

# PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Poppi Furi Nopianti<sup>1</sup>, Purwadhi<sup>2</sup>, Bambang Sukajie<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, poppyfuri@gmail.com

<sup>2</sup>Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, purwadhi@ars.ac.id

<sup>3</sup>Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, bambangsukajie@ars.ac.id

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penempatan pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung. Metode pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Sumber penelitian ini menggunakan data primer. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner. Sampel penelitian ini sebanyak 83 pegawai dengan menggunakan teknik *random sampling*. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung. Dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,734 menunjukkan bahwa penempatan pegawai dan motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 73,4% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 26,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati.

**Kata Kunci:** Penempatan Pegawai, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

## ABSTRACT

*The purpose of this study is to find out the influence of employee placement and work motivation on employee performance at Bandung Immigration Office Class I TPI. This research method uses a quantitative approach with multiple regression analysis. This research source uses primary data. The study's data collection uses questionnaires. The sample of this study of 83 employees using random sampling technique. The results of the hypothesized test show that, both simultaneously and partially, there is a significant influence between employee placement and work motivation on employee performance at Bandung Immigration Office Class I TPI. With a coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.734 shows that employee placement and work motivation have an influence of 73.4% on employee performance, while the remaining 26.6% is influenced by other factors that are not observed.*

**Keywords:** Employee Placement, Work Motivation, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi memegang peranan sangat penting dalam menjalankan aktivitas organisasi. Potensi setiap SDM yang ada dalam organisasi harus dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Organisasi dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan bagi organisasi, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi pegawai,

keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi organisasi, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan organisasi.

Penempatan pegawai dapat menentukan kinerja individu maupun organisasi apabila penempatan pegawai tersebut sesuai dengan keahlian maupun pengalaman kerja. Tujuan penempatan pegawai ini adalah untuk menempatkan orang tepat pada jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan

pegawai, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif. Penempatan yang tepat merupakan suatu cara bukan hanya untuk mengoptimalkan kemampuan dan keterampilan menuju prestasi kerja tinggi bagi pegawai itu sendiri, akan tetapi juga merupakan bagian dari proses pengembangan pegawai di masa depan.

Purwadhi (2019) mengemukakan penempatan (placement) merupakan kegiatan untuk menempatkan orang-orang yang telah lulus seleksi pada jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi-klasifikasi pekerjaannya. Ditegaskan pula oleh Hasibuan (2013) bahwa penempatan hendaklah memperhatikan: azas penempatan orang-orang yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat atau "the right man in the right place and the right man behind the right job". Disamping penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi pegawai hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya bila pegawai tidak memiliki motivasi kerja, maka pegawai tidak akan dapat bekerja dengan maksimal baik secara kualitas maupun kuantitas. Pegawai membutuhkan motivasi untuk dapat meningkatkan kinerja. Memotivasi kerja pegawai diantaranya dengan cara memberikan imbalan dan penghargaan kepada pegawai.

Pemberian motivasi kepada pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu adanya motivasi positif seperti pemberian hadiah, bonus, penghargaan maupun kenaikan pangkat. Sedangkan pemberian motivasi negatif dapat dilakukan dengan cara pemberian peringatan/hukuman bagi pegawai yang melakukan kesalahan, skors terhadap pegawai yang melanggar peraturan dan sanksi dikeluarkan dari organisasi bila terbukti melakukan kesalahan yang fatal. Ada perbedaan motivasi kerja antara sektor publik dan swasta. Persyaratan dasar pegawai dan kompleksitas manajemen sektor publik menyebabkan perbedaan motivasi kerja antar sektor publik dan sektor swasta, yang bertujuan untuk menghasilkan laba

organisasi.

