



Pengaruh Penempatan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Organisasi Provinsi Papua Barat

Arnold Roberd Sony^{1)*}; Herlindah Harniati Aarfan²⁾; Azlan Azahari³⁾

^{1,2,3)} Manajemen, Pascasarjana, ITB Nobel Indonesia

arnoldroberdsony@gmail.com *(Tanda untuk korespondensi author)

ABSTRACT

The Influence of Work Placement, Leadership Style, and Work Motivation on Employee Performance at the Organizational Bureau of West Papua Province. This study aims to analyze: 1) The effect of work placement, leadership style, and work motivation partially on employee performance, 2) The effect of work placement, leadership style, and work motivation simultaneously on employee performance, 3) The most dominant variable influencing employee performance at the Organizational Bureau of West Papua Province. The population of this study was 48 people, using a saturated sample technique, with multiple linear regression analysis techniques.

The results showed that: 1) Work Placement has a positive and significant effect on employee performance, 2) Leadership Style has a positive and significant effect on employee performance, 3) Work Motivation has a positive and significant effect on employee performance, 4) Work Placement Variables, Leadership Style and Work Motivation simultaneously has a positive and significant effect on Performance variables, 5) The most dominant variable that influences performance is the Leadership Style variable.

Keywords: *Work Placement, Leadership Style, Work Motivation and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Pada setiap organisasi apapun, baik organisasi pemerintah maupun swasta, sumber daya manusia mempunyai peran utama dan merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Sumber daya manusia diharapkan mampu dan mau mencurahkan tenaga sepenuhnya untuk meningkatkan kinerja, sebab kinerja merupakan tolak ukur utama bagi kemajuan suatu organisasi. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat terus beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah, maka perlu adanya peningkatan kinerja pegawai. Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi tidak dapat dipungkiri.

Organisasi harus sadar bahwa pegawailah yang membentuk hati dan jiwa organisasi. Jika organisasi berjalan lancar, pegawai senang dan mengikuti hari kerja, tidak akan ada motivasi bagi staf untuk mencari peluang yang lebih baik di luar organisasi. Inilah sebabnya mengapa pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi tidak dapat dipahami tanpa memahami peran dan tanggung jawab pimpinan. Pegawai memainkan peran yang sangat penting, dan inilah yang menjadikan mereka sebagai kehidupan dan jiwa organisasi. Dan peran penting itu hanya bisa ada jika semua pegawai mempunyai performance atau kinerja yang baik.

Kinerja (*performance*) merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Dengan kata lain kinerja merupakan serangkaian kegiatan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh karyawan dalam usahanya mencapai hasil sesuai yang telah ditetapkan (Prasetyo & Marlina, 2019). Selanjutnya kinerja juga merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama dalam perusahaan (Arda, 2017; Fitrianto, 2016).

Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi karena ia akan menentukan efektifitas dari organisasi tersebut, kinerja juga penting karena ia mencerminkan ukuran keberhasilan pada manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Tujuan-tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang baik dari para pegawainya. Sebaliknya, organisasi akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan-tujuannya manakala kinerja para pegawai tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Bagi pimpinan organisasi, kinerja pegawai menjadi sangat penting karena ia merupakan tolak ukur bagi keberhasilannya dalam mengelola unit kerja yang dipimpinnya. Jadi, kinerja merupakan faktor sentral bagi pekerjaan manajemen dalam mengelola organisasi. Karena itu, adalah penting bagi manajemen untuk mengenali dan memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai baik faktor-faktor akibatnya (Anwar Prabu, 2017).

Secara teori terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut (Simanjuntak, 2015) kinerja dipengaruhi oleh: 1) Kualitas dan kemampuan pegawai; 2) Sarana pendukung; dan 3) Supra sarana. Menurut (Sedarmayanti, 2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi. Sedangkan menurut (Mathis & Jackson, 2012) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertai diantaranya: 1) Faktor kemampuan (*ability*); dan 2) Faktor motivasi. Dalam kaitan dengan penelitian ini, peneliti hanya akan mengkaji tiga faktor penting yaitu penempatan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Menurut Sunyoto (2012), Penempatan kerja merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penempatan kerja berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan jabatan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kepribadian pegawai tersebut.(Schuler dan Jackson, 2008). Menurut Siswanto (2006) penempatan kerja adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi untuk dilakukan secara kontinuitas serta

mampu mempertanggung jawabkan segala risiko dan kemungkinan yang terjadi atas fungsi dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab.

