

Pengaruh Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim

Heri Irawan¹⁾, Hardiyansyah²⁾, Nisma Aprini³⁾

Program Pascasarjana Unsela

Email. ¹heriirawanlahat@gmail.com, ²dempo66@gmail.com, ³nisma.aprini@gmil.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengarahan, Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Penempatan Kerja secara parsial dan simultan terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Muara Enim. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah Insidental sampling. Didalam penelitian ini, yang menjadi sampel penelitian adalah seluruh anggota Polisi pada POLRES Muara Enim sebanyak 68 orang. Pengujian validitas instrumen dengan menggunakan korelasi person's product moment, sedangkan uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach. Analisis data menggunakan analisis regresi ganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengarahannya terhadap prestasi kerja sebesar t hitung 2,173 dengan nilai signifikannya $0,034 < 0,05$. 2) berpengaruh negatif tidak signifikan antara pelatihan terhadap prestasi kerja dengan t hitung -0,942 dengan nilai signifikannya $0,350 > 0,05$. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja sebesar t hitung 2,169 dengan nilai signifikannya $0,034 < 0,05$. 4) berpengaruh negatif tidak signifikan antara penempatan kerja terhadap prestasi kerja dengan t hitung -0,226 dengan nilai signifikannya $0,822 > 0,05$. 5) Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel Pengarahan, Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Penempatan Kerja secara simultan terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Muara Enim dengan nilai F hitung 7,289; nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: *Pengarahan, Pelatihan, Kepuasan Kerja, Penempatan Kerja dan Prestasi Kerja*

Abstract

This research aims to determine the partial and simultaneous influence of direction, training, job satisfaction and job placement on the work performance of members of the Muara Enim Police. The sampling method used was incidental sampling. In this research, the research samples were all 68 police officers at the Muara Enim POLRES. Instrument validity testing uses person's product moment correlation, while reliability testing uses Cronbach's Alpha. Data analysis uses multiple regression

analysis. The analysis results show that: 1) There is a positive and significant influence between direction on work performance of t count 2.173 with a significant value of $0.034 < 0.05$. 2) there is no significant negative effect between training on work performance with a t count of -0.942 with a significant value of $0.350 > 0.05$. 3) There is a positive and significant influence between job satisfaction and work performance of t count 2.169 with a significant value of $0.034 < 0.05$. 4) there is no significant negative effect between job placement on work performance with a t count of -0.226 with a significant value of $0.822 > 0.05$. 5) There is a significant positive influence between the variables of Direction, Training, Job Satisfaction and Job Placement simultaneously on the Job Performance of Muara Enim Police Members with a calculated F value of 7.289; The significance value is $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Direction, Training, Job Satisfaction, Job Placement and Job Performance*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan potensi yang utama dan besar dalam suatu organisasi dalam menjalankan aktivitas organisasi, yang dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu menghasilkan luaran yang optimal sesuai yang diharapkan. Apabila keinginan dan tujuan organisasi dapat terwujud, dengan harapan jerih payahnya mendapatkan balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi yang diperjuangkannya selama ini dengan keberhasilan Sumber daya manusia. Hal yang sangat penting dalam Sumber daya manusia dengan usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus secara berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan dan keinginan masyarakat. Faktor penentu sukses tidaknya suatu organisasi terlihat dari Sumber daya manusia yang terlihat. Salah satu organisasi yang bertugas sebagai pelayanan kepada masyarakat adalah aparat dalam hal ini Polisi Republik Indonesia

Polisi sebagai penegak hukum dimana organisasi memiliki banyak fungsi dan berperan dalam mengatur dan memelihara keamanan serta ketertiban masyarakat banyak, melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat. Ada 2 tugas besar polisi yaitu tugas kantor dan tugas lapangan, kesemua tugas yang di embankan tidak terlepas dari mengatur, menjaga, mengawal, patroli, penegakkan dan penyuluhan. Tugas-tugas yang diberikan tersebut telah tertuang dan sudah diatur dalam undang-undang kepolisian nomor 2 tahun 2002 dan memiliki batasan dalam setiap tugasnya.