Penerapan motivasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga kualitas layanan publik pun ikut meningkat. Pelayanan publik dapat diartikan sebagai segala kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan dasar sesuai dengan hak-hak dasar setiap warga negara dan penduduk atas suatu barang, jasa atau pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan yang terkait dengan kepentingan publik (Purwadhi dan Yadiman, 2020). Adapun penyelenggaranya adalah lembaga dan petugas pelayanan publik, baik Pemerintah Daerah maupun Badan Usaha Milik Daerah yang menyelenggarakan pelayanan publik. Melihat pentingnya aspek penempatan pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebagaimana tersebut di atas, menimbulkan ketertarikan bagi penulis untuk mengangkat permasalahan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dari sisi penempatan pegawai dan motivasi kerja yang dihadapi oleh pegawai dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

## KAJIAN LITERATUR

### Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu "manage" yang berarti, mengurus, mengelola, mengendalikan, atau memimpin. Secara sederhana manajemen dapat diartikan sebagai sebuah proses dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan dengan cara bekerja sama.

Menurut Mulia Nasution dalam Purwadhi (2019) manajemen adalah aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengkoordinasian dengan mempergunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Sedangkan menurut Ghillyer (2016) manajemen adalah proses menentukan cara terbaik untuk organisasi dalam penggunaan sumber daya untuk menghasilkan barang atau jasa.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat dipahami bahwa manajemen merupakan suatu rangkaian aktivitas mulai dari perencanaan, pengorganisasian dan pengarahan, pengkoordinasian serta pengawasan dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya

untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Purwadhi, 2019).

Berdasarkan dua definisi tersebut dapat diinventarisir bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan dan lain sebagainya termasuk memperhatikan hubungan kerja antar tenaga kerja, kesehatan dan keamanan agar efektif dan efisien dalam penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **Penempatan Pegawai**

Menurut Purwadhi (2019) penempatan (*placement*) adalah kegiatan untuk menempatkan orang-orang yang telah lulus seleksi pada jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi-klasifikasi pekerjaannya. Sedangkan Hariandja (2015) menjelaskan bahwa penempatan merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/ jabatan baru atau jabatan yang berbeda.

Mathis & Jackson (2011) mengutarakan penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai baik pegawai baru dan pegawai lama pada posisi yang tepat haruslah mencocokkan kualifikasi pegawai dengan persyaratan jabatan, seorang pegawai juga harus bisa mempertanggung jawabkan segala resiko atas tugas yang diberikan kepadanya.

### **Dimensi dan Indikator Penempatan Pegawai**

#### **Pengetahuan Kerja**

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan harus diperoleh pada ia bekerja dalam pekerjaan tersebut. Indikatornya adalah :

- a. Pengetahuan mendasari keterampilan.
- b. Peralatan kerja.
- c. Prosedur Pekerjaan.
- d. Metode proses pekerjaan.

#### **Keterampilan Kerja**

Kecakapan/keahlian untuk melakukansuatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Indikator keterampilan kerja adalah:

- a. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, menghafal, dan lain-lain.
- b. Keterampilan fisik, dapat bertahan lama dengan pekerjaan yang dikerjakannya.
- c. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, berpidato, dan lainnya.

#### **Pengalaman Kerja**

Pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman pekerjaan ini indikatornya adalah:

Pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan pengalaman kerja.

### **Motivasi Kerja**

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah kepada tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang pegawai ikut menentukan besar kecilnya prestasi yang dapat ia hasilkan.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja berasal dari pengertian *performance* sebagai kata benda (*noun*), kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan

berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron dalam Purwadhi, 2019:201). Dengan demikian, kinerja adalah tentang bagaimana cara melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Joh Whitmore (dalam Purwadhi, 2019 :203) mendefinisikan kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan. Sedangkan Menurut Veizal Rivai (dalam Purwadhi, 2019:203) mengemukakan kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Berdasarkan definisi yang telah disampaikan oleh para ahli dapat dipahami bahwa pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

### Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Dimensi dan komponen indikator kinerja pegawai menurut Lazer dan Wikstrom (dalam Rivai, 2014) :

