

**PENGARUH PENEMPATAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJAPEGAWAI FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS TADULAKO (UNTAD) PALU**

Oleh:

Hasan

hasan@gmail.com

Sumber daya manusia, selain dituntut untuk memiliki Penempatan juga dituntut untuk memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan. Kemampuan melaksanakan pekerjaan tersebut sangat ditentukan dari posisi yang ditempatinya. Jika seorang pegawai ditempatkan bukan pada bidang keahlian atau kemampuan, maka sulit bagi pegawai tersebut untuk mencapai prestasi kerja karena kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan yang relatif tidak dikuasainya, akan tidak optimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penempatan dan motivasi kerja secara serempak dan parsial terhadap prestasi kerja pegawai Fakultas Pertanian Universitas Tadulako (Untad) Palu. Responden dalam penelitian ini sejumlah 42 orang pegawai, alat analisis yang digunakan Regresi Linier Berganda. Kesimpulan penelitian ini adalah penempatan dan motivasi kerja secara serempak dan parsial terhadap prestasi kerja pegawai Fakultas Pertanian Universitas Tadulako (Untad) Palu.

LATAR BELAKANG

Salah satu pendorong seseorang untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil adalah karena menginginkan adanya kepastian status pekerjaan dan pendapatan. Tetapi begitu seseorang telah menjadi Pegawai maka faktor tersebut tidak lagi menjadi faktor pendorong utama, tetapi telah meningkat ke faktor yang lain, dimana salah satunya adalah faktor prestasi kerja.

Keinginan seseorang untuk berprestasi adalah karena menginginkan untuk diakui keberadaannya dalam lingkungan kerjanya, atau dengan kata lain agar orang lain tahu bahwa pegawai tersebut memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.

Sebelum seorang pegawai mencapai prestasi kerja yang dinginkannya, tentu banyak hal yang dapat mempengaruhinya. Salah satu faktor yang diduga dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang adalah permasalahan penempatan pada posisi atau pekerjaan.

Dalam teori sumber daya manusia, dinyatakan yaitu bagaimana menempatkan seseorang pada tempat yang benar sesuai dengan bidang keahliannya.

Kenyataan yang ada saat ini adalah terdapatnya kecenderungan pegawai ditempatkan bukan berdasarkan keahlian atau kemampuan yang dimilikinya, tetapi

sekedar mengisi kekosongan formasi jabatan yang ada. Hal ini akan terasa semakin sulit manakala seseorang yang ditempatkan bukan pada tempatnya tersebut, memiliki pekerjaan yang harus secara langsung melayani masyarakat, seperti pegawai Fakultas Pertanian Universitas Tadulako (Untad) Palu.

Untuk mampu memberikan pelayanan kepada mahasiswa dosen dibutuhkan bukan hanya keinginan tetapi juga kemampuan untuk memberikan pelayanan. Demikian pula halnya dengan para pegawai Fakultas Pertanian Universitas Tadulako (Untad) Palu. Mereka dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang prima dan terpercaya.

Menyadari akan hal tersebut di atas, penelitian ini ingin membuktikan secara ilmiah apakah penempatan pegawai dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

KERANGKA PENELITIAN

Penempatan pegawai mengandung maksud sebagai upaya untuk menempatkan seorang pegawai sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan yang dimilikinya. Tujuannya adalah agar seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya secara optimal dan efisien.

Bagi seorang pegawai Fakultas Pertanian Universitas Tadulako (Untad) Palu, tidak hanya dituntut untuk memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan, tetapi juga harus didasari pada kecintaannya terhadap pekerjaan. Ini semua hanya akan dapat dicapai apabila pegawai tersebut ditempatkan pada posisi dimana seluruh kemampuan dan keahlian yang dimiliki dapat dioptimalkan dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa dan dosen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yaitu suatu penelitian yang mengungkapkan sejumlah kejadian-kejadian sosial ekonomi pada suatu runtun waktu tertentu (M. Nasir, 1996; 54). Penelitian ini mengungkapkan pengaruh penempatan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja Pegawai Fakultas Pertanian Universitas Tadulako (Untad) Palu.

Uji Kesahihan (*Validity Instrument*)

Validitas mempunyai arti seberapa besar perbedaan yang didapatkan melalui alat ukur yang mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya dimana responden yang diteliti (Cooper dan Emory, dalam Sugiono, 2002). Untuk itu akan dilakukan analisis item dengan metode korelasi *product moment Person*.

Uji validitas dengan metode ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor total dari keseluruhan item.

Untuk melakukan teknik korelasi Person digunakan bantuan program aplikasi komputer. Kriteria pengujian menggunakan perbandingan antara nilai probabilitas (*Sig. 2 tailed*) dengan taraf signifikansi (α) 0,05. Berdasarkan olahan data disajikan hasil pengujian kesahihan butir pada variabel penempatan memiliki nilai *Sig. 2 tailed* lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 dan dinyatakan sah.

