harus ditempatkan
- b. Lamanya melakukan pekerjaan

2.1.4 Sistem Penempatan Pegawai/Karyawan

Sistem Penempatan Pegawai dapat didefinisikan sebagai rangkaian komponen ketenagakerjaan khususnya dalam menempatkan pegawai yang tepat dan dirancang dapat mencapai daya guna yang besarnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Siswanto Sastrohadiwird (2013), Berkaitan dengan sistem penempatan pegawai mengemukakan bahwa :

1. Harus dapat maksud dan tujuan dalam merancang sistem penempatan karyawan.
2. Harulah terdapat pendekatan rancangan atau suatu susunan komponen ketenagakerjaan.
3. Masukkan informasi dengan rencana yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

2.2 Pengertian Inovasi Kerja

Menurut Suwarnol (2020), Inovasi secara umum dipahami dalam konteks perubahan perilaku. Inovasi biasanya erat kaitannya dengan lingkungan yang berkarakteristik dinamis dan berkembang. Pengertian inovasi sendiri sangat

beragam, dan dari banyak perspektif. inovasi adalah sebuah ide, praktek, atau objek yang dianggap baru oleh individu satu unit adopsi lainnya. Pengertian dari sumber lain⁴ menyebutkan bahwa inovasi adalah kegiatan yang meliputi seluruh proses menciptakan dan menawarkan jasa atau barang baik yang sifatnya baru, lebih baik atau lebih murah dibandingkan dengan yang tersedia sebelumnya.

Menurut Prakosa (2015), menyatakan bahwa inovasi merupakan suatu cara untuk membangun dan mengembangkan organisasi secara terus menerus, yang dapat dicapai melalui introduksi teknologi baru, aplikasi baru dalam bentuk produk-produk dan pelayanan-pelayanan, pengembangan pasar baru dan memperkenalkan bentuk- bentuk baru organisasi, serta perpaduan berbagai aspek inovasi tersebut yang pada gilirannya membentuk arena inovasi.

2.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dalam Inovasi Kerja

Menurut Maulana et al (2018), Inovasi dapat ditunjang dari beberapa faktor pendukung yaitu :

- a. Adanya keinginan dalam merubah diri
- b. Melakukan kebebasan untuk bereksperesi
- c. Adanya pembimbing yang yang berwawasan luas serta kreatif
- d. Adanya ketersediaan sarana dan prasarana
- e. Adanya kondisi lingkungan harmonis.

Disimpulkan bahwa inovasi merupakan suatu modifikasi (penemuan ide untuk perbaikan jangka panjang) serta pengembangan untuk memenuhi suatu kebutuhan pelanggan atau konsumen. Inovasi juga merupakan suatu proses dalam mewujudkan ide yang baru serta membuatnya menjadi nyata dimana ivovasi

tersebut termasuk konsep baru dan implementasi serta generasi evaluasi. Salah satu penulis buku inovasi terkemuka Rogers, menjelaskan bahwa inovasi adalah sebuah ide atau objek yang dianggap baru dalam perorangan atau individu.

2.2.2 Tujuan Inovasi

Inovasi muncul disebabkan ide dan tujuan yang perlu dicapai oleh orang-orang.

Adapun tujuan dari inovasi yaitu :

a. Meningkatkan Kualitas.

tujuan inovasi diberbagai bidang yaitu untuk meningkatkan kualitas dan nilai hal-hal yang sudah ada, baik itu dalam bentuk produk ataupun jasa. Dengan adanya inovasi terbaru, kami berharap agar produk-produk ini memiliki kelebihan dan manfaat yang lebih berharga dari berbagai produk sebelumnya.

b. Mengurangi Biaya.

Dalam inovasi seharusnya membantu mengurangi biaya, terutama pada biaya tenaga kerja. Contohnya pada saat ini banyak mesin atau perangkat yang diciptakan dapat mengganti pekerjaan manusia dalam sebuah Hadirnya mesin dan peralatan dalam biaya tenaga kerja untuk produksi akan berkurang, maka penggunaan mesin dan peralatan dalam pembuatan barang (jasa) tertentu menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

c. Buat Pasar Baru.

Adanya produk yang memiliki nilai tinggi karena inovasi yang telah dirilis, dalam hal ini akan menciptakan pasar baru di berbagai masyarakat.

e. Perluas Jangkauan Produk.

Pengusaha dapat memperluas jangkauan produk mereka dengan menggunakan internet.

f. Ganti Produk/Layanan.

inovasi juga bertujuan untuk menggantikan produk atau layanan yang dianggap kurang efektif dan efisien. Salah satunya yaitu inovasi yang terjadi pada mesin sepeda motor yang sekarang lebih ekonomis.

g. Pengurangan Konsumsi Energi.

Masyarakat selalu ingin menghemat energi disebabkan karena begitu banyak yang menggunakan alam seperti, air, angin, energi serta sumber energi listrik.

2.2.3 Indikator Inovasi Kerja

Menurut Rahmayani (2019), terdapat 3 indikator inovasi adalah sebagai berikut :

1. Dorongan berprestasi yang tinggi.

Semua pengusaha yang berhasil memiliki keinginan besar untuk mencapai suatu prestasi, bekerja keras tidak pernah tinggal diam.

2. Bekerja Keras.

Sebagian besar karyawan mabuk kerja demi mencapai sasaran yang ingin dicita-citakan, memperhatikan kualitas produknya baik berupa barang maupun jasa. Pengusaha menangani dan mengawasi sendiri bisnisnya sampai mandiri sebelum ia mulai dengan usaha baru lagi.