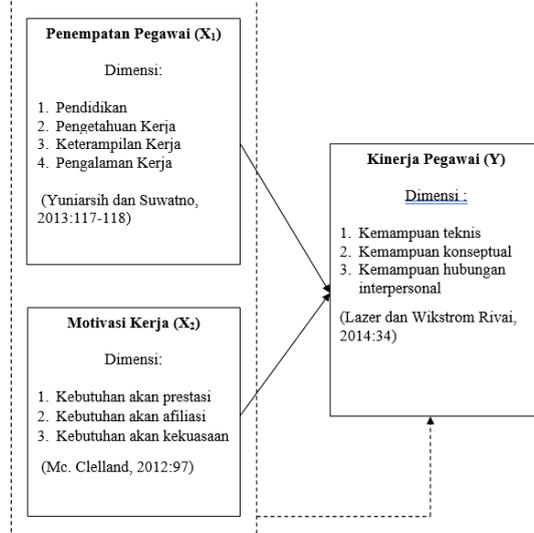
1. Kemampuan teknis
  - a. Ilmu pengetahuan yang dimiliki pegawai.
  - b. Kemampuan menggunakan metode.
  - c. Teknik kerja yang di gunakan pegawai.
  - d. Peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas.
  - e. Pengalaman yang pernah dialami pegawai dengan pekerjaan yang sejenis
  - f. Pelatihan yang diperoleh pegawai.
2. Kemampuan konseptual
  - a. Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan.
  - b. Penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh.
  - c. Tanggung jawab sebagai seorang

pegawai.

3. Kemampuan hubungan interpersonal
  - a. Kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.
  - b. Memotivasi pegawai.
  - c. Melakukan negosiasi.
  - d. Pekerjaan yang dihasilkan pegawai.

### Kerangka Pemikiran

Berikut kerangka pemikiran yang disusun dalam penelitian ini:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

→ : secara parsial

-----> : secara simultan

Atas dasar kerangka pikir tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Ada pengaruh yang cukup signifikan dari penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung.
- H<sub>2</sub> : Ada pengaruh yang cukup signifikan dari Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung.
- H<sub>3</sub> : Ada pengaruh yang cukup signifikan dari penempatan pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung.

### METODE PENELITIAN

#### Desain Penelitian

Bentuk penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode

deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menggambarkan objek-objek penelitian yang digunakan di antaranya adalah untuk mengetahui gambaran penempatan pegawai, motivasi kerja dan kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung. Sedangkan metode verifikatif ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang berkaitan dengan Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung, serta Pengaruh Penempatan Pegawai dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung.

### Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung berjumlah seratus lima (105) orang terdiri dari tujuh belas (17) orang pejabat struktural, dua puluh enam (26) orang pejabat fungsional tertentu, lima puluh enam (56) orang fungsional umum dan enam (6) orang calon pegawai negeri sipil. Menurut Sugiyono (2017: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan rumus slovin maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 83 orang.

### Variabel dan Pengukuran

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas yaitu Penempatan Pegawai dan Motivasi Kerja, satu variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai.

Variabel Penempatan Pegawai terdiri dari 4 dimensi dan indikator, Motivasi Kerja terdiri dari tiga Dimensi dan Indikator dan Penempatan pegawai terdiri dari tiga dimensi dan indikator.

Untuk semua dimensi dan indikator tersebut, responden diminta untuk menjawab pernyataan mengenai indikator indikator tersebut, dengan menggunakan 5 item skala Likert yaitu :

1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Sedang, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju.

### Uji Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini berupa

kuesioner atau angket tertutup yang jawaban alternatifnya sudah disediakan oleh peneliti. Agar setiap jawaban responden dapat dihitung, maka diperlukan alat ukur yang tepat dalam memberikan skor pada setiap jawaban responden.