Di instansi kepolisian sumber daya manusia disebut dengan anggota polisi, dimana anggota polisi ini sebagai pelaksana pekerjaan dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, sementara instansi diharapkan dapat

memberikan penghargaan yang setimpal dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang anggota polisi. Untuk mencapai tujuan instansi, maka kepolisian memerlukan anggota polisi yang memiliki prestasi kerja yang baik.

Prestasi kerja memegang peranan penting dalam organisasi ataupun instansi pemerintah untuk mencapai tujuannya, sehingga instansi melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja adalah sebuah prestasi. Penilaian suatu prestasi kerja hasilnya tidak akan sama, hal ini dapat disebabkan karena setiap pegawai mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.

Suatu keberhasilan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Setiap instansi selalu berusaha untuk dapat meningkatkan serta mengembangkan program peningkatan prestasi kerja para pegawainya. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu instansi perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Untuk melihat sampai sejauh mana perkembangan kualitas pegawai disuatu instansi maka dilakukan penilaian prestasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki fungsi adalah pengarahan. Dalam sebuah organisasi sudah sepatutnya terdapat pelaksanaan setelah suatu perencanaan dan pembentukan organisasi. Dalam pelaksanaan dibutuhkan prinsip, teknik dan tahapan yang optimal. Dalam mencapai suatu tujuan pengarahan dapat dilakukan dengan mengarahkan semua personal agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

Pengarahan lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi. Keberadaan sumber daya manusia yang berada dalam sebuah instansi tidak akan berjalan dengan baik apabila tenaga kerjanya tidak mampu

diarahkan dan digerakkan dengan benar karena jika tidak perkembangan perusahaan tidak stabil, dan produktivitas pegawai menjadi menurun, oleh karena itu pengarahan sangat penting agar prestasi kerja pegawai menjadi efektif dan efisien. Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah pelatihan. Pelatihan tidak hanya diperlukan sebagai formalitas kegiatan perusahaan saja, akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Para anggota Polres juga dapat belajar untuk mengerjakan pekerjaannya dengan benar dan tepat. Pelatihan juga dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan karyawan sehingga mengurangi penurunan prestasi kerja pada masa yang akan datang. Adapun anggota Polres Muara Enim yang telah mengikuti pelatihan terlihat pada tabel:

Tabel 2.

Pelatihan Anggota Polres Muara Enim

Tahun Pelatihan	Jumlah
2019	3
2020	2
2021	2
2022	4
2023	3
Total	14

Sumber : Polres Muara Enim, 2023

Dari tabel diatas terlihat bahwa pada Polres Muara Enim masih kurangnya pelatihan yang diikuti oleh anggota Polres sehingga untuk menciptakan anggota Polres profesional, pelatihan yang diikuti oleh anggota Polres lebih ditingkatkan lagi. Potensi sumber daya manusia merupakan faktor utama menjadi kunci kemajuan bagi perusahaan di masa mendatang upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai menjadi program yang sangat penting di suatu instansi dan peran pegawai pada instansi harus diperhatikan karena pegawai sebagai sumber daya manusia memegang peranan penting yang berpengaruh bagi keberhasilan suatu instansi.

Menciptakan kepuasan kerja pegawai didalam sebuah organisasi atau instansi sangatlah penting. Jika pegawai tidak merasa puas akan pekerjaannya maka akan muncul sikap yang buruk dalam lingkup pekerjaannya seperti kurangnya rasa ketertarikan pada

pekerjaannya, mencari pekerjaan lain, dan menurunnya prestasi kerja serta keluhan lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Pegawai yang mempunyai pengetahuan, keahlian, dan sikap yang baik akan bekerja secara optimal, sehingga perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dapat lebih efektif dan efisien. Salah satu aspek penting dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan adalah penempatan karyawan. Penempatan pegawai merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu yang ada didalam instansi.

