

---

**: ANALISIS PENINGKATAN PRESTASI KERJA BERDASARKAN KESESUAIAN  
PENEMPATAN KERJA (STUDI PADA PEGAWAI KANTOR BADAN  
KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN))**

**Nurafrina Siregar, S.E., M.Si**  
[nashrudinsetiawan@dosen.pancabudi.ac.id](mailto:nashrudinsetiawan@dosen.pancabudi.ac.id)

Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Pancabudi

**ABSTRAK**

Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting bagi sebuah perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Hal utama yang dituntut oleh organisasi dari pegawainya adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, organisasi dapat melakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan penempatan pegawai pada posisi yang tepat. Hal ini sangat penting karena bagi suatu organisasi penempatan karyawan pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang utama karena erat hubungannya dengan prestasi kerja karyawan dalam memberikan manfaat yang besar bagi organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesesuaian penempatan kerja yaitu pendidikan, pengetahuan kerja, keahlian/keterampilan kerja dan pengalaman kerja terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai Kantor Badan Kepegawaian Negara (BKN). Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Badan Kepegawaian Negara (BKN). Teknik pengambilan sampel adalah dengan *Sampling* Jenuh yaitu sebanyak 48 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda. Berdasarkan uji t (parsial), variabel pendidikan, pengetahuan kerja, keahlian/keterampilan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Negara (BKN). Berdasarkan uji F (simultan), variabel pendidikan, pengetahuan kerja, keahlian/keterampilan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Negara (BKN). Nilai *adjusted R Square* sebesar 0,899 menunjukkan bahwa kemampuan Kesesuaian Penempatan Kerja untuk menjelaskan variabel Prestasi Kerja karyawan adalah sebesar 89,9% sedangkan sisanya 10,1% dijelaskan oleh variabel atau faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Kesesuaian Penempatan Kerja dan Peningkatan Prestasi Kerja**

**I. PENDAHULUAN****A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting bagi sebuah perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan.

Hal utama yang dituntut oleh organisasi dari pegawainya adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2010:33).

Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, organisasi dapat melakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan penempatan pegawai pada posisi yang tepat. Dengan adanya penempatan pegawai yang tepat kebutuhan atau tujuan perusahaan akan tercapai. Pegawai merasa senang apabila ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya, mereka merasa dihargai, diperhatikan dan benar-benar merasa sangat diharapkan keberadaannya oleh organisasi, sehingga menimbulkan kemampuan individu yang maksimal terhadap organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan prestasi kerja yang baik.

Penelitian ini terfokus kepada sebuah perusahaan yaitu kantor regional VI BKN medan yang memiliki penempatan yang berbeda-beda sesuai dengan prestasi yang dimiliki pegawai tersebut. Berdasarkan pra survei terdapat masalah di Kantor Badan Kepegawaian Negara (BKN) yaitu penempatan dan pemberian tugas kepada pegawainya kurang memperhatikan latar belakang pendidikan, pengetahuan kerja, keahlian/keterampilan kerja dan pengalaman kerja, sehingga hal ini menyebabkan prestasi kerja pegawai menjadi tidak optimal. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 1.1 Permasalahan di Kantor Badan Kepegawaian Negara (BKN)**

1	Pendidikan yang dilaksanakan belum optimal dalam pelaksanaannya dan tidak sesuai dengan yang diharapkan.
2	Adanya pegawai yang kurang pengetahuan kerja dalam menguasai program MS Excel yang merupakan salah satu program yang harus dikuasai oleh pegawai pada posisi tersebut.
3	Masih adanya pegawai yang kurang keahlian/keterampilan yang dapat dilihat dari seringnya terjadi keterlambatan dalam penyelesaian atau pengurusan suatu berkas.
4	Pegawai dengan pengalaman kerja yang lama atau pegawai senior, sering kurang mau mengikuti rapat, karena merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dan arena sudah dianggap menjadi kebiasaan sehingga akan mengurangi kinerja organisasi secara umum.