3. Bertanggung jawab.

Pengusaha sangat bertanggung jawab atas usaha mereka, baik secara moral, legal, maupun mental. Masa depan Bangsa dan Negara ditentukan oleh masa sekarang. Seorang pengusaha yang kreatif dan inovasi akan mampu

menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi bisnis pada zaman sekarang. Pengusaha meningkatkan inovasi yang lahir dari hasil penelitian serius dan terarah karena adanya kesempatan peluang-peluang bisnis. Inovasi produk dan pelayanan harus terarah secara spesifik, jelas dan memiliki desain yang dapat diterapkan dengan keberadaan inovasi itu sendiri.

2.3 Pengertian Kinerja karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkunegara (2015), Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat juga diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

2.3.1 Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

1. Kemampuan.

Bagaimana seorang karyawan diberikan pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuan yang mereka miliki.

2. Motivasi.

Suatu dorongan dan semangat yang diberikan perusahaan maupun diri sendiri untuk menambah gairah kerja karyawan dalam bekerja.

3. Dukungan yang diterima.

Pemberian dukungan dari perusahaan baik berupa sarana penunjang kerja, pelatihan maupun penghargaan atas prestasi kerja untuk karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.

Adanya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang sesuai dengan kemampuan dalam bekerja membuat karyawan menjadi semangat dan akan menambah kinerja karyawan.

5. Hubungan dengan organisasi.

Jika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.2 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015), mengemukakan bahwa kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja.

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja.

Seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan.

3. Pelaksanaan Tugas.

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

2.3.3 Hubungan Penempatan Karyawan dengan Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan mempunyai misi dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, untuk mewujudkan tujuan tersebut maka diperlukan karyawan yang terampil dan cakap serta mampu bekereja sama dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pihak perusahaan secara efektif dan efisien. Faktor karyawan memainkan peran yang sangat penting dalam perusahaan, dan departemen personalia harus memperhatikan kebutuhan akan karyawan ini dengan sebaik-baiknya. Salah satunya dengan menepatkan karyawan pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya, sehingga karyawan merasa senang bekerja diperusahaan tersebut. Dengan penempatan baik dan benar diharapkan itu nantinya dapat mengembangkan dirinya untuk mencapai kinerja yang optimal yang sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Hubungan penempatan karyawan dengan kinerja karyawan menurut Veithzal Rivai (2009), penempatan karyawan berarti mengalokasikan pada karyawan pada posisi tertentu. Penempatan merupakan penugasan kembali seseorang karyawan kepada pekerjaan barunya. Dengan penempatan yang baik. Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan. Dilakukan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal tidak semata-mata tergantung pada penempatan yang baik saja, tetapi ada fakyor lain yang turut menentukan kinerja seseorang. Namun penempatan yang baik merupakan salah satu cara yang menunjang kearah peningkatan kinerja. Jadi

dengan penempatan karyawan yang baik, hal ini akan menunjang perusahaan dalam mencapai tujuannya karena didapatkan orang-orang yang tepat, dimana orang tersebut dapat memenuhi kebutuhan masa sekarang dan masa yang akan datang, sehingga hasil penempatan karyawan itu diharapkan menjadi karyawan yang terus menerus dapat meningkatkan kinerja yang akan datang.

2.4 Penelitian Terdahulu

Peneliti terdahulu yaitu penyusunan dalam sebuah penelitian, guna sebagai perbandingan dan rujukan bagi penelitian selanjutnya. Adapun beberapa penelitian terdahulu berkaitan dengan penempatan kerja dan inovasi kerja terhadap kinerja karyawan yang digunakan untuk melandasi penelitian ini serta sebagai penunjang dalam penyusunan penelitian yang akan dilakukan.

Tabel. 2.1

Peneliti Terdahulu

No	Penulis	Judul	Variabel	Kesimpulan
1.	Willy Gunawan, (2017).	Pengaruh Penempatan Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Wilayah Malang).	Penempatan X1 Inovasi X2 Kinerja Y	Hasil peneliti ini yaitu : Penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera Malang
2.	R.J. Kumaat.,L. O.H Dotulog (2015)	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Inovasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Dan Ketahanan Pangan Kota	Penempatan X1 Inovasi X2	Hasil dari penelitian ini diketahui Inovsi

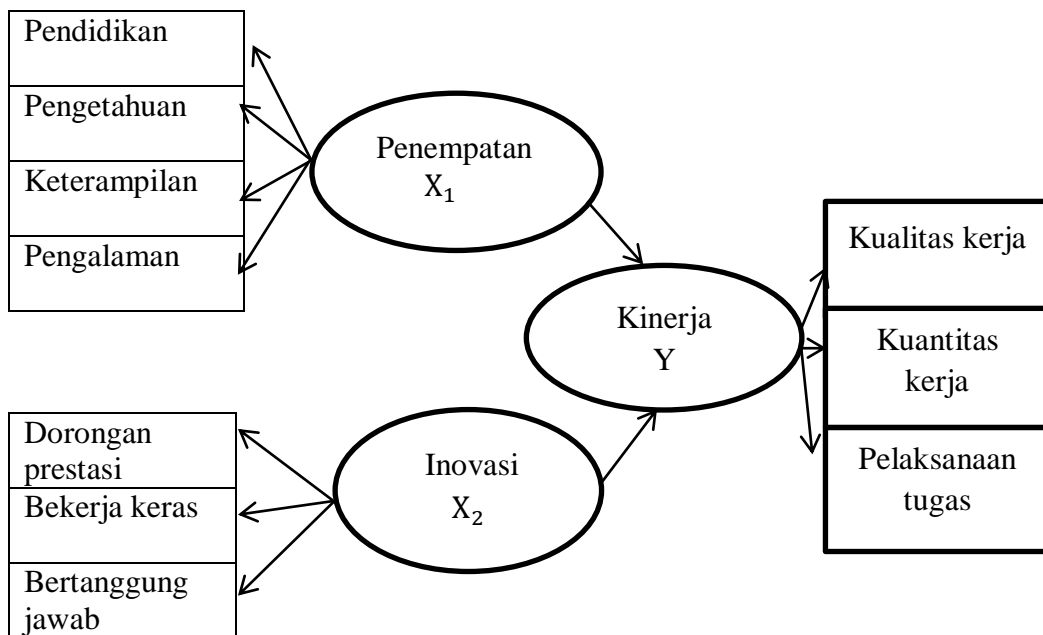
		Manado.	Kinerja Y	berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.
3.	Cynthia vanessa djodjobo.hendra n. tawas (2014)	Pengaruh Orientasi Kewirausahaan, Inovasi Produk Dan Keunggulan Bersaing Terhadap Kinerja Pemasaran Usaha Nasi Kuning Dikota Manado.	Penempatan X1 Inovasi X2 Kinerja Y	Hasil dari peneliti ini diketahui bahwa : Inovasi produk secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan bersaing.
4.	Meliana, M. (2020)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Inovasi Hr Pratices Serta Dampak Terhadap Pelayanan Dan Kualitas Restoran Korea	Penempatan X1 Inovasi X2 Kinerja Y	HASIL dari peneliti ini diketahui bahwa Inovasi berpengaruh signifikan terhadap pelayanan dan kualitas Rk