Pelaksanaan dalam penempatan pegawai sangat perlu dianggap penting dan harus diperhatikan untuk pekerjaan selanjutnya. Sebelum penempatan pegawai dilaksanakan, maka adanya tahap yang lebih dahulu dilakukan yaitu pengenalan hingga masuk pada tahap penempatan pegawai baik pegawai negeri maupun pegawai swasta yang akan dipekerjakan di suatu instansi terkait. Penempatan pegawai juga mempunyai nilai baik jika dalam pengelolaannya juga baik dan sebaliknya. Tahap awal dalam penempatan pegawai yaitu proses penempatan pegawai yang merupakan suatu kegiatan awal dalam peempatan pegawai yang berjiwa antusias atau berkompeten dalam bidang yang digelutinya

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan penelitian ini sebagai pembanding untuk menganalisis permasalahan pada penelitian, berikut adalah hasil penelitian terdahulu yang dapat diringkas sebagai berikut: penelitian yang dilakukan oleh Andri (2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Anggota Polda Riau.

Polres merupakan struktur komando Polri yang menangani wilayah hukum di kabupaten dalam penelitian ini kabupaten Muara Enim. Adapun fenomena atau isu yang

terjadi di Polres Muara Enim berkaitan dengan kepuasan kerja anggota Polres adalah masih adanya keluhan para anggota polres tentang kurangnya pengarahan dari atasan terkait saran tentang pekerjaan apa yang seharusnya dilakukan, masih kurangnya motivasi, kurangnya penekanan tugas sehingga banyak waktu yang terbuang dengan tidak adanya tugas tersebut sehingga berdampak pada lingkungan kerja non fisik yang berdampak pada kurangnya kepuasan kerja.

Adanya ketidaksesuaian antara penempatan kerja dengan kemampuan yang ditempatkan pada bidang pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahliannya tentunya akan berdampak pada kenyamanan bekerja yang turut mempengaruhi prestasi kerja. Mengingat bahwa hal yang dikerjakan tidak sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikan maka hasilnya tidak akan maksimal.

Melihat adanya fenomena yang ada, maka dari itu penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut menjadi topik yang berjudul "Pengaruh Pengarahan, Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Muara Enim". Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut : 1) Apakah ada pengaruh Pengarahan terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Muara Enim. 2) Apakah ada pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Muara Enim. 3) Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Muara Enim. 4) Apakah ada pengaruh Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Muara Enim. 5) Apakah ada pengaruh Pengarahan, Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Penempatan Kerja secara simultan terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Muara Enim. Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis 1) Pengaruh Pengarahan terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Muara Enim. 2) Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Muara Enim. 3) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Muara Enim. 4) Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Muara Enim. 5) Pengaruh Pengarahan, Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Penempatan Kerja secara simultan terhadap Produktifitas Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim.

Kajian Teori

Pengertian Pengarahan

Menurut G.R Terry (2018:183) Pengarahan adalah membuat semua anggota kelompok, agar mau bekerja sama dan bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian. Pengarahan merupakan keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang (Mardi, 2018:67). Berdasarkan pandangan tersebut diatas, bahwa pengarahan merupakan kumpulan sekelompok orang untuk bekerjasama secara ikhlas dan bersemangat dalam bekerja agar rencana yang sudah dirancang dapat berjalan dengan lancar dan tujuannya dapat tercapai.

Menurut Koontz dan O'Donnel (2018:183) pengarahan adalah hubungan antara aspek-aspek individual yang ditimbulkan oleh adanya pengaturan terhadap bawahan-bawahan untuk dapat dipahami dan pembagian pekerjaan yang efektif untuk tujuan perusahaan yang nyata. Berdasarkan pandangan tersebut diatas, bahwa pengarahan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk membimbing, menggerakkan, mengatur segala kegiatan yang telah diberi tugas dalam melaksanakan sesuatu kegiatan usaha.