Sumber : Kantor Badan Kepegawaian Negara (BKN) (2018)

Dengan dasar pemikiran yang demikian penulis berkeinginan mengadakan penelitian yang lebih mendalam mengenai prestasi kerja dan kesesuaian penempatan kerja pegawai. Oleh karena itu penulis memilih judul: “Analisis Peningkatan Prestasi Kerja Berdasarkan Kesesuaian Penempatan Kerja (Studi Pada Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Negara (BKN))”.

### C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dibahas penulis adalah:

1. Apakah pendidikan, pengetahuan kerja, keahlian/keterampilan kerja dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Negara (BKN)?
2. Apakah pendidikan, pengetahuan kerja, keahlian/keterampilan kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Negara (BKN)?

## D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk mengetahui apakah pendidikan, pengetahuan kerja, keahlian/keterampilan kerja dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Negara (BKN).
- b. Untuk mengetahui apakah pendidikan, pengetahuan kerja, keahlian/keterampilan kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Negara (BKN).

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Landasan Teori

#### 1. Prestasi Kerja

##### a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Soeprihanto, 2011:89). Tentunya dalam hal penilaian tetap mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut. Secara umum prestasi kerja dapat diartikan sebagai suatu hasil yang dicapai pada suatu pekerjaan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan.

Menurut Sastrohadiwiryo (2012:235) mendefinisikan bahwa Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja tersebut dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan. Menurut Mangkunegara (2010:33) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Defenisi lain mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil secarakualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Yuli, 2015:89).

Dari beberapa pengertian prestasi kerja yang dikemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

##### b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2010:33) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu:

###### 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata: (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada perkerjaan yang sesuai dengan keahlian.

###### 2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Hal ini sesuai dengan pendapat Davis (2007:480) yang merumuskan:

- 1) *Human performance = Ability + Motivation*
- 2) *Motivation = Attitude + Situation*
- 3) *Ability = Knowledge + Skill* **Penempatan Kerja**
- 4)

#### a. Pengertian Penempatan Kerja

Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal adalah perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan, baik penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

#### b. Prosedur Penempatan Kerja

Panggabean (2014:150) dalam kaitannya dengan prosedur penempatan personalia mengatakan bahwa, untuk memulai prosedur penempatan personalia, harus memenuhi tiga buah persyaratan pendahuluan sebagai berikut :

- 1) Harus ada wewenang untuk penempatan personalia yang datang dari daftar permintaan personalia, yang dikembangkan melalui analisa beban kerja dan analisa karyawan.
- 2) Harus mempunyai standar personalia yang digunakan untuk membandingkan calon pekerja, standar ini dikemukakan oleh spesifikasi jabatan yang dikembangkan melalui analisa jabatan.
- 3) Harus mempunyai pelamar pekerjaan yang akan diseleksi untuk ditempatkan.

Penempatan kerja dapat juga diartikan sebagai usaha untuk mengisi posisi yang kosong, Penempatan kerja dapat dilakukan dengan cara menggunakan sumber dari dalam maupun dari luar perusahaan, bahasan-bahasan berikut lebih diarahkan kepada pemanfaatan sumber dari dalam perusahaan. Mekanisme kerja bagian penempatan tenaga kerja dengan bagian seleksi tenaga kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Manajer tenaga kerja mendelegasikan kekuasaannya (*delegation of authority*) kepada bagian seleksi tenaga kerja untuk melaksanakan seleksi tenaga kerja guna mengisi formasi yang telah tersedia berdasarkan kualifikasi tertentu.
- 2) Bagian seleksi karyawan melaporkan/mempertanggungjawabkan segala kegiatan yang telah dilaksanakan dalam rangka seleksi karyawan kepada manajer tenaga kerja yang merupakan atasan langsung atas pelaksanaan seleksi karyawan.
- 3) Manajer tenaga kerja mendelegasikan kekuasaannya kepada bagian penempatan kerja untuk menempatkan karyawan yang telah lulus seleksi berdasarkan kondisi yang ada dan berdasarkan laporan bagian seleksi karyawan setelah menerima laporan seleksi (*selection report*).
- 4) Bagian seleksi karyawan atas dasar pelaksanaan fungsi horizontal memberikan laporan hasil seleksi (calon tenaga kerja yang lulus seleksi) kepada bagian penempatan tenaga kerja untuk menempatkan tenaga kerja tersebut pada posisi yang tepat.
- 5) Bagian penempatan kerja melaporkan/mempertanggungjawabkan segala kegiatannya kepada manajer tenaga kerja yang merupakan pihak yang