### Uji Validitas

Validitas menggambarkan bagaimana kuesioner (pernyataan atau item) benar-benar mampu mengukur apa yang akan diukur. Jadi dapat dikatakan semakin tinggi validitas suatu tes, maka alat tes tersebut semakin tepat mengenai sarannya. Pengujian validitas dilakukan menggunakan *software SPSS (Statistic Package for The Social Science)*. Dengan menggunakan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$  koefisien korelasi yang diperoleh dari hasil perhitungan dibandingkan dengan nilai dari tabel korelasi nilai  $r$  dengan derajat kebebasan  $(n-2)$ , dimana  $n$  menyatakan jumlah banyaknya responden. Jika  $r_{hitung} > r_{0,05}$  dikatakan valid, sebaliknya jika  $r_{hitung} \leq r_{0,05}$  tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tes yang digunakan dalam penelitian untuk mengetahui apakah alat pengumpul data yang digunakan menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan, dan konsistensi dalam mengungkapkan gejala dari sekelompok individu walaupun dilaksanakan pada waktu yang berbeda. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$  (Nunnally dalam Ghozali, 2015).

### Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini akan dilakukan analisis deskriptif dan analisis regresi sederhana, sebelumnya kuesioner penelitian diuji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu untuk mendapatkan data yang akurat dan meminimalisasi kesalahan pengolahan data, dimana penjelasan dijabarkan sebagai berikut:

### Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014: 147) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Data yang dideskripsikan merupakan variabel-variabel dependent dan independent dalam penelitian, yaitu penerapan Penempatan Pegawai ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, pengaruh Penempatan Pegawai ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ ) Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda (*multiple regression model*) yang merupakan alat analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel *independent* terhadap satu variabel *dependent* sebagai faktor *predictor*.

### Uji Asumsi Klasik

Saat akan menggunakan regresi linier berganda, peneliti harus melakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu sebelum melakukan pengujian hipotesis, seperti Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heterokedastisitas (Indrawati, 2015).

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residualnya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah data yang terdistribusi normal. Metode yang digunakan adalah dengan menggunakan statistik parametric *Kolmogorov-Smirnov* atau *KS*. Kriteria yang digunakan dalam tes ini adalah dengan membandingkan antara tingkat signifikansi yang didapat dengan tingkat *alpha* yang digunakan. Data tersebut dikatakan berdistribusi normal bila *sig.*  $> \alpha = 0,05$  (Ghozali, 2015: 160).

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk

mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinearitas di dalam model regresi berganda ini adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan toleransi. Bila nilai toleransi kurang dari satu atau VIF lebih besar sepuluh menunjukkan multikolinearitas signifikan.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas, digunakan metode *Glejser* yaitu dengan meregresi nilai *absolute residual* dari model yang diestimasi terhadap variabel independen. Jika tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, maka tidak ada gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2015: 139).

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel yang diteliti dan membuktikan dugaan sementara yang diajukan dalam penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan baik secara simultan maupun secara parsial yang dirinci sebagai berikut:

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji - F)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Hipotesis diuji dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan menggunakan daftar tabel distribusi F dengan derajat kebebasan yaitu  $(db) = (k; n - k)$  dan tarafnya menggunakan 5% artinya peluang besar atau kecilnya risiko pada waktu membuat kesalahan adalah 0,05%.

Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut (Ghozali, 2015:98):

- a.  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
- b. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dengan cara

membandingkan nilai probabilitas pada kolom Sig. Jika nilai Sig. < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan jika nilai Sig. > 0,05 maka  $H_0$  diterima.

#### **Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel *independent* secara individual dalam menjelaskan variasi variabel *dependent*. Berdasarkan analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan terhadap dasar untuk penarikan kesimpulan diterima atau ditolaknya hipotesis yang diajukan, maka nilai t dari perhitungannya dibandingkan dengan nilai t dari tabel distribusi.

Tingkat signifikansi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5%. Artinya kemungkinan besar dari hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas sebesar 95% atau toleransi kesalahan sebesar 5%. Kesimpulan yang akan diambil adalah sebagai berikut:

- a. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan signifikansi > 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel independent (Penempatan Pegawai dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependent (Kinerja Pegawai).
- b. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikansi < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel independent (Penempatan Pegawai dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependent (Kinerja Pegawai).