Pengarahan berkenaan dengan fungsi manajer untuk menjalankan tindakan dan melaksanakan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Pengarahan merupakan implementasi dari apa yang direncanakan dalam *Planning* dengan memanfaatkan persiapan yang sudah dilakukan *Organizing* (Wibowo, 2016: 13). Hersey dan Blanchard (2017:115) mengemukakan bahwa pengarahan adalah kegiatan untuk menumbuhkan situasi yang secara langsung dapat mengarahkan dorongan-dorongan yang ada dalam diri seseorang kepada kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pengarahan dapat disimpulkan bahwa suatu

Pengaruh Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim

Heri Irawan, Hardiyansyah, Nisma Aprini

kegiatan untuk menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi agar dapat bekerja untuk mencapai suatu tujuan yang sudah menjadi *goal* organisasi tersebut.

Dimensi Pengarahan

Menurut Endang (2015:49) Dimensi dari pengarahan adalah sebagai berikut :

1. *Directing*, merupakan suatu usaha melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan.
2. *Commanding*, menggerakkan orang untuk mencapai tujuan dengan arahan sesuai potensinya butuh upaya pembangkitan motivasi. Pemberian motivasi ini merupakan salah satu aktivitas yang harus dilakukan. Setelah pemberian motivasi dilakukan kemudian langkah selanjutnya adalah pemberian perintah.
3. *Leading*, merupakan suatu memberikan contoh yang dilakukan pimpinan kepada bawahan dalam kegiatan yang dilaksanakan.
4. *Coordinating*, merupakan suatu usaha menyelenggarakan pertemuan yang dapat mentimulasi pekerjaan. Usaha ini dilakukan pimpinan dalam rangka penjalinan hubungan dan penyelenggaraan komunikasi.

Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan upaya untuk pengembangan sumber daya manusia. Penggunaan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Pelaksanaan pelatihan diarahkan kepada peningkatan keterampilan, pengetahuan serta perubahan sikap. Hasibuan (2009:68) menyatakan bahwa program pelatihan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan instansi saat ini maupun masa depan, pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai supaya prestasi kerja baik dan mencapai hasil yang optimal. Pelatihan merupakan salah satu faktor dalam pengembangan sumber daya manusia, yang tidak saja menambah pengetahuan pegawai, tetapi juga

meningkatkan keterampilan yang mengakibatkan peningkatan prestasi kerja pegawai (Yunarsih, 2008 : 134).

Menurut Haryati (2019:45) pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pelatihan tidak dapat dipisahkan karena prinsipnya pelatihan mempunyai tujuan yaitu membantu karyawan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap mental dari karyawan agar dapat memberikan kontribusinya yang optimal kepada perusahaan.

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bagi setiap orang adalah relatif, masing-masing mempunyai tingkat kepuasan yang berdeda, secara umum kepuasan kerja adalah suatu tingkat senang atau sikap dan emosional yang positif yang direspon sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang ada. Menurut Mckenna (2020:45) "*Job satisfaction is associated with how well our personal expectations at work are in line with outcomes*". (kepuasan kerja berhubungan dengan seberapa baik ekpektasi pribadi karyawan di tempat kerja sesuai dengan hasil yang dicapai).

Menurut Madura (2020:89), "*the degree to which employees are satisfied with their job*". (pengakuan dimana karyawan puas dengan pekerjaan mereka). Menurut Wexley dan Yuki (2018:83) kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya yang bermacam-macam.

Robbins (2020:82) mendefinisikan kepuasan kerja adalah "*Job satisfaction describes a positive feeling about a job, resulting from an evaluation of its characteristics*". Maksudnya, kepuasan kerja menjelaskan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik. Seseorang dengan tingkat kepuasan tinggi memiliki sikap positif tentang pekerjaan itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut.