mendelegasikan kekuasaan/atasan langsung kepada bagian penempatan kerja atas pelaksanaan fungsi dalam penempatan kerja,

6)

**c. Faktor-faktor Penempatan Pegawai**

Menurut Siswanto (2012:165) dalam melakukan kesesuaian penempatan karyawan hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

1) Pendidikan

a) Pengertian Pendidikan

Menurut Siswanto (2012:166), pendidikan adalah sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran untuk peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.

Pendidikan merupakan usaha yang dilakukan dengan penuh kesadaran dan terencana dalam meningkatkan potensi diri peserta didik dalam segala aspeknya menuju terbentuknya kepribadian dan akhlak mulia dengan menggunakan media dan metode pembelajaran yang tepat guna melaksanakan tugas hidupnya sehingga dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan yang setinggi-tingginya.

Indikator pendidikan dalam lingkungan organisasi yaitu (Siswanto, 2012:166):

- (1) Pendidikan yang disyaratkan
- (2) Pendidikan alternatif
- (3) Diberi pembelajaran selain materi pelajaran
- (4) Membentuk kepribadian dan pengembangan wawasan
- (5) Meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik.

b) Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan adalah menambah ilmu pengetahuan baik ilmu alam maupun ilmu sosial, mengembangkan bakat yang dimiliki, serta dengan adanya pendidikan maka dapat mewujudkan cita-cita. Sedangkan menurut negara, pendidikan dapat memajukan kehidupan bangsa karena salah satu pengaruh terhadap perkembangan suatu negara yaitu melalui pendidikan.

c) Klasifikasi Pendidikan

Klasifikasi pendidikan terbagi menjadi dua yaitu pendidikan formal dan informal. Pendidikan formal yaitu pendidikan menurut peraturan pemerintah (SD, SMP, SMA, dan Perguruan Tinggi).

Pendidikan informal yaitu pendidikan yang diikuti sebagai tambahan dalam meningkatkan ilmu pengetahuan misalnya dari suatu lembaga atau kursus dan pendidikan dalam keluarga.

2) Pengetahuan Kerja

a) Pengertian Pengetahuan Kerja

Pengetahuan adalah segala sesuatu yang ada dikepala kita. Kita dapat mengetahui sesuatu berdasarkan pengalaman yang kita miliki. Selain pengalaman, kita juga menjadi tahu karena kita diberitahu oleh orang lain. Pengetahuan juga didapatkan dari tradisi.

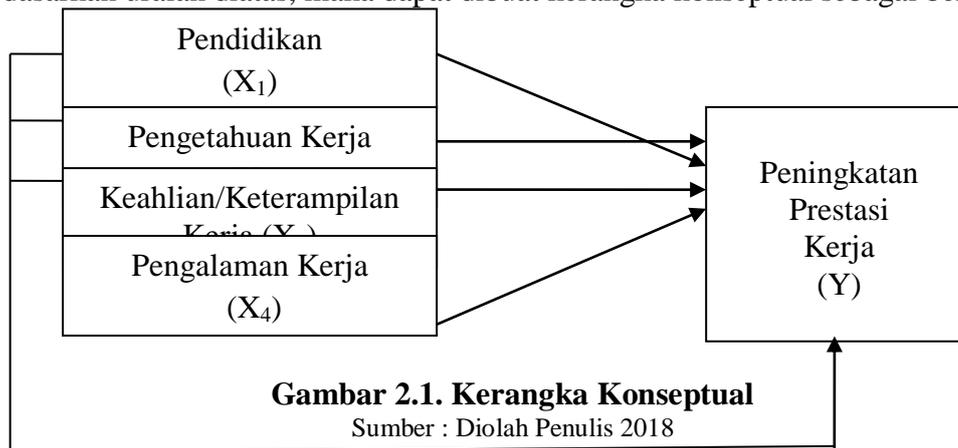
Pengetahuan merupakan hasil "Tahu" dan ini terjadi setelah orang melakukan pengindraan terhadap suatu objek tertentu. Pengindraan terjadi melalui pancaindra manusia yakni: penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga.

### Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah (Sugiyono, 2010:60).

Mengingat begitu pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka kegiatan penempatan merupakan hal penting dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Tohardi (2012:226) yang menyatakan bahwa kegiatan penempatan atau *placement* merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumberdaya manusia guna meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut:



**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual**

Sumber : Diolah Penulis 2018

### C. Hipotesis

Menurut Arikunto (2010:110) Hipotesis diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

3. Pendidikan, pengetahuan kerja, keahlian/keterampilan kerja dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Negara (BKN).
4. Pendidikan, pengetahuan kerja, keahlian/keterampilan kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Negara (BKN).

## III. METODE PENELITIAN

### A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, (Rusiadi, et al, 2013:15).

### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

#### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Badan Kepegawaian Negara (BKN) di Jln. Tb Simatupang No 124. **Definisi Operasional Variabel**

#### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 4 (empat) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama pendidikan (X<sub>1</sub>), variabel bebas pengetahuan kerja (X<sub>2</sub>), variabel bebas keahlian/keterampilan

kerja ( $X_3$ ), variabel bebas pengalaman kerja ( $X_4$ ), dan 1 (satu) variabel terikat yaitu peningkatan prestasi kerja ( $Y$ ).

## 2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya, yang ada di lapangan.

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala
Pendidikan ( $X_1$ )	Sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran untuk peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. (Siswanto, 2012:165).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pendidikan yang disyaratkan.</li> <li>2. Pendidikan alternatif.</li> <li>3. Diberi pembelajaran selain materi pelajaran.</li> <li>4. Membentuk kepribadian dan pengembangan wawasan.</li> <li>5. Meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik.</li> </ol>	Skala Likert
Pengetahuan Kerja ( $X_2$ )	<u>Informasi</u> yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki; yang lantas melekat di benak seseorang dalam bekerja. (Fathoni, 2008:69).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Membantu dalam menyelesaikan tugas.</li> <li>2. Meningkatkan pengetahuan dalam bekerja.</li> <li>3. Dapat memahami tugas.</li> <li>4. Kemampuan memahami situasi dengan rincinya menjadi bagian-bagian kecil.</li> <li>5. Memahami sebuah masalah dengan menempatkan setiap bagian menjadi satu kesatuan untuk mendapatkan gambar yang lebih besar.</li> </ol>	Skala Likert
Keahlian/ Keterampilan Kerja ( $X_3$ )	Sebuah kemampuan yang bisa melakukan sesuatu pada sebuah peran dalam bekerja. (Davis, 2007:81).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dapat menganalisis masalah yang muncul.</li> <li>2. Menemukan solusi yang tepat untuk masalah yang dihadapi.</li> <li>3. Dapat menggunakan peralatan kerja yang disediakan dengan keterampilan yang dimiliki.</li> <li>4. Dapat bekerja sama dalam team.</li> <li>5. Bekerja tanpa menunggu perintah.</li> </ol>	Skala Likert
Pengalaman Kerja ( $X_4$ )	Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Hariandja, 2009:93).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengalaman kerja sebelum bergabung di suatu perusahaan.</li> <li>2. Dapat meningkatkan hasil kerja.</li> <li>3. Dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.</li> <li>4. Dapat sebagai prioritas utama dalam bekerja</li> <li>5. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.</li> </ol>	Skala Likert
Peningkatan Prestasi Kerja ( $Y$ )	Kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. (Sastrohadwiryono, 2012:235).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja.</li> <li>2. Kuantitas kerja.</li> <li>3. Disiplin.</li> <li>4. Inisiatif.</li> <li>5. Kerjasama.</li> </ol>	Skala Likert