Selanjutnya disajikan hasil uji variabel prestasi kerja, menunjukkan nilai probabilitas semua butir lebih kecil dari taraf

signifikansi 0,05 sehingga membuktikan seluruh butir variabel prestasi kerja berstatus sah.

Uji Keandalan Instrumen (*Reliability Instrument*)

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Alpha Cronbach yaitu dengan melihat nilai Alpha Cronbach yang dihasilkan dari perhitungan melalui output SPSS. Batas minimal yang dapat digunakan untuk menilai tingkat realibilitas yang dapat diterima adalah 0.60 (Pasuraman; 1996; 107)

Hasil perhitungan rumus alpha (*cronbach alpha*) menunjukkan semua variabel baik secara individu maupun secara keseluruhan adalah reliabel karena tidak satupun variabel tersebut yang memiliki nilai di bawah 0,60

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik atau disebut asumsi regresi bertujuan mengetahui kelayakan model persamaan regresi yang dihasilkan. Jika model persamaan memenuhi asumsi tersebut maka persamaan regresi terbebas dari penyakit regresi. Beberapa asumsi klasik yaitu

Uji Multikolinearitas

Uji *Multikolinearitas* dimaksudkan untuk mengetahui apakah diantara variabel bebas (*independen*) tidak saling berkorelasi atau tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel. Menurut Gunawan (2001; 235) untuk mendeteksi adanya *Multikolinearitas* dapat dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Faktor*) kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih besar dari angka 0,10 serta koefisien antara variabel independen di bawah 0,5 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil Uji *Multikolinearitas* dengan menggunakan *variance Inflation Faktor* (VIF) bahwa nilai VIF dari variabel-variabel *independen* dalam model regresi yang digunakan kurang dari angka 10 sedangkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak terdapat gejala *Multikolinearitas*

Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah gangguan pada fungsi regresi yang berupa korelasi di antara faktor pengganggu. *Autokorelasi* dapat diuji dengan melihat nilai *Durbin-Watson* Hasil perhitungan yang ditunjukkan dalam penelitian seperti pada lampiran dimana nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,076. Berdasarkan ketentuan di atas dengan melihat hasil *Durbin-Watson* yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *Autokorelasi*

Uji Normalitas

Uji Normalitas memiliki tujuan guna mengetahui apakah variabel *dependen* (terikat), variabel *independen* (bebas) atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat rasio skewness dan rasio kurtosis. Hasil uji rasio skewness dan rasio kurtosis, rasio Skewness = $0.096/0.421 = 0.228$, sedangkan rasio kurtosis = $-1.037/0.821 = -1.263$. Karena rasio skewness dan kurtosis berada di antara -2 hingga +2, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Fakultas Pertanian Universitas Tadulako (Untad) Palu. Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer SPSS For Windows Release 17,0 diperoleh hasil-hasil penelitian dari 42 orang responden dengan dugaan pengaruh variabel

penempatan dan motivasi kerja terhadap Prestasi kerja pegawai Fakultas Pertanian Universitas Tadulako (Untad) Palu dapat diketahui hasil Model regresi yang diperoleh dari tabel di atas adalah:

$$Y = 0,434 + 0,713 X_1 + 0,381 X_2 + e$$

Persamaan di atas menunjukkan, *variabel independen* yang dianalisa berupa variabel (X_1 dan X_2) memberi pengaruh terhadap *variabel independen* (Y) model

analisis regresi Prestasi kerja pegawai Fakultas Pertanian Universitas Tadulako (Untad) Palu dapat dilihat sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis Pertama

Uji serempak adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah kedua variabel yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel Prestasi kerja pegawai Fakultas Pertanian Universitas Tadulako (Untad) Palu yakni:

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan:

1. Untuk nilai *constant* sebesar 0,434 berarti Prestasi kerja pegawai Fakultas Pertanian Universitas Tadulako (Untad) Palu sebelum adanya variabel penempatan dan motivasi kerja adalah sebesar 0,434.
2. Untuk nilai dengan koefisien regresi sebagaimana pada tabel di atas, seluruhnya positif (tidak ada yang bertanda negatif) yang berarti terjadi hubungan yang positif antara kedua variabel dengan Prestasi kerja pegawai.

Nilai *koefisien korelasi* menunjukkan keeratan antara faktor Penempatan dan motivasi kerja dengan prestasi kerja pegawai Fakultas Pertanian Universitas Tadulako (Untad) Palu. Hasil perhitungan sebagaimana ditunjukkan pada tabel membuktikan bahwa nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,958. Nilai ini memberikan arti bahwa antara Penempatan dan motivasi kerja dengan prestasi kerja pegawai Fakultas Pertanian Universitas Tadulako (Untad) Palu terdapat hubungan sebesar 0,958, atau sangat kuat.

Dengan demikian maka terdapat hubungan yang sangat kuat antara Penempatan dan motivasi kerja dengan faktor prestasi kerja pegawai Fakultas Pertanian Universitas Tadulako (Untad) Palu

Sedangkan dari uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai R^2 -Square = 0,979 atau = 97,9%. Hal ini berarti bahwa sebesar 97,9% perubahan variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variasi perubahan kedua variabel bebas, selebihnya (2,1%) variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa: secara serempak Penempatan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Fakultas Pertanian Universitas Tadulako (Untad) Palu, berdasarkan hasil Uji-F ternyata terbukti.

Pengujian Hipotesis Kedua dan ketiga

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya, sebagai berikut:

Penempatan

Variabel penempatan, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian nilai $P < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel penempatan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai Fakultas Pertanian Universitas Tadulako (Untad) Palu.

Motivasi kerja

Variabel motivasi kerja, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,019. Dengan demikian nilai $P < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai Fakultas Pertanian Universitas Tadulako (Untad) Palu.

Dengan demikian maka hipotesis kedua dan hipotesis ketiga diterima yang menyatakan

bahwa penempatan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Fakultas Pertanian Universitas Tadulako (Untad) Palu.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Faktor Penempatan Terhadap Prestasi kerja Pegawai Fakultas Pertanian Universitas Tadulako (Untad) Palu

Dalam kajian sumber daya manusia, aspek penempatan sangatlah dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Kualitas atau mutu sumber daya tercermin dari kemampuannya dalam bekerja, wawasannya dalam berpikir, penempatan

serta keterampilannya dalam menyelesaikan tugas.

Sehubungan dengan prestasi kerja seseorang, peranan faktor penempatan sangatlah menunjang, dengan lain perkataan bahwa semakin baik penempatan semakin tinggi pula kemampuan kerja seseorang. Untuk dapat bekerja dengan baik, dibutuhkan tidak hanya keterampilan, tetapi juga penempatan.

Pengaruh Faktor motivasi kerja Terhadap Prestasi kerja Pegawai Fakultas Pertanian Universitas Tadulako (Untad) Palu

Untuk menangani pekerjaan di Fakultas Pertanian Universitas Tadulako (Untad) Palu tidaklah mudah, sebab selain mengerjakan hal-hal yang bersifat administratif, juga di samping memiliki tanggung jawab untuk membangun sarana dan prasarana wilayah yang tentunya sangat bersifat teknis.

Kelancaran pelaksanaan tugas tersebut akan semakin baik jika didukung oleh pegawai yang memiliki kecakapan dalam bekerja, dalam artian prestasi kerja seorang pegawai harus benar-benar baik. Namun tentunya untuk mendapatkan pegawai yang memiliki prestasi kerja terasa sulit ketika faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut tidak dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan.

Salah satunya adalah motivasi kerja, atau dorongan yang ada pada diri seorang pegawai. Secara umum dinyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka prestasi kerja kerjanya semakin baik pula.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Bertitik tolak dari rumusan masalah dalam penelitian, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Penempatan dan motivasi kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Fakultas Pertanian Universitas Tadulako (Untad) Palu
- b. Penempatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Fakultas Pertanian Universitas Tadulako (Untad) Palu

- c. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Fakultas Pertanian Universitas Tadulako (Untad) Palu
- d. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai Fakultas Pertanian Universitas Tadulako (Untad) Palu adalah variabel penempatan kerja.

2 Saran

- a. Kepada Dekan Fakultas Pertanian Universitas Tadulako (Untad) Palu, agar melakukan penempatan kepada pegawai yang tepat sasaran sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja.
- b. Kepada seluruh pegawai agar mengutamakan motivasi pelaksanaan tugas dalam bekerja, yang berbasis pada prestasi kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Malayu SP. Hasibuan, 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Dasar Kunci Keberhasilan*. Cetakan II. Haji Masagung, Jakarta.
- Nana Sudjana, 1991, *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia Jakarta
- Soegiyono, 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Utama, Jakarta
- Sondang P. Siagian, 1993. *Manajemen dan Administrasi*. Mandar Madju, Bandung
- Flippo, Edwin B, 1984. *Personnal Management*. Sixt Edition, New York Mc Graw-Hill Book Company
- Fredy Rangkuti, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Madju, Bandung
- Fredy Rangkuti, 1997. *Statistik Terapan* . Kanisius, Yogyakarta
- Hani Handoko, 1985. *Dasar-Dasar Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. LPFE-UI, Jakarta
- Harsey and Blanchord, 1992. *Human dan Employmanet*. Terjemahan Anas Setyaningsih. BPFE-UGM Yogyakarta
- M. Agus Tulus, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Manullang, 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia. Indonesia, Jakarta