Menurut Newstrom (2018:83) kepuasan kerja adalah perasaan dan emosi yang menyenangkan karyawan/pegawai melihat pekerja mereka. Kepuasan kerja merupakan

sikap relatif yang cenderung pada rasa suka atau tidak suka terhadap sesuatu. Luthans (2017:126) mengemukakan, bahwa kepuasan kerja dapat dipahami melalui tiga aspek. Pertama, kepuasan kerja merupakan respons emosional karyawan terhadap situasi kerja. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil yang dicapai, memenuhi atau melampaui harapan. Ketiga, kepuasan kerja terkait dengan lainnya dan dimiliki oleh setiap karyawan.

Pengertian Penempatan Kerja

Menurut Tanjung (2020:242) menyatakan Penempatan kerja adalah perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Bahri (2019:88) mengemukakan bahwa penempatan karyawan adalah proses menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif yang didasari oleh informasi analisis pekerjaan. Menurut Trisnawati (2019:71) Penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan instalansi atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu.

Menurut Hakim (2019:94) bahwa penempatan kerja pegawai merupakan tindak lanjut seleksi, yaitu penempatan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut. Dari beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan penempat merupakan kebijakan akhir dari suatu proses seleksi karyawan baru untuk menempati posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Menurut Sastrohadiwiryo (2018:62) penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang telah lulus seleksi untuk

melaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya. Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat bukan hanya menjadi keinginan perusahaan melainkan ini juga menjadi keinginan tenaga kerja itu sendiri agar yang bersangkutan dapat mengetahui tanggung jawab dan tugas-tugas yang diberikan serta menjalankan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya.

Pengertian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja pegawai pada dasarnya merupakan penilaian yang sistematik terhadap penampilan kerja pegawai itu sendiri dan terhadap potensi pegawai dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi. Dalam penilaian pegawai, sasaran yang obyek penilaian antara lain adalah kecakapan dan kemampuan pelaksanaan tugas dan penampilan pelaksanaan tugas.

Jamal Mahdi (2016:76) merumuskan prestasi kerja adalah sebuah penilaian sistematis kepada pegawai oleh beberapa orang ahli untuk suatu atau beberapa tujuan tertentu. Menurut Danang Sunyoto (2015:17) prestasi kerja merupakan sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan, menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sedangkan prestasi kerja menurut Hasibuan (2015: 191) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Bernardin dan Russel (2016:150) prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaan. Dharma (2018:1) mendefinisikan prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dikerjakan dengan skill, kemampuan yang dimiliki. Prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses dan ketentuan dalam pekerjaan.

Penelitian Terdahulu

Rahel (2023) dalam artikel “Pengaruh Penempatan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Firisian Flag”. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, metode analisis data menggunakan analisis deskripsi, regresi linier berganda, uji persyaratan analisis, dan uji hipotesis. Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT Frisian Flag, dan diharapkan dengan penempatan kerja bisa meningkatkan prestasi kerja para karyawan PT Frisian Flag. Pelatihan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Frisian Flag, dan diharapkan dengan pelatihan kerja dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Hasratun (2019) dalam artikel “Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja Serta dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bank Kalbar Kantor Cabang Putussibau”. Hasil analisis ditemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan melakukan proses penempatan yang sesuai akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Arifuddin (2022) dalam artikel “Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Karyawan melalui Kepuasan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perekrutan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi kerja. Hasil uji mediasi kemudian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh bakat dan janji kerja terhadap prestasi kerja Dinas Angkutan Jalan Kabupaten Sulawesi Selatan

Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah : 1) Diduga ada pengaruh Pengarahan terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Muara Enim. 2) Diduga ada pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Muara Enim. 3) Diduga ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Muara Enim. 4) Diduga ada pengaruh Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Muara Enim. 5) Diduga ada

pengaruh Pengarahan, Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Penempatan Kerja secara simultan terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Muara Enim

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian Asosiatif Kuantitatif. Asosiatif Kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan jenis penelitian kuantitatif, yang merupakan penelitian dengan memperoleh data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Dalam penelitian ini akan dibahas pengaruh Pengarahan, Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Penempatan Kerja secara parsial dan simultan terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Muara Enim

Populasi dan Sampel

Didalam penelitian ini, yang menjadi Populasi pada penelitian ini adalah seluruh anggota Polisi pada POLRES Muara Enim sebanyak 68 orang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sample pada penelitian ini adalah metode sensus. *Metode sensus* adalah *metode* pengumpulan data dimana seluruh populasi diselidiki tanpa terkecuali. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Anggota Polres Muara Enim yang berjumlah 68 orang sehingga diambil semua untuk dijadikan sampel.

Jenis data dalam penelitian ini Data Kuantitatif, yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dalam menunjang penelitian, dalam penelitian ini data kuantitatif berupa data anggota Polisi pada POLRES Muara Enim dan hasil kuisisioner yang diisi oleh anggota polisi. Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang berupa data gambar, kalimat dan skema, dalam penelitian ini data

Pengaruh Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim

Heri Irawan, Hardiyansyah, Nisma Aprini

kualitatif berupa deskripsi dan biografi anggota Polisi pada POLRES Muara Enim sejak berdirinya lembaga.

Metode Analisis Data

Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menentukan sejauh mana kebersamaan antara hasil yang diperoleh dari sampel dengan hasil yang akan di dapat pada populasi secara keseluruhan.

1. Analisis Regresi Linier Berganda, merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent

2. Uji Hipotesis Uji T, Uji F

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan Uji F (Uji Signifikansi Simultan) digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikat.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Besarnya variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$) Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Hasil Dan Pembahasan

Analisis Statistik Inferensial

Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,128	6,216		2,755	,008
Pengarahan	,260	,119	,319	2,173	,034
Pelatihan	,125	,133	,139	-,942	,350
KepuasanKerja	,254	,117	,298	2,169	,034
PenempatanKerja	-,030	,134	-,036	-,226	,822

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil analisis data seperti yang telah disajikan pada tabel diatas, persamaan regresi yang didapat adalah :

$$\hat{Y} = 17,128 + 0,260 X_1 + 0,125 X_2 + 0,254 X_3 - 0,030 X_4$$

Berarti bila tanpa adanya variabel Pengarahan (X_1), Pelatihan (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), Penempatan Kerja (X_4). Nilai koefisien 17,128 menunjukkan dengan adanya Pengarahan (X_1), Pelatihan (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), Penempatan Kerja (X_4), maka besarnya prestasi kerja sebesar 17,128.

- Nilai koefisien +0,260, Tanda (+) menunjukkan hubungan pengarahan dengan prestasi kerja adalah positif, atau jika variabel pengarahan (X_1) dinaikan sebesar satu satuan sementara variabel Pelatihan (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), Penempatan Kerja (X_4) konstan, maka prestasi kerja naik sebesar 0,260
- Nilai koefisien +0,125, Tanda (+) menunjukkan hubungan pelatihan dengan prestasi kerja adalah positif, atau jika variabel pelatihan (X_2) dinaikan sebesar satu satuan sementara variabel Pengarahan (X_1), Kepuasan Kerja (X_3), Penempatan Kerja (X_4) konstan, maka prestasi kerja naik sebesar 0,125
- Nilai koefisien +0,254, Tanda (+) menunjukkan hubungan kepuasan kerja dengan prestasi kerja adalah positif, atau jika variabel kepuasan kerja (X_3) dinaikan sebesar

satu satuan sementara variabel Pengarahan (X_1), Pelatihan (X_2), Penempatan Kerja (X_4) konstan, maka kepuasan kerja naik sebesar 0,254

- Nilai koefisien -0,030, Tanda (-) menunjukkan hubungan penempatan kerja dengan prestasi kerja adalah negatif, atau jika variabel penempatan kerja (X_4) diturunkan sebesar satu satuan sementara variabel Pengarahan (X_1), Pelatihan (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) konstan, maka prestasi kerja turun sebesar -0,030.

Uji Parsial (Uji t)

- Pengujian pengaruh variabel pengarahan (X_1) terhadap variabel prestasi kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar 2,173 yang artinya sig $0.034 < 0,05$ maka menerima H_a dan menolak H_o yang artinya menunjukkan bahwa pengarahan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan.
- Pengujian pengaruh variabel pelatihan (X_2) terhadap variabel prestasi kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar -0,942 yang artinya sig $0.350 > 0,05$ maka menerima H_o dan menolak H_a yang artinya menunjukkan bahwa pelatihan (X_2) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini tidak terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan.
- Pengujian pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X_3) terhadap variabel prestasi kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar 2,196 yang artinya sig $0.034 < 0,05$ maka menerima H_a dan menolak H_o yang artinya menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X_4) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan.
- Pengujian pengaruh variabel Penempatan Kerja (X_4) terhadap variabel prestasi kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar -0,226 yang artinya sig $0,822 > 0,05$

maka menerima H_0 dan menolak H_a yang artinya menunjukkan bahwa penempatan kerja (X_4) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini tidak terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Uji F

Uji F_{hitung} (F_h) atau ($P_{value} < 0,05$) ini bertujuan untuk menguji apakah variabel-variabel Pengarahan (X_1), Pelatihan (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) dan Penempatan Kerja (X_4) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Untuk menguji kebenaran hipotesis tersebut dilakukan uji F. Uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_i diterima. Dalam hal ini uji F dilakukan menggunakan program spss for windows, hasilnya sebagai berikut :

Tabel
Analisis Varians

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	498,778	4	124,695	7,289	,000 ^b
	Residual	1077,751	63	17,107		
	Total	1576,529	67			

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

b. Predictors: (Constant), PenempatanKerja, KepuasanKerja, Pengarahan, Pelatihan

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2024

Pengujian untuk melihat pengaruh variabel Pengarahan (X_1), Pelatihan (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) dan Penempatan Kerja (X_4) terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Muara Enim. menghasilkan nilai F_{hitung} 7,289 dan F_{tabel} ($\alpha = 0,05$) pada ($n-2 = 66$) adalah 2,744 dan nilai taraf signifikan $F = 0,000$ ($P_{value} < \alpha$).

Berdasarkan hasil ini maka diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 . Jadi variabel Pengarahan (X_1), Pelatihan (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) dan Penempatan Kerja (X_4),

keduanya secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Muara Enim pada $\alpha = 0,05$

Koefisien Determinasi

Tabel 4.17

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,562 ^a	,316	,273	4,13608

a. Predictors: (Constant), PenempatanKerja, KepuasanKerja, Pengarahan, Pelatihan

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS, 2024

Hasil analisis regresi berganda mendapatkan nilai koefisien korelasi ganda (r) sebesar 0,562, maka dapat disimpulkan bahwa Pengarahan (X₁), Pelatihan (X₂), Kepuasan Kerja (X₃) dan Penempatan Kerja (X₄) memiliki hubungan yang kuat dengan Prestasi Kerja Anggota Polres Muara Enim

Dari tabel diatas besarnya koefisien Determinasi (R²) adalah 0,316. Artinya perubahan variasi Prestasi Kerja Anggota Polres Muara Enim, dapat dijelaskan oleh variabel Pengarahan (X₁), Pelatihan (X₂), Kepuasan Kerja (X₃) dan Penempatan Kerja (X₄) dengan kontribusi sebesar 31,6% sedangkan sisanya sebesar 68,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model ini.

Merupakan koreksi dari R^2 sehingga gambarannya lebih mendekati mutu penyajakan model populasi. R^2 disesuaikan sebesar 0,273 berarti bahwa keadaan yang lebih mendekati sebenarnya adalah sebesar 27,3%, perubahan variasi Prestasi Kerja Anggota Polres Muara Enim dapat dijelaskan oleh variabel Pengarahan, Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Penempatan Kerja.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengolahan dan analisis data maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengarahan berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Muara Enim
2. Pelatihan tidak berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Muara Enim
3. Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Muara Enim
4. Penempatan Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Muara Enim
5. Pengarahan, Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Anggota Polres Muara Enim

Saran

1. Dengan berpengaruhnya Pengarahan, Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Penempatan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja, maka Pengarahan, Pelatihan, Kepuasan Kerja dan Penempatan Kerja tetap terus ditingkatkan agar prestasi kerja semakin meningkat dengan maksimal.
2. Penempatan kerja tidak berpengaruh, didalam penempatan suatu pekerjaan harus disesuaikan dengan kompetensi yang dimiliki dikarenakan penempatan yang tidak tepat, di mana hal tersebut membuat pegawai merasa tertekan disebabkan pegawai tidak mengetahui bagaimana mengerjakan pekerjaan mereka. Tidak menutupi kemungkinan bahwa pegawai akan merasa pekerjaan mereka itu sulit dan sangat

membebani, jika pegawai bermalasan- malasan dalam bekerja, maka prestasi akan sulit diraih.

3. Pelatihan tidak berpengaruh, pada instansi pelatihan harus mendapat perhatian yang khusus untuk dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai, dengan memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin

Daftar Pustaka

- Andik Dwi Prasetyo (2022). Pengaruh budaya kerja, pelatihan, pendidikan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan iconmall gresik jawa timur. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas DR. Soetomo. Vol 25. No 4.
- Alex, *Nitisemito* (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Amir, M. F (2018). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andri, Saputra (2018). *Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Anggota Polda Riau*. jurnal.psikologi. Pekanbaru Riau.
- Arni, Muhammad (2016). *Komunikasi Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta; Bumi Aksara.
- Arifuddin (2022). *Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Karyawan melalui Kepuasan*". Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol 4 no 3.
- G. R. Terry (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Haryati (2019). *Manajemen*. Yogyakarta: Andi
- Hersey dan Blanchard (2018). *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayungan. Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Henny (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE. UGM
- Komalasari, Kokom (2020). *Pembelajaran Kontekstul : Konsep dan Aplikasi*. Bandung : PT. Refika Adiatama
- Koontz, Harold & Cyril O'Donnel & Heinz Weihrich (2018). *Manajemen*. Jakarta:Penerbit Erlangga.

Pengaruh Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim

Heri Irawan, Hardiyansyah, Nisma Aprini

Madura, Jeff (2020). *Pengantar Bisnis*. Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.

Mahmud, Machfoed (2018). *Komunikasi Pemasaran Modern*, Yogyakarta,

Newstrom. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Yrama Widya

Prabu (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Perusahaan, Remaja Rosdakarya.

Pratama, M. R. B., (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 47.

Rahayu (2021). *Pengaruh Penempatan Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pda PT. Taruna Jaya*. Jurnal JIMMBA. Vol 4 No 6.

Rifan (2021). *Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi kerja karyawan di Sekretariat Badan Pelatihan dan Pendidikan Keuangan (BPK) Jakarta*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 6 No.1. Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Administrasi Bisnis.

Rudyanto, Simanjuntak (2020). *Pengaruh Penempatan Kerja dan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Harini Mandiri Medan*. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen. Vol 2 No.2. STIE Professional Manajemen College Indonesia.

Sastrohadiwiryono. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group

Siswanto (2018). *Konsep Site Plan Perancangan Perpustakaan Bioklimatik di Palembang*, Jurnal Sipil, Oktober 2018, Volume 7, No 2

Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang (2018). *Metodologi Penelitian Akuntansi*, Bandung : PT Refika Aditama

Wibowo (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.

Winda, Whardani (2019). *Pengaruh pelatihan, penempatan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PTKI Medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan

Yunarsih. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.



Pengaruh Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Muara Enim
(Heri Irawan, Hardiyansyah, Nisma Aprini, 2024)

TOMAN: Jurnal Topik Manajemen Vol. 1, No. 2, Mei 2024, (Hal.241-262)