Sumber : Diolah Penulis, 2018

## C. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya (Sugiyono, 2010:61).

Dari pengertian populasi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan jumlah keseluruhan dari sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu pegawai tetap pada Kantor Badan Kepegawaian Negara (BKN) yang total keseluruhannya berjumlah 48 pegawai/responden.

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi (Riduwan, 2013:48). Pengambilan sampel harus diperhitungkan secara benar, sehingga dapat memperoleh sampel yang benar-benar mewakili gambaran dari populasi yang sesungguhnya. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2010: 62) *sampling* jenuh merupakan dimana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 48 pegawai/responden.

## 3. Jenis dan Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuisioner kepada responden.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket / *Quisioner*
2. Wawancara (*Interview*)
3. Observasi

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Kualitas Data

- a. Uji Reliabilitas (kehandalan)
- a. Uji Normalitas
- b. Uji Multikolinieritas
- c. Uji Heteroskedastisitas

### 3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh pendidikan, pengetahuan kerja, keahlian/keterampilan kerja dan pengalaman kerja terhadap peningkatan prestasi kerja adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \epsilon$$

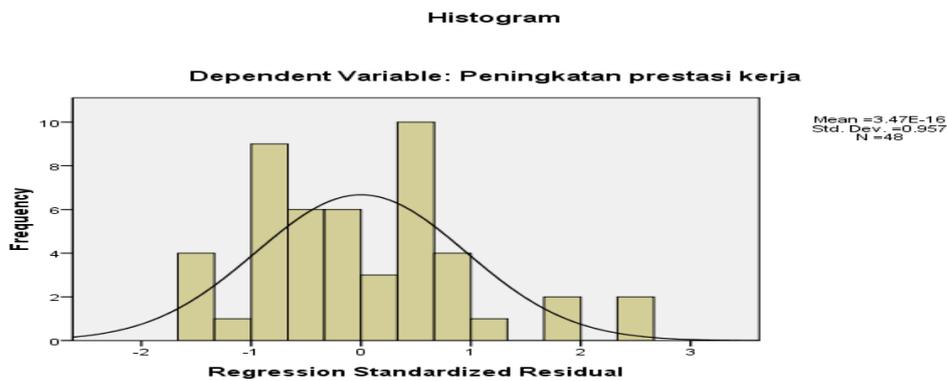
## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Pengujian Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

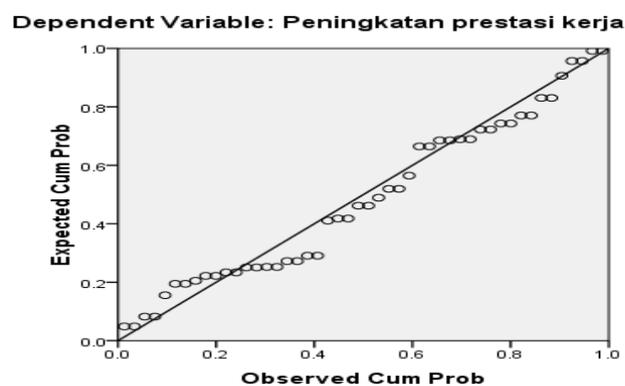


*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

#### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.40**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

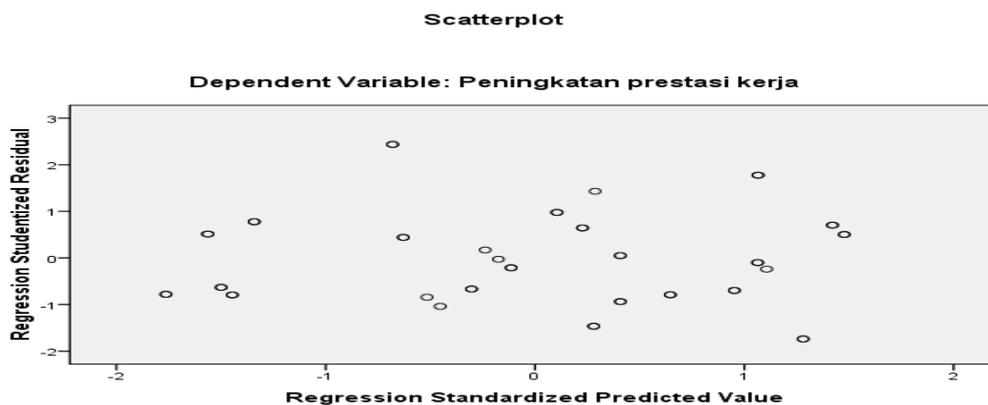
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.587	1.083	-1.464	.150		
	<b>Pendidikan</b>	.239	.091	2.638	.012	<b>.271</b>	<b>3.685</b>
	<b>Pengetahuan kerja</b>	.209	.102	2.046	.047	<b>.183</b>	<b>5.462</b>
	<b>Keahlian/keterampilan kerja</b>	.145	.059	2.484	.017	<b>.335</b>	<b>2.985</b>
	<b>Pengalaman kerja</b>	.490	.128	3.833	.000	<b>.213</b>	<b>4.690</b>

a. Dependent Variable: Peningkatan prestasi kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## 2. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

**Tabel 4.41**  
**Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.587	1.083	-1.464	.150		
	Pendidikan	.239	.091	2.638	.012	.271	3.685
	Pengetahuan kerja	.209	.102	2.046	.047	.183	5.462
	Keahlian/keterampilan kerja	.145	.059	2.484	.017	.335	2.985
	Pengalaman kerja	.490	.128	3.833	.000	.213	4.690

a. Dependent Variable: Peningkatan prestasi kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.41 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = -1,587 + 0,239 X_1 + 0,209 X_2 + 0,145 X_3 + 0,490 X_4 + e$ .

### 3. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

#### a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara serempak. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* (=0,05). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4.42**  
**Uji Simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	509.480	4	127.370	<b>105.328</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
	Residual	51.999	43	1.209		
	Total	561.479	47			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, Pendidikan, Keahlian/keterampilan kerja, Pengetahuan kerja

b. Dependent Variable: Peningkatan prestasi kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

#### b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

**Tabel 4.43**  
**Uji Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.587	1.083	-1.464	.150		
	Pendidikan	.239	.091	<b>2.638</b>	<b>.012</b>	.271	3.685
	Pengetahuan kerja	.209	.102	<b>2.046</b>	<b>.047</b>	.183	5.462
	Keahlian/keterampilan kerja	.145	.059	<b>2.484</b>	<b>.017</b>	.335	2.985
	Pengalaman kerja	.490	.128	<b>3.833</b>	<b>.000</b>	.213	4.690

Coefficients <sup>a</sup>							
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.587	1.083	-1.464	.150		
	<b>Pendidikan</b>	.239	.091	<b>2.638</b>	<b>.012</b>	.271	3.685
	<b>Pengetahuan kerja</b>	.209	.102	<b>2.046</b>	<b>.047</b>	.183	5.462
	<b>Keahlian/keterampilan kerja</b>	.145	.059	<b>2.484</b>	<b>.017</b>	.335	2.985
	<b>Pengalaman kerja</b>	.490	.128	<b>3.833</b>	<b>.000</b>	.213	4.690

a. Dependent Variable: Peningkatan prestasi kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

### c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.44**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>p</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 <sup>a</sup>	.907	.899	1.09967

a. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, Pendidikan, Keahlian/keterampilan kerja, Pengetahuan kerja

b. Dependent Variable: Peningkatan prestasi kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

## B. Pembahasan

Hasil menunjukkan bahwa kesesuaian penempatan kerja yaitu pendidikan, pengetahuan kerja, keahlian/keterampilan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pada Kantor Badan Kepegawaian Negara (BKN). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Putra (2013), Utama (2016) dan Suhartini (2013), menunjukkan bahwa kesesuaian penempatan kerja yaitu pendidikan, pengetahuan kerja, keahlian/keterampilan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja.

Penelitian ini menyatakan bahwa penempatan karyawan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap menuju prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri (Hariandja, 2009:156). Hal ini sangat penting karena bagi suatu organisasi penempatan karyawan pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang utama karena erat hubungannya dengan prestasi kerja karyawan dalam memberikan manfaat yang besar bagi organisasi. Penempatan karyawan yang kurang tepat dapat berakibat terhambatnya produktivitas karyawan yang memiliki produktivitas kerja dan kepuasan kerja tinggi sehingga karyawan cenderung untuk berhenti pada bulan-bulan pertama bekerja (Rivai, 2011:187).

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### C. Kesimpulan

Hasil penelitian ini mengkaji tentang “Pengaruh kesesuaian penempatan kerja yaitu pendidikan, pengetahuan kerja, keahlian/keterampilan kerja dan pengalaman kerja terhadap

peningkatan prestasi kerja pegawai Kantor Badan Kepegawaian Negara (BKN)”, dalam penelitian ini disimpulkan sebagai berikut:

5. Pendidikan, pengetahuan kerja, keahlian/keterampilan kerja dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Negara (BKN).
6. Pendidikan, pengetahuan kerja, keahlian/keterampilan kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Negara (BKN).

**B. Saran**

Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan berdasarkan hasil yang peneliti temukan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan Kantor Badan Kepegawaian Negara (BKN) lebih menjamin ketepatan dalam penempatan pegawai dengan cara memberikan jabatan kepada pegawai yang memang tepat untuk suatu jabatan dengan melihat tingkat Pendidikan, pengetahuan kerja, keahlian/keterampilan kerja dan pengalaman kerja agar jabatan yang diberikan dapat memberikan keefektifan dalam meningkatkan prestasi kerja
2. Penelitian ini hanya terbatas pada 4 faktor/atribut, sehingga hasil yang diperoleh mungkin belum dapat mewakili hal yang paling mempengaruhi peningkatan prestasi kerja, sehingga diharapkan bagi peneliti berikutnya untuk mengembangkan penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian*, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Davis, Keith. 2007. *Perilaku Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Penerbit PT. Erlangga, Jakarta.
- Fathoni. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Grasindo, Jakarta.
- Hutama, Adhyasaka. (2016). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi CV. Megah Sejahtera)*. Universitas Brawijaya Malang.  
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1578/1960>
- Mangkunegara, 2010. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis & Jackson. 2010. *Human Resources Management*. Penerbit Salemba Empat : Jakarta.
- Penggabean. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Putra, I Gede Gandhi Pratama. (2013). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Fixed Phone Sales Pada PT. Telekomunikasi Tbk Denpasar*. Universitas Udayana, Bali, Indonesia.  
<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=82464&val=989>
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro, (2013). *Cara Menggunakan dan Memaknai Part Analysis (Analisis Jalur)*, Penerbit ALFABETA, Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Penerbit Raja Grafindo, Jakarta.
- Rusiadi et al. (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. Penerbit USU Press, Medan.
- Sastrohadiwiryo. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanto. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia pendekatan Administratif dan Operasional*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Situmorang, Syafrizal, 2014. *Analisis Data Penelitian: Menggunakan Program Spss*, Cetakan 1, Penerbit USU Press, Medan.
- Soeprihanto, John. 2011. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Penerbit Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

- Suhartini, Yati. (2013). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta). Universitas PGRI Yogyakarta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Tohardi. 2012. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.