Dengan demikian kegiatan penempatan atau staffing merupakan hal yang sangat penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai dan disiplin kerja sekaligus meningkatkan kinerja organisasi. Meski proses ini tidak mudah namun apabila dilakukan melalui tahap dan proses yang benar maka proses menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat akan terwujud. “Proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawabnya” (Siswanto,2012).

Penelitian tentang penempatan kerja telah dilakukan oleh peneliti antara lain: I Putu Satria Wira Kusuma; Komang Ardana (2020) tentang Pengaruh penempatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dimana hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara penempatan, kompensasi terhadap kepuasan kerja serta pengaruh secara langsung penempatan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara tidak langsung penempatan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, serta terdapat pengaruh secara total antara penempatan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Penelitian Haerofiatna; Nurjaya; Norman Yachya; Nur Ainiyah Dini Rizki (2021) tentang pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan menurut Gibson dalam Samsuddin (2018), adalah cara yang dilakukan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku maupun pikiran bawahannya sehingga mampu menjalankan tugasnya dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai (2018), gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Sumidjo dalam Samsuddin (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan pada hakekatnya mengandung arti bagaimana pemimpin itu berhubungan dengan bawahan. Reksohadiprojo dan Handoko (dalam Samsuddin (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Sedangkan menurut Tjiptono Fandy dan Anastasia Diana (dalam Samsuddin (2018), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar. Menurut James, bahwa *Style of Leadership* adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Sedangkan menurut Tompubolon, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan adalah strategi yang digunakan oleh seseorang dalam rangka mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Penelitian tentang gaya kepemimpinan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, antara lain oleh Samosir (2020), bahwa gaya kepemimpinan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan (2017); Aeni dan Kuswanto (2021); Stevie (2017); Taufiq Ainur Rizqi (2010), yang menyimpulkan bahwa bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan bersungguh sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018).

Winardi (2019) mengatakan bahwa motivasi berkaitan dengan hal-hal yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu. *Motivating* secara implisit berarti bahwa pimpinan organisasi berada di tengah-tengah para bawahannya dan dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasihat dan koreksi jika diperlukan. Dan secara eksplisit dalam pengertian ini jelas terlihat bahwa para pelaksana operatif dalam memberikan jasa – jasanya memerlukan beberapa macam perangsang. Perangsang – perangsang yang diharapkan untuk diperoleh secara baik moril maupun materiil.

Seorang pegawai akan termotivasi dalam bekerja apabila pegawai tersebut memunyai harapan dan manfaat untuk dapat bekerja di organisasi itu. Secara lebih lengkap, hubungan antara motivasi, harapan dan manfaat menurut Soedjadi (2012) bahwa manusia termotivasi untuk bekerja dengan gairah, apabila ia memiliki keyakinan akan terpenuhinya harapan – harapan (*expectancies* = E) yang didambakan, serta manfaat, daya tarik dan hasil konkret (*valance of outcome* = V) yang akan diperolehnya. Itu berarti bahwa semakin tinggi terpenuhinya seseorang akan harapan – harapan (E) hasil konkret yang diperolehnya (V), maka semakin tinggi pula motivasi positif (M) yang akan ditunjukkan olehnya.

Dengan demikian motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dan dibutuhkan oleh setiap pegawai guna meningkatkan kinerjanya, seperti memberikan bonus, insentif, dan hubungan budaya organisasi yang bagus dapat membangun semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuannya organisasi. Oleh karena itu perlu diuji apakah motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup (Pamela dan Oloko (2015).

Penelitian tentang motivasi dan kinerja telah dilakukan oleh: (Suryawan, et al.,2021; Trianasari,et al., 2021; M. Isa Ansari, 2013; Abdul Rachman Saleh, Hardino,2018), di mana mereka menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai.

Fenomena pada Biro Organisasi Provinsi Papua Barat menunjukkan bahwa kinerja pegawainya masih rendah. Kinerja pegawai yang rendah memberikan dampak yang negatif pada proses pelaksanaan tugas dan fungsi Biro Organisasi Provinsi Papua Barat. Rendahnya kinerja pegawai sudah barang tentu mendorong pimpinan organisasi untuk menggerakkan dan mengarahkan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya melalui penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian dan kompetensi pegawai, penerapan gaya kepemimpinan yang efektif oleh pimpinan, dan pemberian motivasi yang terus menerus kepada pegawai.