2.5 Kerangka Konseptual

Sebagai dasar dalam mengarahkan pemikiran dalam penelitian ini untuk sistem informasi manajemen maka digunakan kerangka konseptual seperti gambar berikut :

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



2.6 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori, maka dalam penelitian ini akan dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Diduga Penempatan Kerja dan inovasi kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014), penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui dua variabel atau lebih. Hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat, sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen. Dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan bertempat di Jl. Pongsimpin-Latuppa No.22, Kota Palopo. Di Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Adapun waktu penelitian dilakukan selama kurang lebih dua bulan setelah ujian proposal penelitian yaitu \pm 3 bulan.

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Inuh (2016), populasi merupakan keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian. Menurut Sugiyono (2014), sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada sebanyak 85 orang karyawan Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo, Karena Staf karyawan di perusahaan air minum tirta mangkaluku kota palopo hanya berjumlah 85 orang. Maka sampel yang digunakan adalah seluruh anggota staf karyawan yaitu 85 orang karyawan.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini data kuantitatif yaitu data penelitian yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik, Irwan (2019).

3.1.2. Sumber Data.

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh penelitian yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi, atau data yang diperoleh melalui penelitian dan pengamatan langsung dilapangan. Pengumpulan data-data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Sedangkan data sekunder adalah data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data dari berbagai sumber seperti pada document atau laporan tertulis yang ada Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data sebagai penunjang dalam penulisan proposal maka penulis mengadakan metode pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

3.5.1. Wawancara

Wawancara adalah salah satu cara pengumpulan data informasi yang dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan terhadap responden.

3.5.2. Kuisisioner

Kuisisioner adalah berupa daftar pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh data primer dan responden. Kuisisioner tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan dari responden harus menjawab alternatif jawaban yang disediakan yaitu mulai dari sangat setuju (SS = 5); Setuju (S = 4); Netral (N = 3); Tidak Setuju (TS = 2) dan Sangat Tidak Setuju (STS = 1).

3.6 Variabel Penelitian Dan Defenisi Operasional

1. Penempatan kerja adalah untuk menempati pegawai sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahlian.
2. Inovasi kerja merupakan proses pembaharuan atau pemanfaatan atau pengembangan dalam menciptakan hal yang baru yang berbeda dengan sebelumnya.
2. Kinerja karyawan/pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.
3. Pendidikan yaitu pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut pendidikan yang harus dijalankan dengan syarat dan pendidikan alternatif yaitu pendidikan lain yang apabila terpaksa dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan.
4. Pengetahuan yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar.
5. Keterampilan yaitu kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek.

6. Pengalaman yaitu pengalaman seorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman ini dinyatakan dalam beberapa hal yaitu pekerjaan yang harus dilakukan, lamanya bekerja, dan senioritas jabatan. Usaha orang, Dengan kata lain adalah apa yang telah diselesaikan individu. Manajemen berdasar sasaran merupakan format yang umum untuk pendekatan hasil.

7. Dorongan berprestasi yang tinggi.

Semua pengusaha yang berhasil memiliki keinginan besar untuk mencapai suatu prestasi, bekerja keras tidak pernah tinggal diam.

8. Bekerja Keras.

Sebagian besar karyawan mabuk kerja demi mencapai sasaran yang ingin dicita-citakan, memperhatikan kualitas produknya baik berupa barang maupun jasa. Pengusaha menangani dan mengawali sendiri bisnisnya sampai mandiri sebelum ia mulai dengan usaha baru lagi.

9. Bertanggung jawab.

Pengusaha sangat bertanggung jawab atas usaha mereka, baik secara moral, legal, maupun mental.

3.7 Instrumen Penelitian

Alat penelitian ini adalah alat yang digunakan untuk memperoleh data penelitian.

Dalam penelitian kuantitatif, secara umum alat penelitian yang digunakan peneliti dikembangkan berdasarkan deskripsi variabel penelitian, variabel tersebut dikembangkan berdasarkan teori dan akan diuji melalui kegiatan penelitian yang dilakukan. Sebelum mengumpulkan instrumen penelitian yang dikembangkan untuk mengumpulkan data dari objek nyata (responden), terlebih dahulu dilakukan

uji validitas dan reabilitas instrumen tersebut. Pemahaman peneliti tentang validitas dan reabilitas (Hariyati 2017).

3.8 Uji Validitas Dan Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrument penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata dalam pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. bahwa valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya yang terjadi pada objek data yang dikumpulkan oleh peneliti. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan dinyatakan valid dan Jika r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan dinyatakan tidak valid (Sugiyono 2012).

3.8.2 Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas ini digunakan untuk mengetahui suatu konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukur tersebut diulang kembali (Sugiyono 2012).

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala (fenomena). Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul (Sugiyono 2012).

3.9.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam menjelaskan fenomena penelitian ini yaitu analisis linier berganda. Menurut Sugiyono (2010) Analisis linier berganda merupakan studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih dari nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel dependen yang diketahui. Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian maka dapat menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu dengan melihat Pengaruh Penempatan Kerja Dan Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Rumus linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = konstanta

X_1 = Penempatan kerja

X_2 = Inovasi kerja

b_1, b_2 = koefisien regresi

e = error

Analisis linier berganda meliputi uji koefisien determinasi (R^2), digunakan untuk melihat sumbangan efektif penempatan kerja dan inovasi kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan, uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara simultan pemberian penempatan dan inovasi kerja terhadap kinerja karyawan dan uji T digunakan untuk melihat pengaruh secara persial penempatan kerja dan inovasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3.9.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel bebas. Semakin besar R^2 maka presentase perubahan variabel dependen yang disebabkan variabel independen akan semakin tinggi. Sedangkan apabila R^2 semakin kecil, maka presentase perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen akan semakin rendah.

3.9.4 Uji T (persial)

Digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara persial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebaas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat (Karir 2020). Adapun rumus yang digunakan yaitu $\sqrt{n - 2}$ dimana menentukan nilai kritis dengan level of signifikan = 5% Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_1 diterima H_0 ditolak, itu berarti tidak ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y, jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, itu berarti ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y.

3.9.4 Uji F (uji simultan)

Digunakan untuk mengetahui apabila secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat (Manoppo 2021)

$$F_{hitung} = \frac{R^2 (K-1)}{(1-R^2) / (N-K)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

K = Jumlah variabel

N = jumlah sampel

Nilai kritis distribusi F dengan level signifikan 5%

$$F_{\text{tabel}} = F_{\alpha; \text{numerator}, \text{denominator}}$$
$$= F_{0,05; k-1, n-k}$$

Apabila :

$F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, ini berarti tidak dapat pengaruh yang simultan oleh variabel X dan Y, jika $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak ini berarti tidak dapat pengaruh yang simultan oleh variabel X dan Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo

Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku merupakan salah satu perusahaan air minum terbesar yang ada di kota palopo. Perusahaan air minum yang terletak di poros JL.Pongsimpin latuppa tersebut memiliki fungsi untuk menyalurkan air hasil olahan untuk memenuhi kebutuhan bagi seluruh masyarakat Kota Palopo. Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo memberikan pelayanan air minum untuk penduduk wilayah kota palopo hampir seluruh wilayah atau daerah kota.

Sistem pengolahan air minum di kota palopo terdiri dari instalasi pengolahan air (IPA) dengan berjumlah tujuh unit dengan type unit pengolahan lengkap yang memanfaatkan sungai latuppa, mangkaluku, manggadang dan buludatu, yang terdiri dari enam IPA paket, tiga IPA Konvensional dan dua Reservoir. Sarana penting lain yang juga terdapat di Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo adalah kantor, Mushollah dan gudang penyimpanan peralatan instalasi. Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo mempunyai sejarah operasional yang cukup panjang. Sejarah perjalanan yang panjang tersebutlah sehingga pada akhirnya Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku yang ada di Kota Palopo. Adapun sejarah perjalanan perusahaan air minum tirta mangkaluku kota palopo adalah sebagai berikut.

PAM tirta mangkaluku pada awalnya didirikan oleh bangsa belanda yang tinggal dan bermukim di tanah luwu pada tahun 1941 dengan nama “*water leiddeng afdeling*” diperuntukkan memenuhi kebutuhan air bersih komunitas belanda di tanah luwu. Berdasarkan peraturan daerah kabupaten luwu nomor : 12 tahun 1985 dan surat keputusan menteri pekerjaan umum nomor : 66-KPTS-1991 tanggal 2 desember 1991 tentang penyerahan pengelolaan prasarana dan sarana penyediaan air bersih di kabupaten luwu kepada gubernur sulawesi selatan maka pada tanggal 9 Desember 1991 Badan pengelolaan Air Minum (BPAM) kabupaten luwu dialih statuskan menjadi perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kabupaten luwu dengan berita acara penyerahan pengelolaan dari ditjen cipta karya yang diwakili oleh direktur Air Bersih kepada Gubernur Sulawesi Selatan yang diwakili oleh Wakil Gubernur.

Bangsa belanda yang tinggal dan bermukim di tanah Luwu sadar akan pentingnya nilai dari air bersih. Maka pada tahun 1941 di dirikan pengolahan air sederhana sebagai pemenuhan kebutuhan akan air bersih yang dikelola oleh pemerintah Hindia Belanda yang dengan nama “*Water Leiding Afdeling*”, dimana daerah yang menjadi sumber air baku adalah sungai mangkaluku di Desa Murante Kecamatan Mungkajang.

Pada tahun 1977-1980 dilaksanakan Rehabilitas pada instalasi tersebut melalui proyek peningkatan prasarana Air Bersih (PPAB) Sulawesi Selatan (sekarang P3P). Sesuai surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum Nomor : 128/KPTS/CK/XII/1980, tanggal 12 Desember 1980, unit pelayanan air minum

beralih status menjadi Badan Pengelolaan Air Minum (BPAM) kabupaten luwu yang mana secara efektif beroperasi pada tahun 1981.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Luwu nomor : 12 tahun 1985 dan Surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum nomor : 66-KPTS-1991 tanggal 2 desember 1991 tentang penyerahan pengelolaan prasarana dan sarana penyediaan air bersih di Kabupaten Luwu kepada Gubernur Sulawesi Selatan maka pada tanggal 9 desember 1991 Badan Pengelolaan Air Minum (BPAM) Kabupaten Luwu kepada dialihstatuskan menjadi perusahaan daerah air minum (PDAM) kabupaten luwu dengan berita acara penyerahan pengelolaan dari ditjen cipta karya yang diwakili oleh direktur air bersih Kepada Gubernur Sulawesi Selatan yang diwakili oleh wakil gubernur.

Dengan berlakunya UU nomor 11 tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Mamasa Dan Kota Palopo Di Provinsi Sulawesi Selatan maka PDAM kabupaten luwu berubah status menjadi PDAM kota Palopo. Perubahan ini ditetapkan melalui peraturan daerah Kota Palopo nomor 08 tahun 2005 tentang pendirian perusahaan daerah air minum kota palopo.

4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo

Visi Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo :

1. Menjadi salah satu yang terkemuka, mengandung makna motivasi yang kuat untuk melakukan sebuah proses perubahan yang berkesinambungan dan terencana dalam rangka mengangkat PDAM Kota Palopo sejajar dengan PDAM-PDAM yang lebih dahulu maju, dengan memanfaatkan potensi dan kemampuan yang dimiliki.

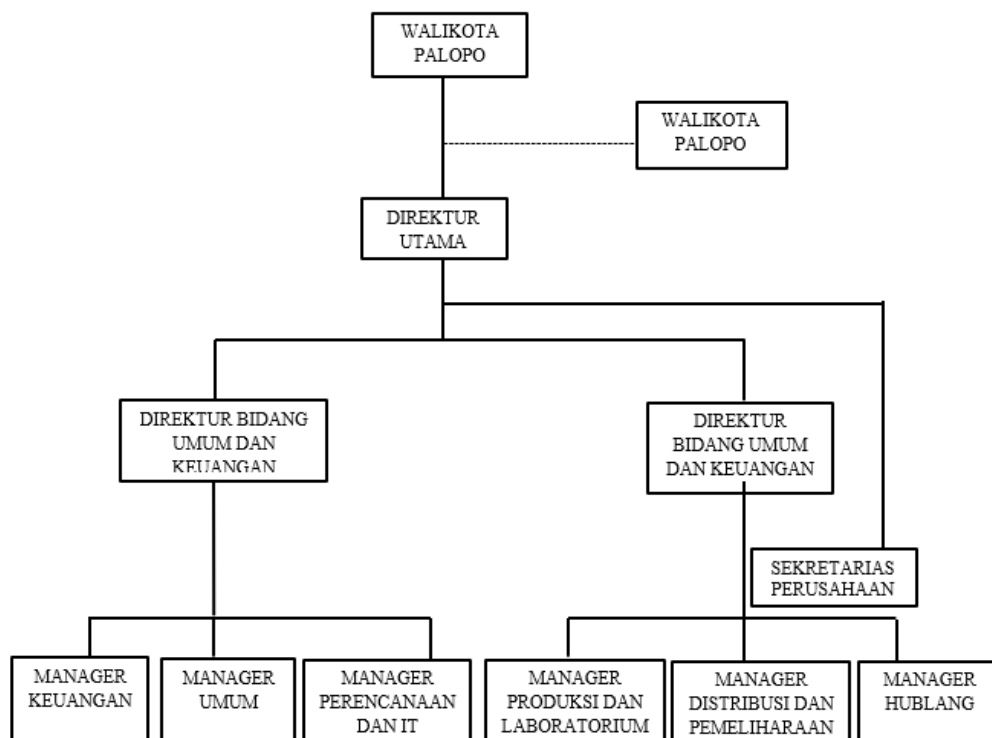
2. Rumusan ini dapat pula diartikan sebagai suatu proses yang kompetatif melalui berbagai upaya untuk mencapai posisi relatif diantara PDAM-PDAM lainnya di Indonesia.

Misi Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo :

1. Meningkatkan kemampuan SDM, meningkatkan mutu informasi, perkuatan organisasi.
2. Meningkatkan keandalan sistem produksi, distribusi, menekan tingkat kehilangan air, meningkatkan kuantitas, kontinuitas dan kualitas.
3. Meningkatkan kepuasan pelanggan.
4. Meningkatkan pencapaian keseimbangan arus kas dan keuntungan.

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PDAM



Sumber : perusahaan air minum tirta mangkaluku kota palopo

Susunan organisasi manajemen SDM pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

a. Direktur dalam melaksanakan tugas dibantu oleh perangkat organisasi yang terdiri atas:

1. Jabatan Struktural
2. Jabatan fungsional setara manager
3. Jabatan fungsional setara asisten manager

b. Jabatan struktural sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf a terdiri ayat:

1. Manager Keuangan membawahi langsung beberapa sub devisi ang terdiri atas:

- a. Sub Devisi Perencanaan Keuangan dan Aset
- b. Sub Devisi Pengelolaan Kas Dan Pajak
- c. Sub Devisi Akuntansi
- d. Sub Devisi Piutang Dan Penagihan

2. Manager Hubungan Langganan membawahi langsung beberapa sub devisi yang terdiri atas:

- a. Sub Devisi Marketing
- b. Sub Devisi Meter Dan Rekening Air
- b. Sub Devisi Pengaduan

3. Manager umum membawahi langsung beberapa sub devisi yang terdiri atas:

- a. Sub Devisi Personalia

- b. Sub Devisi Pengadaan
 - b. Sub Devisi Logistic
 - 4. Manager Operasional membawahi langsung beberapa sub devisi yang terdiri atas:
 - a. Sub devisi produksi sub devisi produksi terdiri atas :
 - 1. Area IPAM 1
 - 2. Area IPAM 2
 - 3. Area IPAM 3
 - b Sub devisi distribusi dan pemeliharaan
 - c. Sub devisi penurunan kehilangan air
 - d. Area pendataan
 - e. Area tindak lanjut
 - 5. Manager perencanaan dan teknologi informatika membawahi langsung beberapa sub devisi yang terdiri atas:
 - a. Sub devisi perencanaan
 - b. Sub devisi teknologi informatika
 - c. Jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat 1 adalah satuan pengawasan internal
 - 6. Jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf c adalah sekretaris.
 - 7. Bagian struktural organisasi PAM sebagaimana tercantum dalam lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari peraturan direktur ini.
- c. Uraian Tugas PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo

Job deskripsi merupakan uraian tugas dan fungsi dari struktur organisasi yang ditetapkan agar visi dan misi suatu perusahaan dapat tercapai dengan arah kerja yang jelas. Berdasarkan struktur organisasi yang ditetapkan, maka job deskripsi atau uraian tugas diatas pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo sesuai peraturan Direktur Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo No.48 Tahun 2014 adalah sebagai berikut:

1. Devisi keuangan dipimpin oleh seorang manager keuangan yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada direktur manager keuangan bertugas:
 - a. Mengendalikan kebijakan umum didevisi keuangan.
 - b. Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan perencanaan keuangan dan asset.
 - c. Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan pengelolaan kas dan pajak.
 - d. Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan akuntansi.
 - e. Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan piutang dan penagihan.
 - f. Menata, membina dan mengevaluasi dan menilai kinerja bawahan langsung.
 - g. Menjalin koordinasi dengan pejabat terkait dalam menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya.
 - h. Memberi saran dan pertimbangan kepada atasan langsung.

- i. Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan atasan langsung.
- j. Devisi hubungan langganan dipimpin langsung oleh seorang manager hubungan langganan yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada direktur.

Manager Hubungan Langganan bertugas:

- a. Mengendalikan kebijakan di devisi hubungan langganan
 - b. Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan marketing
 - c. Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan meter dan rekening air
 - d. Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan pengaduan
 - e. Menata, membina mengevaluasi dan menilai kinerja bawahan langsung
 - f. Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan atasan langsung
2. Devisi umum dipimpin oleh seorang manager umum yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada direktur.
- a. Mengendalikan kebijakan umum di devisi umum
 - b. Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan personalia dan rumah tangga
 - c. Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan pengadaan
 - d. Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan logistic
 - e. Menata, membina, mengevaluasi dan menilai kinerja bawahan langsung
 - f. Menjalin kordinasi dengan pejabat terkait dalam menunjang pelaksanaan tugas pokok dan tugasnya
 - g. Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan atasan langsung

3. Divisi operasional dipimpin oleh manager operasional yang telah melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada direktur
 - a. Mengendalikan kebijakan umum di divisi operasional
 - b. Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan produksi
 - c. Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan distribusi dan pemeliharaan
 - d. Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan penurunan keputusan air
 - e. Menata, membina, mengevaluasi dan menilai kinerja bawahan langsung
 - f. Menjalin koordinasi dengan pejabat terkait dan menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsional
 - g. Memberi saran dan pertimbangan kepada atasan langsung
 - h. Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan atasan langsung
4. Divisi perencanaan dan teknologi informatika dipimpin oleh seorang manager perencanaan dan teknologi informatika yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada direktur.
 - a. Mengendalikan kebijakan umum di divisi perencanaan dan teknologi informatika
 - b. Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan perencanaan
 - c. Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan distribusi dan perencanaan
 - d. Merencanakan, mengendalikan dan mengevaluasi kegiatan teknologi informatika

- e. Menata, membina mengevaluasi dan menilai kinerja bawahan langsung
- f. Menjalin koordinasi dengan pejabat terkait dalam menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya
- g. Memberi saran dan pertimbangan kepada atasan langsung
- h. Melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan atasan langsung

4.2 hasil penelitian

Analisis data adalah suatu kegiatan untuk meneliti, memeriksa, mempelajari, membandingkan data yang ada dan membuat interpretasi yang diperlukan. Selain itu analisis data dapat digunakan untuk mengidentifikasi jawaban atas yang telah dirumuskan sebelumnya. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dikuantitatifkan agar dapat dianalisis secara statistik

4.2.1 analisis deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang didasarkan pada hasil jawaban yang diperoleh dari responden, dimana responden memberikan pernyataan dan penilain atas pernyataan-pernyataan yang diajukan oleh penulis kemudian data yang diperoleh dari jawaban responden atas pernyataan yang diajukan selanjutnya dihitung persentasenya.

4.2.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 85 responden, maka dapat didefinisikan mengenai karakteristik jenis kelamin sebagai berikut

tabel 4.1

karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase %
---------------	-----------	--------------

laki-laki	50	59%
Perempuan	35	41%
Total	85	100%

Sumber : *Data Primer yang di olah 2021*

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden pada laki-laki sebanyak 50 orang atau sekitar 59% lebih besar dibandingkan jumlah responden perempuan 35 orang atau sekitar 41% .

Tabel 4.2

Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Presentase%
30-40	50	50%
40-45	35	41%
Total	85	100%

Sumber : *Data primer yang diolah 2021*

Dari tabel di atas, tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat diketahui responden yang berusia 30-40 tahun sebanyak 50 orang atau sekitar 50%, yang berusia 40-45 tahun sebanyak 35 atau sekitar 41% dari keseluruhan jumlah responden.

4.3 Uji Validitas Dan Reabilitas

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai apakah valid atau tidaknya suatu angket jika angket mampu mencapai sesuatu yang telah diukur oleh angket tersebut maka datanya dikatakan sah. Jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka pernyataan dikatakan valid.

Apabila alat yang dipakai dalam mengukur data itu sah maka instrumen yang dihasilkan juga sah standar validitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menentukan standar $> 0,213$ sehingga pernyataan memiliki $R_{hitung} > R_{tabel}$ bahwa butir pertanyaan dianggap sah. Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dilakukan 85 responden.