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai probabilitas pada kolom Sig. Jika nilai Sig. < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan jika nilai Sig. > 0,05 maka  $H_0$  diterima.

#### **Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Pengertian koefisien determinasi menurut Sugiyono (2014) adalah kemampuan variabel X (variabel bebas) mempengaruhi variabel Y (variabel terikat), semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y. Dalam analisis koefisien

determinasi yang sering disebut juga sebagai koefisien penentu, karena besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi ( $r^2$ ). Koefisien ini berguna untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Penempatan Pegawai ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung.

#### **Analisis Koefisien Determinasi Parsial**

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh secara parsial variabel Penempatan Pegawai ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y), yang dapat diketahui dengan cara mengkalikan nilai *standardized coefficients* beta dengan *correlations (zero order)* yang mengacu pada hasil perhitungan dengan menggunakan *software SPSS version 23 for windows*.

## **PEMBAHASAN**

### **Hasil Statistik Deskriptif**

#### **Penempatan Pegawai**

Sebanyak 83 responden telah mengisi 10 pernyataan mengenai variabel Penempatan Pegawai, diperoleh skor aktual sebesar 2768 maka rata-rata skor diperoleh sebesar 3,33. Berdasarkan kategori interpretasi skor diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan yang diajukan mengenai Penempatan Pegawai termasuk dalam kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi yang diberikan oleh Pegawai mengenai penempatan posisi ke tempat pekerjaan yang tepat di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung dinilai sudah cukup baik. Hal ini didukung pernyataan tertinggi yakni pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung telah memiliki keterampilan secara fisik dengan baik. Namun masih terdapat pegawai yang merasa Penempatan Pegawai belum sesuai dengan pengalaman kerja sebelumnya.

#### **Motivasi Kerja**

Secara keseluruhan variabel Motivasi Kerja diukur dengan 8 pernyataan diperoleh skor sebesar 2239 dengan rata-rata skor sebesar 3,37. Berdasarkan kategori interpretasi skor

diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan yang diajukan mengenai Motivasi Kerja termasuk dalam kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi pegawai mengenai motivasi mereka untuk bekerja di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung dikategorikan cukup baik. Hal ini didukung pernyataan tertinggi mengenai pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung menyukai tantangan dalam pekerjaan. Namun masih terdapat pegawai yang merasa belum memiliki hubungan yang baik dengan organisasi.

### Kinerja Pegawai

Secara keseluruhan variabel Kinerja Pegawai diukur dengan 13 pernyataan diperoleh skor sebesar 3668 dengan rata-rata skor sebesar 3,40. Berdasarkan kategori interpretasi skor diketahui bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan yang diajukan mengenai Kinerja Pegawai termasuk dalam kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi pegawai mengenai kinerjanya di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung dikategorikan cukup baik. Hal ini didukung pernyataan tertinggi bahwa Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung mampu saling memotivasi antar rekan kerja. Namun masih terdapat pegawai yang merasa belum memiliki kemampuan menggunakan metode lain yang yang mempercepat pekerjaan serta belum mampu memahami kompleksitas organisasi.

### Hasil Analisis Verifikatif

#### Hasil Uji Hipotesis

Analisis ini dilakukan untuk membuktikan apakah Penempatan Pegawai dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai baik secara simultan maupun parsial.

#### Uji Simultan (F-test)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Hipotesis yang akan diajukan dan dibuktikan kebenarannya adalah sebagai berikut:

“Terdapat pengaruh yang signifikan antara

Penempatan Pegawai dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung”.

Hipotesis Statistik:

1.  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Penempatan Pegawai dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung.

2.  $H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Penempatan Pegawai dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung.

Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

Jika  $F_{hitung} \geq 3,11$  dan nilai Sig.  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Jika  $F_{hitung} \leq 3,11$  dan nilai Sig.  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Berdasarkan Hasil Uji Simultan (F-test) dengan menggunakan Program SPSS 23 didapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 110,101, maka nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} 110,101 \geq F_{tabel} 3,11$ ) selain itu diketahui sig. lebih kecil dari  $\alpha$  (0,00  $< 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa model regresi  $Y = 6,678 + 0,736 (X_1) + 0,456 (X_2) + e$  berarti, sehingga secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Penempatan Pegawai dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung.

#### Uji Parsial (t-test)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel *independent* secara individual dalam menjelaskan variasi variabel *dependent*. Hipotesis yang akan diajukan dan dibuktikan kebenarannya adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I

TPI Bandung.

Hipotesis Statistik:

1.  $H_0 : b_1 = 0$   
Tidak terdapat pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung  
 $H_1 : b_1 \neq 0$   
Terdapat pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung.
3.  $H_0 : b_2 = 0$   
Tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung.
4.  $H_1 : b_2 \neq 0$   
Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung.

Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah :

- a.  $t_{hitung} > 1,990$  dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
- b.  $t_{hitung} < 1,990$  dan nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak.

Adapun hasil perhitungan Uji t diketahui bahwa pada hipotesis pertama yaitu pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,208 lebih besar daripada  $t_{tabel}$  sebesar 1,990, dan diketahui sig. (0,00) lebih kecil daripada taraf signifikansi  $\alpha$  (0,05) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya bahwa terdapat pengaruh yang disignifikan antara Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai, dengan koefisien regresi bernilai positif yang menunjukkan bahwa semakin baik Penempatan Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung maka akan berdampak pada Kinerja Pegawai akan semakin tinggi begitupula sebaliknya apabila semakin buruk Penempatan Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung maka akan berdampak pada Kinerja Pegawai semakin rendah.

Pada hipotesis kedua yaitu pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,076 lebih besar daripada  $t_{tabel}$  sebesar 1,990 dan diketahui sig. (0,003) lebih kecil daripada taraf signifikansi  $\alpha$  (0,05) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya bahwa terdapat pengaruh yang disignifikan antara Motivasi

Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dengan koefisien regresi bernilai positif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja maka akan berdampak pada Kinerja Pegawai semakin tinggi, begitupula sebaliknya semakin rendah Motivasi Kerja maka akan berdampak pada Kinerja Pegawai semakin rendah.

#### **Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung**

Secara parsial variabel Penempatan Pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini diperlihatkan oleh nilai  $t_{hitung}$  (6,208) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,990) serta sig. lebih kecil dari  $\alpha$  (0,00 < 0,05). Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa nilai koefisien regresi memiliki arah positif maka semakin baik Penempatan Pegawai yang diterapkan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung, maka akan berdampak pada Kinerja Pegawai yang semakin tinggi. Begitu pula sebaliknya apabila Penempatan Pegawai yang diterapkan semakin buruk maka akan berdampak pada Kinerja Pegawai yang semakin rendah.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Asri Nur Fadilah, Abdul Hakim, Siswidiyanto (2013) Hijrah, Herman Sjahrudin, Heslina (2014), dan Sedarmayanti, Deden Hadi K, Della Aryanti (2018) yang menyatakan bahwa Penempatan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung**

Variabel Motivasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung, hal ini diperlihatkan oleh nilai  $t_{hitung}$  (3,076) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,990) serta sig. lebih kecil dari  $\alpha$  (0,00 < 0,05). Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi memiliki arah positif artinya apabila semakin baik motivasi kerja maka akan berdampak pada kinerja pegawai semakin tinggi, begitu pula

sebaliknya semakin buruk motivasi kerja maka akan berdampak pada kinerja pegawai semakin rendah.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yoeyong Rahsel (2016), Sagung Binda Karmita, I Wayan Gede Supartha, Putu Saroyini Priantini (2015) dan Sedarmayanti, Deden Hadi K, Della Aryanti (2018) yang menyatakan bahwa penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Penempatan Pegawai dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung**

Secara simultan variabel Penempatan Pegawai dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini diperlihatkan oleh nilai  $F_{hitung}$  yang lebih besar dari  $F_{Tabel}$  ( $110,101 > 3,11$ ) serta  $sig.$  lebih kecil dari  $alpha$  ( $0,00 < 0,05$ ).