TINJAUAN LITERATUR

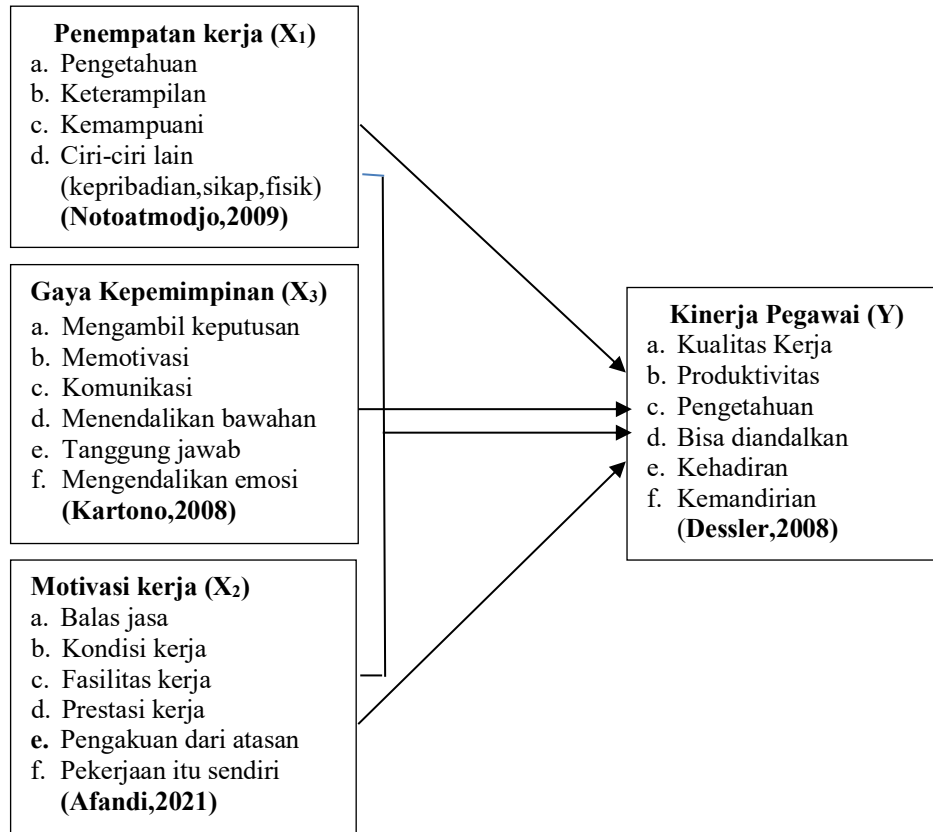
Penempatan kerja karyawan atau pegawai merupakan suatu aturan oleh organisasi untuk dapat menyalurkan kemampuan pegawai pada jabatan yang dibutuhkan, sehingga memungkinkan tujuan organisasi tercapai. Oleh karena itu organisasi harus melakukan seleksi terlebih dahulu agar mengetahui penempatan kerja yang cocok untuk para pegawai yang memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Penempatan kerja merupakan media penentuan tugas pegawai dengan didasarkan pada keahlian pegawai, dengan tentunya telah melalui tahap-tahap penyeleksian yang telah ditetapkan oleh pihak organisasi, sehingga pegawai mampu mempertanggung jawabkan tugas yang dilimpahkan oleh organisasi (Sastrohadiwiryo, 2002).

Gaya kepemimpinan atau *Style of Leadership* mencakup bagaimana seseorang bertindak dalam konteks organisasi tersebut, maka cara termudah untuk membahas berbagai jenis gaya ialah dengan menggambarkan jenis organisasi atau situasi yang dihasilkan oleh atau yang cocok bagi satu gaya tertentu (Miftah Thoha, 2015). Perhatian utama pada saat ini adalah bagi mereka yang sudah berada dalam posisi kepemimpinan, daripada mereka yang masih berpikir-pikir mengenai potensi kecakapan mereka. *Style of Leadership* yang baik adalah yang sesuai dengan situasi serta kondisi yang dihadapi oleh suatu organisasi. Dengan latar belakang kehidupan, pendidikan serta pengalaman yang dimiliki, maka seorang pemimpin akan membawa organisasi yang dipimpinnnya ke arah yang lebih baik ataukah justru sebaliknya.

Buchari (2012) mengatakan bahwa motivasi dapat dilihat sebagai bagian yang fundamental dari kegiatan manajemen, sehingga sesuatunya dapat ditujukan kepada pengarahan potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, dan menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi, kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas perseorangan maupun kelompok – kelompok organisasi. Siagian (2012) mengatakan bahwa motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Mangkunegara, (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas mereka yang sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Deskripsi ini mengungkapkan bahwa pekerjaan dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dapat dievaluasi dengan tingkat kinerja yang diberikan, misalnya kinerja karyawan dapat ditentukan dari pencapaian target spesifik selama periode kinerja karyawan dapat ditentukan dari pencapaian target spesifik selama periode dalam organisasi. “Kinerja adalah catatan dari hasil yang dihasilkan dalam fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu yang terkait dengan tujuan organisasi, kinerja merupakan hasil yang dihasilkan oleh unit fungsional tertentu atau aktifitas individu selama periode waktu tertentu bukan berdasarkan pada karakteristik pribadi karyawan yang melakukan pekerjaan” (Mardiana, Syarif, 2018).

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja memperlihatkan perilaku seseorang yang dapat diamati, yaitu : (1) ia tidak diam tetapi bertindak; melaksanakan suatu pekerjaan; (2) melakukan dengan cara- cara tertentu; (3) mengarah pada hasil yang hendak dicapai sehingga kinerja sesungguhnya bersifat faktual. Jadi, kinerja adalah hasil yang diberikan karyawan atas kerjanya dalam suatu periode di dalam suatu perusahaan sesuai dengan usaha-usaha yang telah dilakukannya.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- H1 :** Penempatan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Biro Organisasi Provinsi Papua Barat.
- H2 :** Penempatan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Biro Organisasi Provinsi Papua Barat.
- H3 :** Variabel motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Organisasi Provinsi Papua Barat.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menekankan pada penelitian yang bersifat *numerical* yang berfokus pada hasil pengolahan data melalui metode statistik guna penemuan fakta baru untuk membuktikan suatu teori. Menurut Sugiono (2011) metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis bersifat kuantitatif /statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Biro Organisasi Provinsi Papua Barat berjumlah 48 orang. Penentuan sampel menggunakan sampel jenuh artinya semua populasi dijadikan sampel penelitian yakni sebanyak 48 orang.

Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan variabel kemampuan individu, budaya kerja dan disiplin serta kinerja pegawai. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yaitu penempatan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi. Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja Pegawai
X ₁	= Penempatan Kerja
X ₂	= Gaya Kepemimpinan
X ₃	= Motivasi Kerja
a	= konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃ , b ₄ ,	= Koefisien pengaruh
e	= Faktor Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Lebih lanjut dijelaskan oleh Azwar (2011) mengatakan bahwa validitas berasal dari kata validity yang berarti sejauhmana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti dikehendaki oleh tujuan pengukuran tersebut. Akurat dalam hal ini berarti tepat dan cermat sehingga apabila tes menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran, maka dikatakan sebagai pengukuran yang memiliki validitas rendah.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 52). Dalam rangka pengujian validitas instrument, Sugiyono (2010:125) menyatakan bahwa pengujian Validitas Konstruksi (*Construct Validity*), dilakukan dengan prosedur melihat angka item total correlated melalui statistik SPSS dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*, dengan taraf signifikansi 5%. Proses ujicoba dilakukan kepada 46 orang responden sesuai dengan ketentuan jumlah minimal responden dengan r-kritis = 0.291. Jika r-hitung > r-kritis maka status butir kuesioner adalah valid dan jika r-hitung < r-kritis maka butir kuesioner tersebut tidak valid.

Tabel 1. Uji Validitas
Tabel Uji Instrumen – Validitas

VARIABEL	Indikator	R-hitung	R-tabel	Sig.	Ket
Penempatan Kerja (X1)	X1.1	0.877	0.284	0	Valid
	X1.2	0.842	0.284	0	Valid
	X1.3	0.690	0.284	0	Valid
	X1.4	0.918	0.284	0	Valid
	X1.5	0.714	0.284	0	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)	X2.1	0.833	0.284	0	Valid
	X2.2	0.711	0.284	0	Valid
	X2.3	0.703	0.284	0	Valid
	X2.4	0.495	0.284	0	Valid
	X2.5	0.901	0.284	0	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0.637	0.284	0	Valid
	X3.2	0.702	0.284	0	Valid
	X3.3	0.756	0.284	0	Valid
	X3.4	0.755	0.284	0	Valid
	X3.5	0.868	0.284	0	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.898	0.284	0	Valid
	Y2	0.883	0.284	0	Valid
	Y3	0.683	0.284	0	Valid
	Y4	0.801	0.284	0	Valid
	Y5	0.508	0.284	0	Valid

Sumber data di olah (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 1 maka diperoleh angka korelasi (r-hitung) yang hasilnya lebih besar dari r-tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0. 248. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r-hitung > 0. 248 (r-tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner Penempatan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2018). Nilai Alpha yang < 60% hal ini mengindikasikan ada beberapa responden yang menjawab tidak konsisten dan harus melihat satu persatu jawaban responden yang tidak konsisten harus dibuang dari analisis dan Alpha akan meningkat (Ghozali, 2018).

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Crombach's Alpha	Nilai Standar	Ket
Penempatan Kerja (X1)	0.861	0.6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.767	0.6	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0.799	0.6	Reliabel
Kinerja (Y)	0.816	0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Penempatan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja pada tabel 5.10 menghasilkan koefisien alpha (Cronbach's Alpha) > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliable.

Uji Normalitas

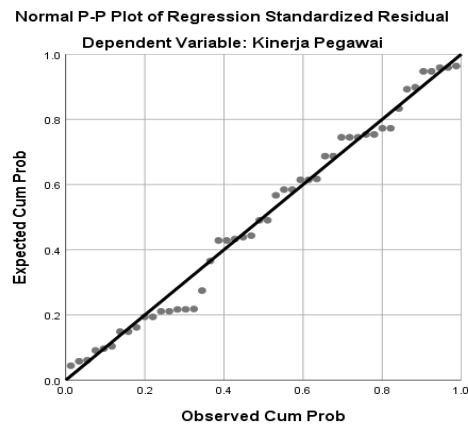
Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Uji normalitas dengan bantuan SPSS dengan menggunakan uji *kolmogorof-smirnov* adalah sebagai berikut. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.28814335
Most Extreme Differences	Absolute	.123
	Positive	.123
	Negative	-.064
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan uji statistic normalitas pada tabel 5.11 di atas menunjukkan bahwa uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov* dengan nilai *Asymp.Sig* (2-tailed) sebesar 0,68 lebih besar dari 0,05, maka data di simpulkan bahwa terdistribusi dengan normal.



Gambar 2. Uji Normalitas P-plot

Uji T (Uji Parsial)

Setelah memenuhi uji asumsi klasik maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat, dan selanjutnya akan di uji apakah ada pengaruh Penempatan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja. Berikut tabel hasil pengolahan data analisis regresi berganda menggunakan SPSS versi 25.

Tabel 4. Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.500	.983		-1.526	.134		
	Penempatan Kerja	.328	.093	.297	3.508	.001	.281	3.560
	Gaya Kepemimpinan	.509	.084	.480	6.082	.000	.324	3.086
	Motivasi Kerja	.264	.103	.248	2.572	.014	.218	4.587

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel. 4 maka diperoleh model persamaanregresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = -1.500 + 0.328X_1 + 0.509X_2 + 0.264X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja

X1 = Penempatan Kerja

X2 = Gaya Kepemimpinan

X3 = Motivasi Kerja

e = Standar error

Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dan variabel dependent secara parsial, dari persamaan tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa

1. Nilai constanta adalah (-1.500) artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Penempatan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja (nilai X1,X2 dan X3 adalah 0) maka kinerja ada sebesar (-1.500).
2. Nilai koefisien regresi Penempatan Kerja adalah 0.328 artinya jika variabel Penempatan Kerja (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan (X2), Motivasi Kerja (X3) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0.328%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Penempatan Kerja berkontribusi positif terhadap kinerja.
3. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X2) adalah 0,509 artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Kualitas Penempatan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X3) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0,156%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berkontribusi positif terhadap kinerja.
4. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja adalah 0, 264 artinya jika variabel Motivasi Kerja (X3) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Penempatan Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0, 264%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berkontribusi positif terhadap kinerja.

Melihat output SPSS hasil coefficients pada uji-t diatas, berikut pembahasan uji parsial antara Penempatan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja terhadap kinerja.

Pembahasan

1. Uji Hipotesis 1 (Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t-hitung sebesar 3.508 dan nilai t-tabel diketahui sebesar 2.012. Dengan membandingkan antara t-hitung dan t-tabel maka ditemukan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 3.508 > 2.012$, karena nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Penempatan Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0.001 < 0,05$. Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Penempatan Kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Maka Hipotesis I di terima.**

2. Uji Hipotesis 2 (Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t-hitung sebesar 6.082 dan nilai t-tabel diketahui sebesar 2.012. Dengan membandingkan antara t-hitung dan t-tabel maka ditemukan bahwa $t\text{-hitung} < t\text{-tabel} = 6.082 > 2.012$, karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0,000 < 0,05$. Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Gaya Kepemimpinan secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja. Maka Hipotesis II diterima.**

3. Uji Hipotesis 3 (Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.572 dan nilai t-tabel diketahui sebesar 2.012. Dengan membandingkan antara t-hitung dan t-tabel maka ditemukan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = 2.572 > 2.012$, karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Motivasi Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0,014 < 0,05$. Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Motivasi Kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka Hipotesis III diterima.**

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Provinsi Papua. Hal ini berarti Penempatan Kerja memiliki hubungan searah dan menjadi salah satu faktor penentu naik turunnya Kinerja Pegawai.

Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Provinsi Papua. Hal ini berarti Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan searah dan menjadi salah satu faktor penentu naik turunnya Kinerja Pegawai.

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Biro Organisasi Provinsi Papua. Hal ini berarti Motivasi Kerja memiliki hubungan searah dan menjadi salah satu faktor penentu naik turunnya Kinerja Pegawai.

Variabel Penempatan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja. Variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja adalah variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

Penempatan Kerja yang tepat: Penting untuk melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan, minat, dan keahlian pegawai. Hal ini akan membantu pegawai merasa lebih terlibat dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Biro Organisasi dapat melakukan evaluasi terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai, serta memastikan bahwa mereka memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi mereka di bidang yang sesuai.

Gaya Kepemimpinan yang efektif: Pemimpin di Biro Organisasi Provinsi Papua perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif, seperti kepemimpinan transformasional atau demokratis. Gaya kepemimpinan yang berfokus pada memberikan arahan yang jelas, memberdayakan pegawai, dan mendukung pertumbuhan dan pengembangan mereka akan meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Mendorong motivasi kerja: Biro Organisasi dapat menerapkan strategi untuk mendorong motivasi kerja pegawai, seperti memberikan pengakuan dan apresiasi yang tepat atas prestasi kerja yang baik, memberikan kesempatan pengembangan karir, atau mengadakan program insentif yang mendorong motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Selain itu, penting juga untuk menciptakan iklim kerja yang positif, kolaboratif, dan mendukung di Biro Organisasi, yang dapat meningkatkan motivasi pegawai.

Bagi peneliti selanjutnya, Bagi peneliti selanjutnya diharap dapat lebih luas dalam mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi atau hasil yang lebih dan akurat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rachman Saleh, Hardino (2018): Pengaruh disiplin kerja, motivasi, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas penyuluh bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang.
- Afandi, P. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori,Konsep dan Indikator (edisi ke- 2). ZANAF A PUBLISHING
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakankedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Bennis,W. 2011. Leading in unneving times. MIT Sloan Management Reviev. Vol.18, No. 6: 7-10.
- Dewi Rahmawati, (2016): Pengaruh Kemampuan Individu dan Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Eka Karya Mandiri Ngunut Tulungagung
- Ghozali, Imam. 2011. Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17.Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Heny (2015): Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.
- Latiafah (2018): Analisis pengaruh kompetensi dan kemampuan personal terhadap kinerja. Forum Ekonomi,20(2),2018, 87-96
- Mangkunegara AP. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rosdakarya
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Muftih Aspiyah; Martono (2016): Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja.
- Nawawi, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Rivai, Veitzhal, dan Deddy Mulyadi. 2018. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. PT. Raja Grafindo Persada., Jakarta
- Rivai, Veuthzal. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2019. *Organizational Behavior*. Eighteenth Edition. England:Pearson. 2017. *Organizational Behavior*. Sixteenth Edition. England:
- Runtuuwu et al, (2015): Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado.
- Sabban, Yusrab dan Masyadi. (2020). Effect Of Work Discipline, Leadership style and Training On Employe Performance in RSUD Haji Makassar. Jurnal Manajemen Bisnis, 10(02), 27-35.
- Sri Handoko Budi Nugroho; Achmad Choerudin; Winarna (2020): Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi (Studi di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karanganyar).