Tabel 4.3

Uji Validitas

NO	Variabel	Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Ket
1.	Penempatan Kerja (X1)	X1.1	0,636	0,231	Valid
		X1.2	0,581	0,231	Valid
		X1.3	0,717	0,231	Valid
		X1.4	0,724	0,231	Valid
		X1.5	0,654	0,231	Valid
2.	Inovasi Kerja (X2)	X2.1	0,746	0,231	Valid
		X2.2	0,683	0,231	Valid
		X2.3	0,683	0,231	Valid
		X2.4	0,726	0,231	Valid
		X2.5	0,723	0,231	Valid
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,729	0,231	Valid
		Y.2	0,749	0,231	Valid
		Y.3	0,691	0,231	Valid
		Y.4	0,749	0,231	Valid
		Y.5	0,770	0,231	Valid

Sumber : *data diolah menggunakan SPSS 2021*

Hasil uji validitas untuk variabel Penempatan Kerja Dan Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan masing-masing 5 item pernyataan dapat disimpulkan bahwa semua item dinyatakan valid karena *pearson correlationnya* $R_{hitung} > R_{tabel}$ dengan kata lain *pearson correlationnya* adalah diatas 0.213.

4.3.2 Uji Reabilitas

Dalam penelitian ini, penulis memakai kuesioner sebagai alat ukur Pengaruh Kinerja Karyawan Di Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Uji reabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konstanta atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengaruh reabilitas konstruk pada penelitian akan menggunakan nilai cronbach's alpha yang dihasilkan melalui pengolahan data SPSS 20, jika cronbach's alpha $> 0,60$, maka dikatakan reliabel.

Tabel 4.4

Uji Reabilitas

NO	Variabel Penelitian	Croanbach's Alpha	Ket
1	Penempatan Kerja	0.671	Reliabel
2	Inovasi Kerja	0.753	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,786	Reliabel

Sumber : *Output SPSS yang diolah tahun 2021*

Berdasarkan hasil uji SPSS, hasil pengujian reabilitas variabel Penempatan Kerja Dan Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa dari 5 item pernyataan pada variabel penempatan kerja dalam penelitian ini menunjukkan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,671 yang lebih besar dari 0.60 dan 5 item pernyataan variabel inovasi kerja dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* 0,753 yang lebih besar dari 0,60 adapun 5 item pernyataan pada variabel kinerja karyawan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* 0,786. yang lebih besar dari 0,060.

Berdasarkan ketentuan diatas maka hasil dari penelitian ini yaitu variabel penempatan kerja dan inovasi kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

4.3.3 Uji Hipotesis

4.3.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam analisis regresi linear berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Tabel 4.5

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.086	3.765		3.476	.001
1 PENEMPATAN KERJA	.305	.117	.275	2.597	.002
INOVASI KERJA	.124	.104	.126	1.193	.236

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, dapat diperoleh persamaan linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 13,086 + 0,305X_1 + 0,124X_2$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- Nilai konstanta (a) sebesar 13,086 artinya apabila Penempatan Kerja nilainya sama dengan nol maka kinerja karyawan akan bernilai 13,086.
- Nilai koefisien (b₁) sebesar 0,305 artinya setiap kenaikan nilai penempatan kerja sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,305 dengan asumsi variabel kompetensi adalah tetap.
- Nilai koefisien (b₂) sebesar 0,124 artinya setiap kenaikan nilai kompetensi sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,124 dengan asumsi variabel penempatan kerja tetap.

4.4 Uji Determinasi (R²)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen yang dapat dilihat melalui R square.

Tabel 4.6

Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.293 ^a	.086	.064	2.006

a. Predictors: (Constant), INOVASI KERJA, PENEMPATAN KERJA

Berdasarkan tabel diatas, di ketahui nilai R square sebesar 0,086 menunjukkan bahwa penempatan kerja diperjelas oleh inovasi kerja yaitu 08,6% yang tidak dipengaruhi variabel lain.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat tingkat signifikan kedua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap bariabel terikat.

Tabel 4.7

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regressio	30.978	2	15.489	3.850	.025 ^b
	n					
	Residual	329.916	82	4.023		
	Total	360.894	84			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), INOVASI KERJA, PENEMPATAN KERJA

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui uji F hitung menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 3,850 dengan tingkat signifikan 0,025. Karena tingkat signifikan lebih besar dari ($0,025 \geq 0,05$) maka H_1 tidak diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini berarti jika inovasi kerja (X_2) menurun, maka kinerja karyawan (Y) juga ikut menurun dan sebaliknya, jika inovasi kerja (X_2) meningkat, maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat.

4.5.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji T untuk menguji secara parsial koefisien regresi signifikan atau tidak. Tingkat signifikan 5% dengan kriteria nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, jika sebaliknya maka independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.8
Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.086	3.765		3.476	.001
PENEMPATAN KERJA	.305	.117	.275	2.597	.002
INOVASI KERJA	.124	.104	.126	1.193	.236

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel diatas, pengaruh dari penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikan. Hasil pengujian parsial (uji T) antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,593 > Ttabel 1,9889 dengan tingkat nilai signifikan sebesar 0,02 < 0,05 hal ini berarti bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan pada inovasi kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari hasil pengujian parsial (uji T) yaitu menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 1,193 < Ttabel 1,9889 dengan tingkat

signifikan $0,236 > 0,05$ hal ini berarti bahwa Inovasi Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

4.6 Pembahasan

Sesuai pengujian yang telah dilakukan dalam penempatan karyawan menunjukkan hasil yaitu terdapat pengaruh yang positif dengan nilai $T_{hitung} 2,593 < T_{tabel} 1,9889$ dengan tingkat signifikan $0,02$ antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada Inovasi kerja menunjukkan hasil yaitu tidak terdapat pengaruh yang positif antara Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $T_{hitung} 1,193 < T_{tabel} 1,9889$ dengan tingkat signifikan $0,025 > 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa Penempatan Kerja Dan Inovasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Secara keseluruhan, penulis menyadari bahwa penelitian ini belum mencapai sempurna yang disebabkan oleh masih banyaknya kekurangan dan kelemahan dalam penelitian. Salah satunya adalah adanya kemungkinan aitem mengandung *social desirability*, yaitu isi aitem sesuai dengan keinginan sosial secara umum atau dianggap baik oleh norma sosial, sehingga menimbulkan kecenderungan untuk disetujui oleh semua orang.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
2. Inovasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
3. Berdasarkan pengujian parsial (uji T) antara penempatan kerja dan inovasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai T hitung sebesar $2,597 < T_{tabel} 1,9889$ dan nilai signifikan sebesar $0,02$ yang lebih kecil dari $0,05$ hal ini berarti bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada inovasi kerja menunjukkan nilai T hitung sebesar $1,193 < T_{tabel} 1,9889$ dan tingkat nilai signifikan sebesar $0,236$ yang lebih besar dari $0,05$ hal ini berarti bahwa Inovasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penelitian ini dapat mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan pada penelitian ini digunakan sebagai sumber referensi penelitian selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama.

2. Diharapkan kepada pimpinan perusahaan air minum tirta mangkaluku kota palopo, agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik, sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik serta memberikan motivasi penuh kepada karyawan agar setiap karyawan dapat merasakan kepuasan maksimal serta dapat memperlancar kesuksesan visi misi perusahaan tersebut.
3. Kebanggaan dan hukum yang diberlakukan secara adil pada setiap karyawannya. Sehingga tidak terjadi kecemburuan social antara karyawan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Pengumpulan data pada penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya dapat sebatas penyebaran kuesioner saja tetapi dapat juga dilakukan dengan pengamatan, observasi, dokumentasi, serta wawancara langsung keobjek penelitian. Kehadiran peneliti pada saat responden melakukan pengisian sebaiknya dilakukan karena responden dapat menanyakan secara langsung butir-butir pernyataan yang tidak dipahami.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar. (2015). KINERJA GURU BERDASARKAN PELATIHAN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA. *Malaysian Palm Oil Council (MPOC)*, 21(1), 1–9.
- Aura Jayanti. (2021). Analisis Pengaruh Perilaku Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Air Minum. 21(1), 1-9
- Vanessa djodjobo, C., & Tawas, H. (2012). Pengaruh Arientasi Kewirahusahaan, Inovasi Produk Dan Keunggulan Bersaing Terhadap Kinerja Pemasaran Usaha Nasi Kuning Dikota Manado, 16 (2), 292-298
- Fahlevi, M., & Setiawan, H. H. (2017). *Pengaruh Penempatan Kerja Dan Orientasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Taspen (Persero) Bandung* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung).
- Gunawan, W. (2017). *Pengaruh Penempatan Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Wilayah Malang)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Haryati, (2017). PEMAPARAN METODE PENELITIAN KUANTITATIF. *Becmhuk peceopabhaoeopa*, 6,5-9.
- Karir, P., Kinerja, T., & Temanggung, k. (2020). *KREATIF : Jurnal Ilmia Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol.8, No.2, Desember 2020. 8(2), 29-38.
- Kumaat, R. J. Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Inovasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Mansur, M. & Mattalatta, M. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*.
- Marihot T.E. Hariandja. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan : Graindo.
- Maulana, F. Sularso, R. A. & Titisari, P. (2018). Analisis Pengaruh Knowledge Sharing Dalam Penerapan Sistem Manajemen Mutu Iso 9001:2008 Terhadap Kinerja Inovasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 57–69.

- Mathis, Jackson. (2006). *Human Resource Management*. : Jakarta : ahli bahasa. Salemba Empat.
- Mangkunegara, (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*.
- Meliana, M. (2020). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Inovasi Hr Pratices Serta Dampak Terhadap Pelayanan dan Kualitas Restoran Korea* (Doctoral dissertation, Universitas Internasional Batam). 5(3)
- Mathis dan Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Prakosa, B. (2005). Pengaruh Orientasi Pasar, Inovasi Dan Orientasi Pembelajaran Terhadap Kinerja Perusahaan Untuk Mencapai Keunggulan Bersaing (Studi Empiris Pada Industri Manufaktur Di Semarang). *Jurnal Studi Manajement & Organisasi*.
- Prawirosentono, Suyadi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kebijakan Kinerja Karyawan Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Ramadhenty, W. & Chairilisyah, D. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Siak. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(4)
- Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* : Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rahmayani. (2019). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MEDAN SKRIPSI Oleh : REGINA MIRAWA SIREGAR FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN*.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suparman, D., & S Pd I, M. M. (2020). PENGARUH PENILAIAN KINERJA DAN PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP PENEMPATAN KERJA PADA PT. SINAR EFFENDI MURNI KOTA SUKABUMI: Manajemen sumberdaya manusia. *Ekonomedia*, 9(01), 1-14.
- Siagian. (2000). *Organisasi Pengembangan Sumber Daya Insani*, Penerbit Gunung Agung. Jakarta.
- Suwarnol, Y. (2020). Inovasi sektor publik Suwarno, Yo. *Kompas*, 1. <https://d1wq>

txts1xzle7.cloudfront.net/48685248/inovasi-sektor-publik.pdf.

Suwatno. (2012). *Pengaruh Penempatan Kerja Dan Orientasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt.Taspen (Persero) Bandung*

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif,*

R & D. Bandung: Alfabeta.