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,734 menunjukkan bahwa Penempatan Pegawai dan Motivasi Kerja memberikan keragaman sebesar 73,4% terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 26,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi parsial diketahui besarnya pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai yaitu 50,3% dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 23,1%. Dengan demikian Penempatan Pegawai lebih dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai dibandingkan Motivasi Kerja, sehingga teori mengenai dimensi dan indikator motivasi kerja menurut Mc. Clelland (2012:97), yaitu dimensi kebutuhan akan prestasi, dimensi kebutuhan akan afiliasi, dan dimensi kebutuhan akan kekuasaan tidak menjadi tolak ukur yang dominan bagi para responden dalam penelitian ini.

### **PENUTUP**

Persepsi yang diberikan oleh pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung mengenai Penempatan Pegawai ke tempat pekerjaan yang tepat dinilai cukup baik, begitu pula

dengan motivasi kerja pegawai dinilai cukup baik dan Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung dinilai cukup tinggi sehingga masih perlu ditingkatkan.

Secara parsial variabel Penempatan Pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung, dengan koefisien regresi bernilai positif yang menunjukkan bahwa semakin baik Penempatan Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung maka akan berdampak pada Kinerja Pegawai akan semakin tinggi. Begitu pula dengan variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung, serta memiliki nilai koefisien regresi yang positif. Secara simultan variabel Penempatan Pegawai dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung, dari hasil perhitungan koefisien determinasi parsial diketahui bahwa besarnya pengaruh Penempatan Pegawai lebih dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai dibandingkan Motivasi Kerja.

Berdasarkan hasil pembahasan di atas maka disarankan untuk peneliti berikutnya agar menambah variabel bebas dan menambah sampel penelitian untuk membuktikan kembali variabel dalam penelitian ini dan diharapkan dapat menambah obyek penelitian lain yang lebih luas untuk memperkuat hasil penelitian. Selain itu disarankan untuk penelitian yang akan datang pengumpulan data tidak hanya menggunakan metode survey berupa penyebaran kuesioner, tetapi juga menggunakan metode wawancara untuk memperoleh hasil yang lebih baik dan bahasan lebih banyak lagi.

### **REFERENSI**

- Fadilah, A. N., Hakim, A., dan Siswidiyanto. (2013). *Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik)*. Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 1, No. 5, Hal. 847-852.
- Ghillyer, A. (2016). *Business Ethics: A Real World Approach*. New York: McGraw-Hill Irwin.

- Hariandja, M. T. E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh belas. Jakarta : PT Bumi Askara.
- Hijrah., Sjahruddin, 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 2014.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung : Aditama.
- Karmita, S. B., Supartha, I. W. G., dan Priantini, P. S. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Analis Kredit PT. BPD Bali Cabang Utama Denpasar)*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Vol. 4, No.12 (2015) : 947-974.
- Mathis, R. L., and Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Purwadhi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Revolusi Industri 4.0*. Bandung: Mujahid Press.
- Purwadhi, dan Yadiman. (2020). *Teori Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Rahsel, Y. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD)*. Jurnal Manajemen Magister, Vol. 02.
- Sedarmayanti, Kushendar, D. H., dan Aryanti,
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung:Alfabeta.

#### **BIODATA PENULIS**

##### **Poppi Furi Nopianti**

Adalah mahasiswa pascasarjana Magister Manajemen Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya.

##### **Purwadhi**

Adalah dosen pascasarjana Magister Manajemen dan Rektor Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya.

##### **Bambang Sukajie**

Adalah dosen pascasarjana Magister Manajemen Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya.