

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA JENEBERANG
KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI



**OLEH
MUHAMMAD FAUZI
105721116718**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
2023**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA JENEBERANG
KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI

Disusun Dan Diajukan Oleh:

MUHAMMAD FAUZI

NIM: 105721116718

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Makassar**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2023**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

**Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang yang
Tidak mengetahui? Sesungguhnya orang yang berakhlak yang dapat
menerima pelajaran (Q.S. AZ-Zumar:9)**

PERSEMBAHAN

**Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-nya serta karunianya sehingga
skripsi ini telah terselenggarakan dengan baik. AlhamdulillahRabbil'amin**

**Oleh karena itu,dengan penuh kerendahan hati dan rasa syukur
tiada henti, skripsi ini kupersembahkan untuk:**

Kedua orang tuaku tercinta:

H. Syamsuddin

Hj. Islamiah

oang-orang yang saya sayang dan almamaterku

PESAN DAN KESAN

PESAN:

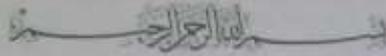
**“Kuliah itu bukan dilihat dari IPK, melainkan dari pengalaman dan skill untuk
siap masuk di dunia kerja”**

KESAN:

**“Selama di kampus banyak teman baru dengan sifat dan tingkah laku yang
berbeda tapi itu yang membuat saya semakin kuliah dan bertambahnya
pengetahuan serta keterampilan yang dapat atau bisa digunakan
didunia kerja dan adanya relasi yang bertambah selama kuliah”**



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972Makassar



LEMBAR PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta
Jeneberang Kabupaten Gowa
Nama Mahasiswa : Muhammad Fauzi
NIM : 105721116718
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 17 Juni 2023 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 01 Dzulhijjah 1444 H
19 Juni 2023 M

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Ruliaty., S.E.,M.M.
NIDN: 0009095406

Zakha Soraya, SE., M.M.
NIDN: 0904058504

Mengetahui,

Dekan

Ketua program Studi

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651-507

Nasrullah, S.E.,M.M
NBM : 1151132



**PRORGAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedunglqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Muhammad Fauzi, NIM: 105721116718, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0009/SK-Y/61201/091004/2023 M, tanggal 1 Dzulhijjah 1443 H/ 25 Juni 2023 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 01 Dzulhijjah 1444 H
19 Juni 2023 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE., M.ACC
(Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. H. Andi Rustam SE., M.M., Ak.,CA., CPA., Asean.CPA
2. Nasrullah ..S.E.M.M.
3. Dr. Ruliaty.,S.E.M.M.
4. Dr. Hj. Muchriana Muchran, SE., M.Si.,Ak.,CA

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M. Si
NBM : 651 507



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Muhammad Fauzi
No. Stambuk/NIM : 105721116718
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta
Jeneberang Kabupaten Gowa

Dengan ini menyatakan bahwa
Skripsi yang saya ajukan di depan tim penguji adalah asli HASIL karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 19 Juni 2023

Yang membuat pernyataan,



METERAI
TEMPEL

Muhammad Fauzi
105721116718

Mengetahui,



Dekan

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M. Si
NBM : 651 507

Ketua program Studi

Nasrullah, S.E., M.M
NBM : 1151132

KATA PENGANTAR



AssalamuAlaikumWr,Wb.

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam Tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah SAW beserta para keluarga, sahabat dan parapengikutnya. Ini merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul "Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa".

Skripsi dibuat untuk memenuhi isyarat guna mencapai gelar Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua saya bapak H. Syamsuddin dan ibu Hj. Islamiah, yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan do'a tulus tanpa pamrih. Dan saudara saya Muhammad Ihsan Azhim Dan Nurul Fitria, yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Serta seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan do'a restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang dalam kehidupan di dunia dan diakhirat.

Saya menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini tidak sedikit hambatan serta kesulitan yang penulis hadapi, namun berkat kesungguhan dan

ketabahan hati serta kerja keras dan berdo'a serta dorongan dan bantuan dari beberapa pihak, secara langsung ataupun tidak langsung sehingga hal-hal yang demikian rumit dapat penulis atasi dengan sebaik-baiknya. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terimakasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, di Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., MM Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dr. Ruliaty., MM. Selaku Dosen Pembimbing 1, terima kasih atas waktu, kesabaran, bimbingan dan pengarahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Zalkha Soraya, SE, MM. Dosen pembimbing II, terima kasih atas waktu, kesabaran, dorongan, bimbingan dan pengarahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak/ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah dan banyak menuangkan ilmunya kepada saya selama mengikuti perkuliahan.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2018, Manajemen 18 K, HR 18 C, HR 18 A, dan khususnya kepada , dan ela yang selalu mendukung dan menemani penulis dalam menyelesaikan

penulisan skripsi ini.

9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Semoga skripsi ini memberikan manfaat kepada penulis khususnya dan kepada para pembaca umumnya, Aamiin. Kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan partisipasi, penulis ucapkan banyak terimakasih. Semoga mendapat limpahan rahman dan amal yang berlipat ganda disisi Allah SWT.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater KampusBiru Universitas Muhammadiyah Makassar.

*NashrunminAllahuwa Fathun Karien,BillahiFiiSabililHaq,Fastabiqul
Khairat,Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Makassar, 19 Juni 2023

Penulis,

ABSTRAK

MUHAMMAD FAUZI, 2023, *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Gowa.* Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Ruliaty dan Zalkha Soraya

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Penempatan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Gowa. Penelitian ini menggunakan sumber data primer, yang dimana peneliti melakukan penelitian secara langsung di lapangan dengan menyebarkan kuesioner kepada 75 pegawai sebagai respondennya dan dokumentasi. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini metode survei dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Analisis Deskriptif Kuantitatif, Uji realibilitas, Uji Validitas, Uji T, analisis regresi linear sederhana yang diolah dengan menggunakan bantuan *Software SPSS 26*.

Hasil penelitian menunjukkan Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis dapat menyimpulkan bahwa variabel X yaitu penempatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. Kesimpulan ini diperoleh dari nilai uji t. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan pada variabel penempatan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai t sebesar 6,779 Selain itu diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel X terhadap variabel Y adalah 0,000 nilai ini lebih kecil dari nilai α yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$)

Kata Kunci: Penempatan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

MUHAMMAD FAUZI 2023, The Effect Of work Placement on Employee Performance at the Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa Regional Drinking Water Company(PDAM) Office.Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Ruliaty and Zalkha Soraya

This study aims to determine and analyze the effect of work on Employee Performance at the of the Tirta Jeneberang Gowa Regional Drinking Water Company (PDAM) Office. This study uses primary data sources, where researchers conduct research directly in the field by distributing questionnaires to 75 employees as respondents and documentation. The data collection method used in this study was a survey method using a questionnaire. The data analysis technique used is Quantitative Descriptive Analysis Test, reliability test, validity test, t test, simple linear regression analysis which is processed using SPSS 26 software.

The results showed. Based on the results of research and discussion, the authors can conclude that variable X, namely Job Placement, has a positive and significant effect on employee performance at the Office of the Regional Water Company (PDAM) Tirta Jeneberang, Gowa Regency. This conclusion is obtained from the value of the t test. Based on the results of the t-test that has been carried out on the Job Placement variable (X) on employee performance (Y), the t-value of 6.779 is obtained. In addition, it is known that the significant value of the X variable to the Y variable is 0.000, this value is smaller than the a value, which is 0.05. ($0.000 < 0.05$)

Keywords: Job Placement, Employee Performance

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACK	v
DAFTAR ISI	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan Teori	6
1. Manajemen Sumber daya Manusia.....	6
2. Penempatan Kerja	9
3. Kinerja Pegawai	18
B. Tinjauan Empiris	25
C. Kerangka Pikir.....	33
D. Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	35

A. Jenis Penelitian	35
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	35
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	36
D. Populasi dan Sampel	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
F. Jenis dan Sumber Data	40
G. Teknik Analisis Data.....	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	43
B. Hasil Penelitian	52
C. Pembahasan	62

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	64
B. Saran.....	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Uraian	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	26
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	53
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Menurut Umur	53
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Menurut Pendidikan.....	54
Tabel 4.4	Analisis Penempatan Kerja	56
Tabel 4.5	Analisis Kinerja Pegawai.....	57
Tabel 4.6	Uji Validitas	58
Tabel 4.7	Hasil Uji Realibitas	59
Tabel 4.8	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	60
Tabel 4.9	Hasil uji T	61

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Uraian	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir.....	33
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	47



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah suatu komponen vital bagi perusahaan, karena sumber manusia menjadi pelaksana utama aktivitas manajerial dan operasional di dalam perusahaan tersebut. Elemen lain, seperti uang, mesin, dan modal tidak akan bisa berjalan dengan baik tanpa adanya campur tangan dari sumber daya manusia. Untuk mencapai kinerja perusahaan yang maksimal, maka sumber daya manusia ataupun pegawai yang ada di dalam perusahaan tersebut harus mempunyai kinerja yang baik (Mathis & Jackson,2016).

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat pula akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan penempatan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan karena merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia (SDM) yang optimal bagi perusahaan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Masalah pada saat ini pentingnya peranan manajemen sumber daya manusia tercermin dari kebijaksanaan perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya. Sehingga dapat berperan benar dalam bekerja sama dan mendukung strategi perusahaan.

Penempatan kerja merupakan proses penting dalam mendapatkan pegawai yang berkompeten dan sesuai dengan kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Penempatan kerja pegawai di pusatkan pada pengembangan pegawai yang ada, harus memelihara keseimbangan antara perhatian organisasi terhadap efisiensi dengan keadilan (Muaja, Adolfina dan Dotulong, 2017). Penempatan kerja berhubungan dengan upaya untuk menjamin bahwa kebutuhan jabatan dan karakteristik organisasi sangat cocok dengan keterampilan, pengetahuan serta kemampuan yang dimiliki oleh pegawainya. Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, yakni melalui rekrutmen, pendidikan, dan pelatihan serta penilaian kinerja pegawai menjadi lebih baik maka mereka bisa bekerja dengan efisien, kualitas produk atau jasa yang dihasilkannya baik dan kuantitasnya terpenuhi, sehingga organisasi bisa mencapai tujuan yang lebih baik kedepannya.

Menurut (Sutrisno 2016:172) Kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja yaitu professional dan dapat mengejar target pekerjaannya dalam organisasi, pegawai memiliki kemampuan maka dapat menciptakan kinerja pegawai yang tinggi, maka dari itu penempatan pegawai sangat berperan penting dalam suatu perusahaan agar menghasilkan kinerja yang berkualitas dan melayani masyarakat.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa mengandalkan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor kunci sukses dan

untuk menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas perlu diadakan seleksi yang baik dan di tempatkan sesuai dengan keahliannya untuk menghasilkan kinerja pegawai yang baik

Dari hasil observasi di lapangan Ketidaksesuaian penempatan kerja antara pegawai dengan kemampuan dan keahlian akan berdampak terhadap kinerja pegawai dan akan mempengaruhi prestasi kerjanya. Penempatan kerja di PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa terbagi menjadi mutasi dan rotasi dimana tujuan dari penempatan kerja tersebut adalah untuk menghilangkan kejenuhan pada pegawai dan juga untuk menambah wawasan pada pegawai di tempat kerja yang baru. Menurut salah satu pegawai di PDAM yang mengalami mutasi jabatan menemukan bahwa terdapat kelemahan pada bentuk penempatan yang dilakukan pihak PDAM karena kurangnya pengetahuan atau keahlian pegawai di tempat kerja yang baru, sehingga memerlukan pelatihan dibidang tersebut.

Hal ini tentu saja akan memakan waktu yang lebih lama bagi pegawai agar dapat memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Diharapkan kepada pihak PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa mampu melakukan kebijakan dalam penempatan kerja pegawai dengan cara menempatkan tenaga kerja yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki pegawai, sehingga pegawai yang ditempatkan akan lebih optimal dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uraian yang dipaparkan pada latar belakang di atas, maka perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut, yang akan di tuangkan dalam bentuk proposal dengan judul : **Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja**

Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, adapun rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu: "Apakah Penempatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa?"

C. Tujuan Penelitian

Dilihat dari rumusan masalah pada penelitian di atas, adapu tujuan yang yang ingin dicapai yaitu: Untuk Mengetahui Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Peneliti sangat berharap, penelitian ini dapat memberikan ilmu dan pengetahuan kepada para pembaca mengenai pengaruh Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Peneliti sangat berharap, penelitian ini bias menjadi petunjuk bagi pembaca yang akan melakukan tentang Penempatan bagi Universitas Muhammadiyah Makassar

b. Bagi Universitas Muhammadiyah Makassar

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat mendukung atau memperkuat teori-teori tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang teori Penempatan Kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia didalam sebuah perusahaan organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan, Sumber Daya Manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber Daya Manusia atau karyawan adalah asset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekali harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal".

Menurut Herman Sofyandi (2013:6) menyatakan bahwan "Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam

menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading, dan controlling, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

b. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembahasan terkait manajemen sumber daya manusia menjadi suatu bahasan yang menjadi suatu proses sistematis dan terstruktur untuk menjalankan segala proses pengelolaan yang ada di dalam suatu lingkungan perusahaan. Dengan memiliki pengelolaan yang tersistem maka perusahaan memiliki tujuan yang ingin di capai dan realisasikan melalui pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:20) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, yaitu:

1) Fungsi Perencanaan (Planning)

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

2) Fungsi Pengorganisasian (Organizing)

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.

3) Fungsi Pengarahan (Directing)

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.

4) Fungsi pengendalian (Controlling)

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja telah dicapai.

Selain manajemen sumber daya manusia mempunyai proses pengelolaan kegiatan dengan masing-masing fungsinya, manajemen sumber daya manusia juga memiliki tujuan pengelolaan

Menurut Hasibuan, S.P (2014), perencanaan sumber daya manusia yaitu:

- 1) Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- 2) Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakan.
- 3) Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- 4) Mempermudah koordinasi, integritas, dan sinkronisasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
- 5) Menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan.
- 6) Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

2. Penempatan Kerja

Penempatan kerja merupakan salah satu proses penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karyawan yang telah menjalankan program orientasi harus segera mendapatkan tempat pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya karena penempatan kerja yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Penempatan kerja dapat berupa penempatan bagi karyawan baru maupun penugasan kembali bagi karyawan yang telah ada.

a. Pengertian Penempatan Kerja

Penempatan kerja merupakan akhir dari proses seleksi, proses penempatan yang tepat akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan suatu perusahaan akan sulit dilakukan dan segera diselesaikan apabila posisi beberapa pekerja kosong. Penempatan SDM/penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan kepada orang tersebut (Hasibuan dalam Nurani,2017)

(Menurut Haryati & Hajar 2016).Penempatan adalah kebijakan sumber daya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai baru yang akan direkrut, tetapi juga dapat melalui promosi, pengalihan (transfer), dan penurunan jabatan (dimosi) atau bahkan pemutusan hubungan kerja. Sedangkan, penempatan karyawan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang di terima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut menurut hasibuan dalam yuniarsi dan suwatno (2013:115). Selanjutnya, menurut Marihot T.E Hariandja (2013:92), penempatan kerja merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penguasaan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang direkrut, tetapi

dapat juga melalui promosi, pengalihan, dan penurunan jabatan atau bahkan pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan uraian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa penempatan kerja merupakan penugasan untuk meyalurkan karyawan dengan menempatkan karyawan tersebut pada posisi atau jabatan yang sesuai untuk memperoleh kinerja yang baik dan optimal berdasarkan pada pengetahuan, kemampuan, dan keterampilannya.

b. Faktor-Faktor Penempatan Kerja

Dalam buku yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia" Yuniarsi dan Suwatno (2013:117) mengemukakan faktor-faktor pertimbangan dalam penempatan karyawan yang dikutip dari Rivai (2011:198) bahwa penempatan pegawai dalam organisasi harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi atau latar belakang Pendidikan pegawai dengan kualifikasi pekerjaan yang akan embannya.

Faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan kerja, antara lain:

1) Faktor Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi jenjang pendidikan karyawan maka semakin tinggi pula kualitas yang dimiliki. Jika kualitas karyawan baik maka akan berdampak baik pula bagi perusahaan

2) Faktor Pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan pegawai tersebut. Hal tersebut berdasarkan pada kenyataan yang menunjukkan bahwa makin lama bekerja maka makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan. Banyaknya pengalaman bekerja memberikan kecenderungan bahwa pegawai bersangkutan memiliki keahlian dan pengalaman yang relatif tinggi.

3) Faktor Kesehatan Fisik dan Mental

Dalam menempatkan pegawai, faktor fisik dan mental perlu dipertimbangkan karena tanpa pertimbangan yang matang, maka hal-hal yang bakal merugikan perusahaan akan terjadi. Penempatan pegawai pada tugas dan pekerjaan tertentu harus disesuaikan dengan kondisi fisik dan mental pegawai yang bersangkutan.

4) Faktor Usia

Dalam rangka menempatkan pegawai, faktor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi perlu dapat pertimbangan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan. Selain faktor-faktor penempatan kerja, dalam sumber daya manusia penempatan kerja juga harus memiliki sistem dan prosedur. Sistem dan prosedur penempatan kerja

adalah rangkaian komponen dan urutan kronologis untuk menempatkan karyawan pada posisi yang tepat.

c. Sistem Dan Prosedur Penempatan Kerja

Sistem penempatan kerja dapat didefinisikan sebagai rangkaian komponen ketenagakerjaan, khususnya dalam menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat, dan dirancang dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar besarnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Sistem penempatan tenaga kerja harus dirancang, yaitu komponen ketenagakerjaan harus di atur dalam beberapa perpaduan atau kombinasi guna mencapai tujuan yang diharapkan. Instruksi rinci harus disiapkan untuk melukis tugas, pekerjaan, dan tanggung jawab. Jika intruksi operasional ini semuanya telah dirancang, siaplah tenaga kerja dipekerjakan.

Menurut Siswanto (2013:164) Prosedur penempatan kerja adalah; "suatu urutan kronologis untuk menempatkan pegawai yang tepat pada posisi yang tepat pula. Prosedur penempatan kerja yang di ambil merupakan Output pengambilan keputusan yang dilakukan berdasarkan pertimbangan nasional maupun berdasarkan pertimbangan objektif ilmiah". Flippo dalam Komaruddin (2013:58)

mengemukakan bahwa untuk memenuhi prosedur penempatan personalia harus memenuhi tiga (3) buah pernyataan pendahuluan:

1. Harus ada wewenang untuk pempatan personalia yang datang dari daftar permintaan personalia yang dikembangkan melalui analisis tenaga kerja.

2. Orang yang bertugas dalam penempatan harus mempunyai standar personalia yang digunakan untuk membandingkan calon pekerja. Standar ini dikemukakan oleh spesifikasi jabatan yang dikembangkan melalui analisis jabatan.
3. Petugas harus mempunyai pelama pekerja yang akan diseleksi untuk ditempatkan.

Apabila terjadi salah penempatan (misplacement) maka perlu tindak lanjut suatu program penyesuaian kembali (readjustment) pegawai yang bersangkutan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, yaitu dengan melakukan:

1. Menempatkan kembali pada posisi yang lebih sesuai seperti (latar belakang pendidikan, minat, berkemampuan dan keahliannya.)
2. Menugaskan kembali dengan tugas-tugas yang sesuai dengan bakat dan kemampuan. Selain prosedur penempatan kerja, dalam manajemen sumber daya manusia penempatan kerja juga harus memiliki tujuan. Tujuan penempatan kerja adalah untuk menempatkan orang yang tepat dan jabatan kerja yang sesuai dengan minat, keahlian dan kemampuannya.

d. Tujuan Penempatan kerja

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan kerja manajer sumber daya manusia, menempatkan seseorang pegawai atau calon pegawai

dengan tujuan antara lain agar pegawai bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang di bebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas dan menempatkan orang yang tepat dan jabatan kerja yang sesuai dengan minat dan kemampuannya. Menurut Arief Bodan R (2018:33) Maksud diadakan penempatan kerja adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria yaitu:

1. Kemampuan
2. Kecakapan
3. Keahlian

Selain dari tujuan penempatan kerja,ada juga prinsip-prinsip dari penempatan kerja. Prinsip penempatan kerja dalam manajemen sumber daya manusia adalah pegangan hidup yang diyakini dalam menempatkan karyawan supaya tujuannya bisa tercapai.

e. Prinsip-Prinsip Penempatan Kerja

Prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan kerja menurut Musenif dalam Suwatno (2013:13), yaitu:

1. Prinsip Kemanusiaan

Prinsip yang menganggap manusia sebagai unsur pekerja yang mempunyai persamaan harga diri, kemauan, keinginan, cita-cita dan kemampuan yang harus di hargai posisinya sebagai manusia yang layak tidak dianggap mesin

2. Prinsip Demokrasi

Prinsip ini menunjukkan adanya saling menghormati, saling menghargai, dan saling mengisi dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Prinsip *The Right Man On The Right Place*.

Prinsip ini penting dilaksanakan dalam arti bahwa penempatan setiap orang dalam setiap organisasi yang perlu didasarkan pada kemampuan, keahlian, pengalaman, serta pendidikan yang dimiliki orang yang bersangkutan.

4. Prinsip *Equal Pay For Equal Work*.

Pemberian balas jasa terhadap karyawan baru didasarkan atas hasil prestasi kerja yang didapatkan oleh pegawai yang bersangkutan.

5. Prinsip Kesatuan Arah

Prinsip ini diterapkan dalam perusahaan terhadap setiap karyawan yang bekerja agar dapat melaksanakan tugas-tugas, dibutuhkan kesatuan arah, kesatuan pelaksanaan tugas sejalan dengan program dan rencana yang digariskan.

6. Prinsip Kesatuan Tujuan

Prinsip ini erat hubungannya dengan kesatuan arah artinya arah yang dilaksanakan harus di fokuskan pada tujuan yang di capai.

7. Prinsip Kesatuan Komando

Karyawan yang bekerja selalu di pengaruhi adanya komando yang diberikan sehingga setiap karyawan hanya mempunyai 1 orang atasan.

8. Prinsip Efisiensi Dan Produktivitas Kerja

Prinsip ini merupakan kunci kearah tujuan perusahaan karna efisiensi dan produktivitas kerja harus dicapai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan

f. Indikator Penempatan Kerja

Menurut Patricia et al, (2016:4) indikator penempatan kerja menyangkut beberapa indikator dari penempatan pegawai antara lain:

1. Pendidikan

Pendidikan memacu seseorang untuk memahami teori yang sesuai dari suatu permasalahan.

2. Pengetahuan Kerja

Pengetahuan kerja dapat membantu pekerja dalam menganalisis suatu cara yang efisien dan efektif dalam bekerja.

3. Keterampilan

Membantu pekerja terampil secara teknis dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi di hubungkan dengan visi suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional.

Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson (Wibowo 2016) mengemukakan bahwa kinerja merupakan nilai

serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negative, pada penjelasan tujuan organisasi.

Selain itu menurut Edison et al (2016) kinerja adalah suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan Armstrong dan Baron dalam (Irfham, 2014) menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dan tujuan strategis organisasi, kepuasan masyarakat dan memberikan kontribusi ekonomi.

Kasmir (2016) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu

Mangkunegara (2017:67) mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang secara kuantitas atau kualitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu.

Dari beberapa definisi maka diketahui bahwa Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang

atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

2. Indikator Kinerja Pegawai

Untuk mengukur kinerja pegawai secara individual ada beberapa indikator yang di gunakan. (Menurut Mangkunegara (2017), ada empat indikator antara lain sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang di ukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan, dengan kata lain seorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang diberikan perusahaan secara efektif dan efisien, yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah segala bentuk satuan ukuranyang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dlam ukuran angka, jadi kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam suatu periode tertentu.

c. Pelaksaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Jadi dapat dikatakan bahwa melaksanakan tugas sesuai intruksi dalam bekerja serta bagaimana seorang karyawan mampu untuk berinisiatif dan berhati-hati dalam bekerja agar mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kasmir (2017:189) mengatakan banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skil* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik, maka akan memberikan kinerja baik pula demikian pula sebaliknya.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula, sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan yang memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaiknya.

c. Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya, jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat dan benar karena pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang di berikananya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat pegawai senang dengan mengikuti apa yang di perintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan meningkatkan kinerja karyawannya.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokaratis tentu berbeda dengan gaya pemipin yang otoriter.

h. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum

serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kerja.

j. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan dalam kerja. Maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat

dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja dengan sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan memenuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati

janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

m. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjlanka aktifitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu, kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang di perintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

B. Tinjauan Empiris

Berdasarkan penelitian ini terdapat beberapa penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang di bahas dan dapat dijadikan sebagai sumber dan bahan penelitian

Tabel .2.1
Peneliti Terdahulu

No.	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Aldy M. Pongoh, Lisbeth Mananeke, Greis M. Sendow (2018)	Pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan lembaga penyiaran public TVRI stasiun	Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. TVRI stasiun sulut sebaiknya memperhatikan kompetensi dan penempatan karyawan agar

		Sulawesi selatan		kinerja karyawan TVRI stasiun sulut terus meningkat tiap tahunnya.
2.	Monica Lomban, Rita Taroreh, Merinda Pandowo (2017)	Pengaruh penempatan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor dinas kependudukan dan catatan sipil manado	Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial penempatan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada dinas kependudukan dan catatan sipil manado. Dinas kependudukan dan catatan sipil manado harus memperhatikan faktor penempatan kerja dan gaya kepemimpinan.
3.	Devid W.R Rondo, Rosalina A.M Koleangan, Hendra Tawas (2018)	Pengaruh kepribadian, lingkungan kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan (pada PT. PRISMA DANA MANADO)	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan kepribadian dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan memberi perhatian yang lebih besar terhadap peningkatan dan pengembangan kemampuan pegawai, agar pimpinan dapat menempatkan pegawai pada

				suatu bidang tugas/pekerjaan tertentu dan memperhatikan faktor kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, dan kesesuaian sikap yang dimiliki oleh pegawai.
4.	Karina Octavia Muaja, Adolfina, Lucky O.H. Dotulong (2017)	Pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BANK Sulutgo kantor cabang utama manado	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut-Go Kantor Cabang Utama Manado. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, manajer hendaknya dapat menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaannya
5.	Mansur (2017)	Pengaruh penempatan kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan catatan sipil tenaga kerja dan transmigrasi	Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, dan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS Versi 16,0.	Hasil penelitian menunjukkan baik bahwa baik secara simultan maupun secara parsial variabel penempatan kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas kependudukan,

		kabupaten soppeng		catatan sipil, tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten soppeng.
6.	syalimono siahaan, Syaiful Bahri (2019)	Pengaruh Penempatan Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif, dimana variabel diukur dengan skala likert.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan penempatan pegawai, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
7.	Made Bagus Githa Wijaya, Wayan Suana (2019)	Pengaruh Penempatan N Dan Pengalaman Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif.	Hasil dari penelitian menunjukan penempatan dan pengalaman berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

8.	Chindri T. Abram, Ventje Tatimu, Wehelmina Rumawas (2022)	Pengaruh penempatan dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada BANK Rakyat Indonesia uniti Siau	Melalui penelitian ini diperoleh hasil bahwa penempatan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja.	Melalui penelitian ini diperoleh hasil bahwa penempatan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja.
9.	Sely Melina, Ari Sulistyowati (2022)	Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM TIRTA BHAGASASI KABUPATEN BEKASI	Jenis penelitian ini adalah kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Penempatan Kerja dan Kompensasi Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya uji parsial variabel Penempatan Kerja dengan nilai t-hitung 2,102 lebih besar dari t-tabel 1,9852 dan variabel Kompensasi Kerja dengan nilai t-hitung 2,279 lebih besar dari t-tabel 1,9852.
10.	Caecilia Rosa Permatasari dan Dr. Hari Susanta Nugraha, M.Si (2018)	Pengaruh Rekrutem, seleksi, dan penempatan terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Jakarta	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi 16,0.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable kualitas rekrutmen, seleksi dan penempatan secara parsial berpengaruh positif dan

				<p>signifikan terhadap kinerja karyawan. Variable rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variable seleksi dan penempatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel rekrutmen, seleksi dan penempatan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p>
--	--	--	--	--

Adapun perbedaan dan persamaan dan peneliti terdahulu dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Aldy M. Pongoh, Lisbeth Mananeke, Greis M. Sendow

Aldy M. Pongoh, Lisbeth Mananeke, Greis M. Sendow menulis dengan judul menggunakan 3 variabel Kompetensi (X1) dan penempatan kerja (X2) dan variabel Y nya adalah Kinerja karyawan. Yang membedakan dengan penelitian ini adalah waktu dan tempat. Aldy M. Pongoh, Lisbeth Mananeke, Greis M. Sendow dilaksanakan pada tahun 2018 sedangkan penelitian ini akan dilaksanakan pada tahun 2022.

2. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Monica Lomban, Rita Taroreh, Merinda Pandowo

Monica Lomban, Rita Taroreh, Merinda Pandowo menulis dengan judul menggunakan 3 variabel penempatan kerja (X1) dan Gaya kepemimpinan (X2) dan variabel Y nya adalah Kinerja Pegawai. Yang membedakan dengan penelitian ini adalah waktu dan tempat. Monica

Lomban, Rita Taroreh, Merinda Pandowo dilaksanakan pada tahun 2017 sedangkan penelitian ini akan dilaksanakan pada tahun 2023.

3. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Devid W.R Rondo, Rosalina A.M Koleangan, Hendra Tawas

Devid W.R Rondo, Rosalina A.M Koleangan, Hendra Tawas menulis dengan judul menggunakan 3 variabel Kepribadian, lingkungan kerja (X1) dan Penempatan kerja (X2) dan variabel Y nya adalah Kinerja karyawan. Yang membedakan dengan penelitian ini adalah waktu dan tempat. Devid W.R Rondo, Rosalina A.M Koleangan, Hendra Tawas pada tahun 2018 akan dilaksanakan pada tahun sedangkan penelitian ini 2022

4. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Muaja, Adolfina, LuckyO.H.Dotulong

dengan judul menggunakan 3 variabel Pengaruh penempatan kerja (X1) pengalaman kerja (X2) dan variabel Y nya adalah kinerja karyawan Yang membedakan dengan penelitian ini adalah waktu dan tempat Karina Octavia Muaja, Adolfina, Lucky O.H. Dotulong pada tahun (2017) akan dilaksanakan pada tahun sedangkan penelitian ini 2023

5. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Mansur.

Perbedaan antara keduanya pada tahun, tempat dan metode yang digunakan. Pada penelitian Mansur dengan judul Pengaruh penempatan kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan catatan sipil tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten soppeng peneliti ini meneliti pada tahun 2017 dan bertempat di soppeng dengan Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, dan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS Versi 16,0. Sedangkan peneliti ini akan dilakukan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa pada tahun 2023 dengan metode Analisis Deskriptif, Uji Validitas, dan Uji Reabilitas.

6. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Syalimono Siaanha, Syaiful Bahri

Perbedaan antara keduanya terletak pada judul menggunakan tiga variabel, sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2023 di kabupaten Gowa sementara penelitian syalimono siahaan, Syaiful Bahri (2019).

7. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Made Bagus Githa Wijaya, Wayan Suana

Perbedaan antara keduanya terletak pada judul Made Bagus Githa Wijaya, Wayan Suana menggunakan tiga variabel sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel Penelitian ini dilakukan pada tahun 2023 di kabupaten Gowa sementara penelitian Made Bagus Githa Wijaya, Wayan Suana (2019).

8. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Chindri T. Abram, Ventje Tatimu, Wehelmina Rumawas

Perbedaan antara keduanya terletak pada judul Chindri T. Abram, Ventje Tatimu, Wehelmina Rumawas menggunakan tiga variabel sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel Penelitian ini dilakukan pada tahun 2023 di kabupaten Gowa sementara penelitian Chindri T. Abram, Ventje Tatimu, Wehelmina Rumawas (2022).

9. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Sely Melina, Ari Sulistyowati

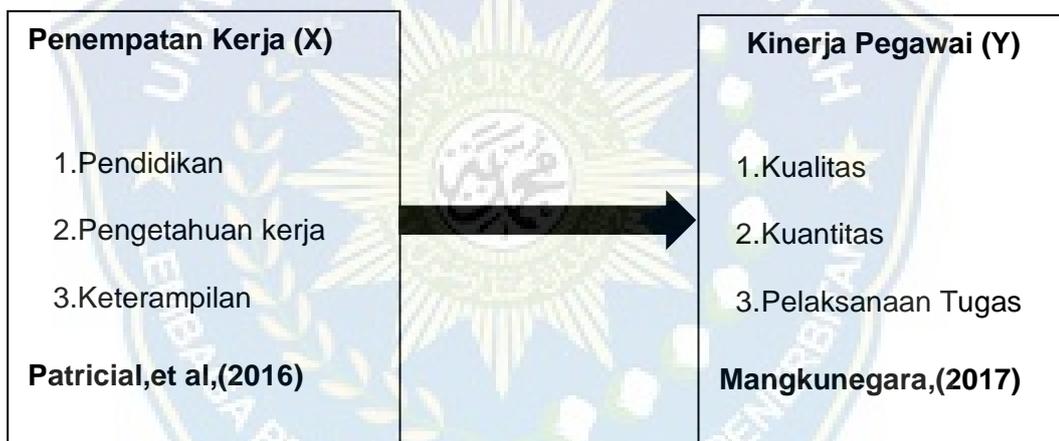
Penelitian ini menggunakan tiga variabel, sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2023 di kabupaten Gowa sementara penelitian Sely Melina, Ari Sulistyowati (2022).

10. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Caecilia Rosa Permatasari dan Dr. Hari Susanta Nugraha, M.Si

Perbedaan antara keduanya terletak pada judul Caecilia Rosa Permatasari dan Dr. Hari Susanta Nugraha, M.Si menggunakan tiga variabel, sedangkan penelitian ini menggunakan dua variabel. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2023 di kabupaten Gowa sementara penelitian Caecilia Rosa Permatasari dan Dr. Hari Susanta Nugraha, M.Si dilakukan pada tahun 2018 di Jakarta.

C. Kerangka Pikir

Kerangka berfikir adalah sebuah model atau gambaran yang berupa konsep yang didalamnya menjelaskan tentang hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Kerangka pemikiran diturunkan dari suatu teori yang relevan dengan permasalahan yang telah dirumuskan, kerangka ini dibuat dalam bagian alur yang saling berhubungan. Sehingga alur berfikir dalam penelitian ini adalah seleksi atau penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Dalam penulisan proposal ini penulis mengajukan jawaban sementara yang sesuai dengan permasalahan tersebut di atas sebagai berikut : "Diduga bahwa, Penempatan Kerja berpengaruh positif dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa"

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara empiris dan ekspresi matematis dan hubungan-hubungan kuantitatif.

Penelitian ini termasuk desain penelitian deskriptif kuantitatif karena merupakan pengembangan konsep dan pengumpulan data untuk menguji pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Upaya memperoleh data dibutuhkan, maka penulis memilih Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Gowa Tombolang Kec. Somba Opu jl. Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa yang bergerak di bidang pelayanan air minum. Waktu penelitian untuk memperoleh data, penulis telah melakukan selama dua bulan lamanya Februari 2023-April 2023

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen (Bebas) dan variabel dependen (Terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Penempatan Kerja sedangkan untuk variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Definisi operasional variabel merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian, guna mengukur variabel-variabel yang masih dalam bentuk suatu konsep. Sebagai berikut:

1. Variabel dependen (X)

Penempatan kerja pada penelitian ini didefinisikan sebagai proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada pegawai yang lulus seleksi untuk dilaksanakan secara kontinu dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditempatkan serta mampu memepertanggung jawabkan segala resiko yang mungkin terjadi atau tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut, pada penelitian ini penempatan kerja mengadopsi pendapat yang dikemukakan oleh Patricia et al (2016) tentang penempatan pegawai menyangkut beberapa indikator dari penempatan pegawai itu sendiri,

1. Pendidikan
2. Pengetahuan kerja
3. Keterampilan

2. Variabel Independen (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja seseorang secara kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas:objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tersentuh yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di Tarik kesimpulannya (Sugioyono,2012) berdasarkan pendapat ahli tersebut, populasi dalam penelitian jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai pada Perusahaan Daerah Air Miunum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa yang berjumlah 300 pegawai.

2. Sampel

Menurut Malhotra (2007) sampel merupakan sebuah subgroup dari elemen populasi terpilih untuk berpartisipasi dalam sebuah studi.Sedangkan menurut Sugiyono (2008:116) "sampel adalah sebagian dari jumlah dan berkarakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Sampe adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2012). Adapun sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa dengan penentuan sampel menggunakan rumus slovin.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel minimal

N = Jumlah Populasi

$e = \text{error margin (batasan toleransi kesalahan)}$

Diketahui : $N = 300$ orang : $e = 10\%$

$$\frac{300}{1 + (300 \cdot (0.1^2))}$$

$$n = \frac{300}{1 + (300(0,01))}$$

$$n = \frac{300}{1 + 3}$$

$$= \frac{300}{4}$$

$$n = 75 \text{ responden}$$

E. Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan berbagai cara yang disesuaikan dengan informasi yang diinginkan, antara lain dilakukan dengan:

1. Observasi

Observasi atau yang disebut pula pengamatan, meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra. Jadi mengobservasi dapat dilakukan melalui pengelihatn, peraba dan pengecap. Observasi dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan sistematis terhadap gejala-gejalayang diteliti.

2. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode survei dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner atau daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden sifatnya tertutup dan terbuka dengan jawaban yang telah disediakan, dan diharapkan diisi oleh responden dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia pengukuran skala dalam metode kuesioner ini menggunakan taraf skala likert sebagai berikut:

- 5 = Sangat Setuju (SS)
- 4 = Setuju (S)
- 3 = Kurang Setuju (KS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode yang dilakukan peneliti dengan menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, foto, notulen, rapat, catatan harian, dan sebagainya.

F. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

- a. Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa yang diteliti dalam bentuk angkatan-angka dan dapat digunakan untuk pembahasan lebih lanjut

2. Sumber Data

- a. Data Primer, yaitu data yang di peroleh langsung dari PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa yang memerlukan pengelolaan lebih lanjut.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang bersumber dari PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa ataupun dari instansi/jawaban yang terkait untuk melengkapi data/informasi.

G. Teknik Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini digunakan:

1. Analisis Deskriptif Kuantitatif merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.
2. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut.

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, kesimpulannya item koesioner tersebut valid.

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, kesimpulannya item koesioner tersebut tidakvalid.

3. Uji Realibilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Realibilitas di ukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

4. Analisis regresi linear sederhana adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan linear namun dalam penelitian ini hanya digunakan saat variabel dependen sehingga disebut regresi linear sederhana.

Adapun persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan

Y = Kinerja Pegawai

a = konstanta yaitu nilai Y jika X = 0

b = koefisien regresi linear yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel

Y yang didasarkan variabel X

X = penempatan Kerja

e = eror

5. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji parsial dengan uji t bertujuan menganalisis besarnya pengaruh masing-masing perubah independen secara individual (parsial) terhadap perubah dependen. Hasil dari uji t menunjukkan masing-masing pengaruh independen terhadap perubah dependen jika p-value lebih kecil dari nyata yang ditentukan atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hipotesis nol dan hipotesis alternative yang di usulkan dan diuji t adalah :

- a) $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau P-value $< \alpha$, ditolak H_0 , yang berarti bahwa suatu faktor X memiliki pengaruh terhadap faktor Y.
- b) $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau P-value $> \alpha$, diterima H_0 , yang berarti bahwa suatu faktor X tidak mempunyai pengaruh terhadap faktor Y.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa

Sejarah singkat Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa sebagai sarana kebutuhan air bersih bagi kota Sungguminasa dan penduduk Kabupaten datill Gowa umumnya, maka pada tahun 1980 satu unit pengelolaan air bersih mulai didirikan oleh direktorat citra karya departemen pekerjaan umum cabang Dinas Kabupaten Gowa dimana pengelolaan dan pengawasannya dilaksanakan oleh Proyek Pengelolaan Sarana Air Bersih (PPSAB) Propinsi Sulawesi Selatan.

Dengan kapasitas produksi Air bersih 10lt/dtk pada tahun 1981 unit pengelolaan air Kabupaten Gowa mulai memenuhi kebutuhan air bersih bagi masyarakat kota Sungguminasa, hingga pada tahun 1982 tanggal 8 September dengan adanya berita acara penyerahan aset Pemerintah pusat oleh Departemen keuangan Republik Indonesia kepada pemerintah Daerah tingkat II Kabupaten Gowa, Bersama itupula Badan Pengelolaan Air Minum (BPAM) Kabupaten Gowa dimana pengelolaan dan ditanggung jawab masih tetap pada Proyek Pengelolaan Sarana Air Bersih (PPSAB) Propinsi Sulawesi Selatan dengan mengangkat pegawai bagi Badan Pengelolaan Air Minum (BPAM) dimaksud dan memperbantukan 3 orang Pegawai Negeri Sipil dan Pemerintah Daerah tingkat II Gowa.

Sejalan dengan berkembangnya pembangunan Kabupaten dati II Gowa, kebutuhan air bersih masyarakat kota bertambah besar sehingga dengan kapasitas produksi 10lt/dtk terasa tidak mencukupi lagi. Oleh Proyek Pengelolaan sarana Air Bersih (PPSAB) Propinsi Sulawesi Selatan diajukan proposal pengembangan rencana penambahan kapasitas produksi air bersih sebesar 20lt/dtk. Pada tahun 1985/1986 rencana pengembangan kapasitas dapat direalisasikan dengan terlaksananya, pembangunan instalasi pengolahan air tersebut yang berlokasi dikampung cambaya kelurahan Sungguminasa. Tetapi sangat disayangkan dengan adanya instalasi pengelolaan air baru tersebut, instalasi yang lama sudah tidak dipake lagi mendapat perhatian dengan baik sehingga unit pengelolaan tersebut rusak dan tidak dapat difungsikan lagi.

Pada tahun 1988 Pemerintah Daerah tingkat II Gowa menerbitkan peraturan Daerah nomor 2 tahun 1988 tanggal 15 Maret 1988 tentang pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Dati II Gowa. Karena unit pengelolaan air bersih telah ada di Kabupaten Gowa yaitu Badan Pengelolaan Air Minum (BPAM) milik Direktorat Jendral Cipta Karya Departemen PU Cabang Dinas Kabupaten Gowa, maka oleh pemerintah Daerah tingkat II Gowa mengusulkan kepada Pemerintah pusat untuk menterahkan pengelolaan badan tersebut kepada Pemerintah pusat tingkat II Gowa sehingga pada tahun 1991 tepatnya tanggal 23 Februari, dengan terbitnya SK Menteri P.U dengan Nomor:75/KPTS/1991. Tanggal 9 Februari 1991 tentang Penyerahaan Pengelolaan Prasarana dan sarana air bersih

diKabupaten Gowa Dati II Gowa, terlaksanalah penandatanganan berita cara penyerahan pengelolaan Prasarana dan Sarana Pengelolaan Air Minum Kabupaten Gowa menjadi PDAM Kabupaten Datil II Gowa.

Perkembangan pembangunan Kabupaten Dati II Gowa ang demikian pesatnya dan dengan adanya pembangunan unit-unit perumahan sebagai akibat Ibu Kota Kabupaten Gowa yang Madya Ujung Pandang, Ibu Kota Makassar Propinsi Sulawesi Selatan secara tidak langsung mengakibatkan pertumbuhan jumlah penduduk yang membutuhkan air bersih masyarakat kota yang semakin meningkat pula sehingga Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Dati II Gowa dengan tingkat kapasitas produksi 20lt/dtk dirasakan tidak lagi mencukupi kebutuhan air minum penduduk kota Sungguminasa.

Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gowa dalam usaha memenuhi kebutuhan Air bersih masyarakat kota yang semakin meningkat, telah memperoleh bantuan pemerintah pusat melalui dana Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) tahung Anggaran 1994/1995 yaitu penambahan produksi 20lt/dtk yang pembangunannya dapat direalisasikan januari 1995. Dengan selesainya pembangunan tambahan instalasi pengolaan air pada bulan Maret 1995, maka produksi air bersih menjadi 40lt/dtk yang mulai beroperasi pada bulan April 1995.

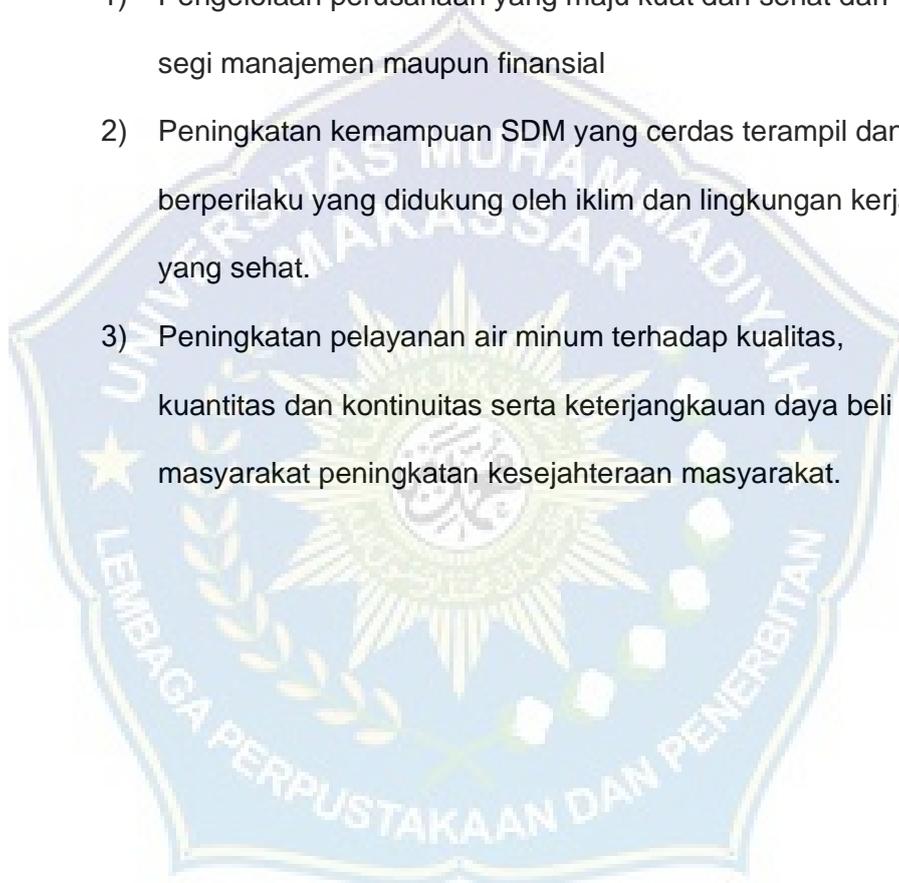
2. Visi dan Misi

a. Visi

“Menjadi PDAM yang mandiri, profesional mengutamakan pelayanan”

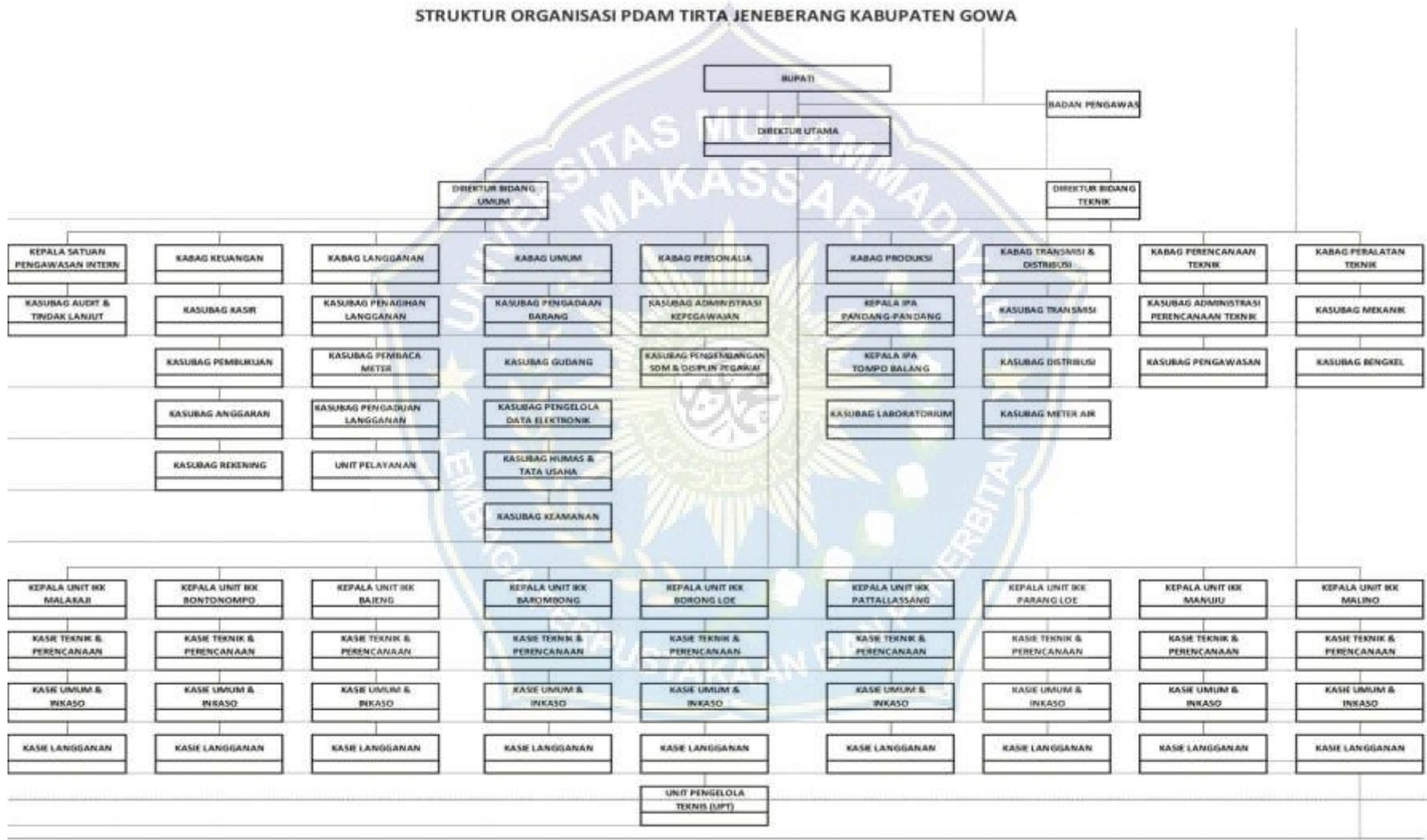
b. Misi

- 1) Pengelolaan perusahaan yang maju kuat dan sehat dari segi manajemen maupun finansial
- 2) Peningkatan kemampuan SDM yang cerdas terampil dan berperilaku yang didukung oleh iklim dan lingkungan kerja yang sehat.
- 3) Peningkatan pelayanan air minum terhadap kualitas, kuantitas dan kontinuitas serta keterjangkauan daya beli masyarakat peningkatan kesejahteraan masyarakat.



3. Struktur Organisasi PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa

Gambar4.1 Struktur Organisasi PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa



4. Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab Pegawai

a. Tugas Dan Tanggung Jawab Direksi yaitu:

- a) Direksi secara bersama-sama dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada Bupati atas semua tindakan dan pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada Direksi melalui Badan Pengawas.
- b) Direksi melaksanakan kebijaksanaan umum perusahaan yang ditetapkan dalam peraturan kepegawaian di lingkungan perusahaan.
- c) Direksi menerapkan kebijakan pokok dan sasaran perusahaan meliputi rencana kerja dan rencana anggaran pendapatan dan belanja.

b. Tugas Dan Tanggung Jawab Direktur Utama yaitu:

- a) Tanggung jawab administratif fungsional perusahaan kepada Bupati.
- b) Mengadakan rapat pada waktu-waktu tertentu untuk membahas secara menyeluruh penyelenggaraan perusahaan.
- c) Rapat dipimpin oleh Direktur utama dan apabila berhalangan untuk menjalankan tugas pekerjaan tersebut maka yang bersangkutan serang penggantinya, salah satu anggota direksi yang ada.
- d) Menetapkan kebijakan perusahaan jangka pendek dan jangka panjang.
- e) Mewakili perusahaan di dalam dan di luar pengadilan dan dapat menyerahkan kuasa kepada seorang staf yang ditunjuk.

- d) Membuat laporan berkala tentang kegiatan perusahaan dan laporan realisasi anggaran kepada Bupati/Badan Pengawas PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

c. Tugas Dan Tanggung Jawab Direktur Umum

DanKeuanganyaitu:

- a) Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan bagian umum, bagian Sumber Daya Manusia, bagian hubungan Masyarakat dan hukum, serta bagian keuangan.
- b) Mengkoordinasikan dan mengendalikan sumber-sumber pendapatan serta pembelanjaan dan kekayaan perusahaan.
- c) Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan pengadaan pengelolaan dan perlengkapan.
- d) Mengendalikan uang pendapatan hasil penagih penjualan air dan pengelohan air limbah dari langganan.
- e) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur Utama

d. Tugas Dan Tanggung Jawab Direktur Teknik yaitu:

- a) Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan-kegiatan di bagian perencanaan teknik, bagian produksi dan distribusi, serta bagian teknologi informasi dan pengolahan data.
- b) Mengkoordinasikan kegiatan pengujian peralatan teknik dan bahan-bahan kimia.
- c) Mengkoordinasikan dan mengendalikan pemeliharaan instalasi produksi, sumber air tanah dan sarana air limbah.

- d) Melaksanakan tugas lain yang di berikan direktur utama.
- e. Bagian Hubungan Langgan Mempunyai Tugas yaitu:
 - a) Menyelenggaran fungsi-fungsi pelayanan langgan, pengelolaan rekening;
 - b) Senantiasa mengupayakan suasana kerja yang harmonis dan dinamis;
 - c) Melakukan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direksi;
- f. Bagian Keuangan Mempunyai Tugas yaitu:
 - a) Mengurus transaksi penerimaan dan pengeluaran perusahaan baik melalui bank maupun melalui kas perusahaan;
 - b) Mengkoordinir kegiatan pemeriksaan kas setiap hari dan menutup transaksi setiap bulan;
 - c) Mengkoordinir penerimaan hasil penjualan rekening air dan non air dari setiap unit pelayanan dan mitra kerja;
- g. Bagian Peralatan Peralatan Teknik Mempunyai Tugas yaitu:
 - a) Mengurus perbekalan material dan peralatan teknik;
 - b) Mengetes, meneliti dan menilai peralatan teknik sesuai dengan kebutuhan perusahaan;
 - c) Mengadakan koordinasi dengan bagian-bagian lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya;
- h. Bagian Perencanaan Mempunyai Tugas yaitu:
 - a) Menyusun rencana kerja sesuai dengan program kerja perusahaan;
 - b) Mengkaji dan menganalisa system dan prosedur yang disesuaikan dengan perkembangan perusahaan;

c) Mengevaluasi rencana kerja jangka pendek dan jangka panjang perusahaan secara keseluruhan terutama yang menyangkut pengembangan operasional perusahaan untuk masa lima tahun mendatang;

i. Bagian Personalia Mempunyai Tugas yaitu:

a) Mengurus Proses Askes, Astek, dan proses pegawai yang telah mencapai usia pensiun dan penghargaan;

b) Mengevaluasi hasil kerja bawahan;

c) Melaksanakan dan mengurus segala hal yang berhubungan dengan kepegawaian;

j. Bagian Produksi Mempunyai Tugas yaitu:

a) Mengendalikan pemeliharaan instalasi dan peralatan produksi;

b) Mengupayakan langkah-langkah penyelesaian untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam proses produksi air;

c) Menentukan, mengadakan dan melaporkan kebutuhan-kebutuhan bahan yang dipergunakan untuk proses pengolahan;

k. Bagian Transmisi Dan Distribusi Mempunyai Tugas yaitu:

a) Merencanakan dan mengkoordinir kegiatan penanggulangan kebocoran;

b) Bertanggung jawab terhadap laporan dan penggunaan material;

c) Mengadakan koordinasi dengan bagian-bagian lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya;

I. Bagian Umum Mempunyai Tugas yaitu:

- a) Membina dan memotivasi bawahan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan pengembangan karier bawahan;
- b) Mengevaluasi hasil kerja bawahan;
- c) Mengoreksi bahan penyusunan program dan petunjuk teknis pelaksanaan tugas administrasi umum, perlengkapan, pergudangan, pengolahan data dan elektronik, personalia/administrasi kepegawaian, rumah tangga/ kesekretariatan dan keamanan;

m. Satuan Pengawas Intern Mempunyai Tugas Yaitu:

- a) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan;
- b) Memantau dan mengendalikan kegiatan bawahan;
- c) Membimbing bawahan dalam upaya peningkatan produktifitas kerja;
- d) Mengevaluasi hasil kerja

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik dari jenis kelamin responden dapat dikelompokkan menjadi 2 yaitu kelompok pria dan wanita, dan agar lebih jelasnya maka disajikan dalam bentuk table sebagai berikut:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi Responden	Frekuensi %
1.	Pria	43	57,33%
2.	Wanita	32	42,66%
Jumlah		75	100%

Sumber: Olah data tahun 2023

Berdasarkan data di atas maka dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden jenis kelamin laki-laki mendominasi, yang mana jenis kelamin laki-laki berada pada angka 43 responden (57,33%), sedang jenis kelamin wanita berada di angka 32 responden (42,66%)

b. Karakteristik Responden Menurut Jenis Umur

Sebagaimana penetapan karakteristik responden, maka peneliti menyajikan karakteristik ini dalam bentuk table sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Umur

No	Umur responden	Frekuensi responden	Frekuensi %
1	20-25 tahun	13	17,33%
2	26 - 30 tahun	17	22,67%
3	31-40 tahun	30	40%
4	>40 tahun	15	20%
Jumlah		75	100%

Sumber: Olah data tahun 2023

Berdasarkan uraian tabel di atas maka di peroleh hasil dari karakteristik responden dari segi umur, maka dapat diasumsikan bahwa mayoritas pegawai pada perusahaan berumur 31 sampai 40 tahun dengan perolehan angka sebesar 30 responden, selanjutnya indikator pada umur kisaran 26 sampai 30 dengan perolehan angka 17 reponden dan umur lebih dari 40 tahun 15 responden sedang umur

jumlah responden yang paling rendah dari segi umur yakni 20 sampai 25 tahun dengan perolehan angka sebesar 13 responden.

c. Karakteristik Responden Menurut Jenis Pendidikan

Jenis pendidikan responden menjelaskan latar belakang pendidikan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, sehingga dalam penelitian ini maka tingkat pendidikan responden dapat diklasifikasikan menurut jenjang pendidikan SLTP, SLTA, D3, S1, S2, dan lainnya oleh karena itulah dalam pengelompokan pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Frekuensi %
1	SLTP	0	0%
2	SLTA	35	46,66%
3	D3	9	12%
4	S1	31	41,33%
5	S2	0	0%
6	Lainnya	0	0%
	Jumlah	75	100%

Sumber: Olah data tahun 2023

Secara seksama, dari tabel 4.3 dapat dianalisa di mana karakteristik responden di tingkat pendidikan sarjana (S1) mendominasi di mana tingkat pendidikan ini berada pada angka 31 responden (41,33%), sedang dari tingkat pendidikan yang lain yakni SLTA jumlah responden 35 responden (46,66%), D3 jumlah responden sebesar 9 responden (12%), SLTP dan S2 tidak ada responden

2. Analisis Deskriptif Penelitian Kuantitatif

Analisis deskriptif penelitian, merupakan sebuah ekspresi dari hasil pengumpulan data, terkait dengan topik penelitian, khususnya proses realisasi penerapan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. Dimana hasil analisis deskriptif penelitian ini diperoleh dari hasil sumber data interpretasi dari responden, selanjutnya hasil data tersebut disajikan peneliti secara sistematis sebagai berikut:

a. Analisis Variabel Penempatan Kerja

Menurut Haryati & Hajar 2016. Penempatan Kerja adalah kebijakan sumber daya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai baru yang akan direkrut, tetapi juga dapat melalui promosi, pengalihan (transfer), dan penurunan jabatan (dimosi) atau bahkan pemutusan hubungan kerja. Sedangkan, penempatan karyawan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang di terima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut: berikut ini hasil interpretasi responden terkait variabel penempatan kerja:

Table 4.4 Analisis Penempatan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Mean
		5	4	3	2	1	
Pendidikan							
1	Pelamar harus mempunyai pendidikan maksimal S1.	33	36	6	0	0	4,36
2	Perusahaan sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum karyawan diseleksi.	20	54	1	0	0	4,25
Pengetahuan Kerja							
1	Penempatan kerja Pegawai sesuai dengan pengetahuan pegawai	15	58	2	0	0	4,22
2	Dengan pengetahuan yang sama, seperti mahir dalam menggunakan komputer sehingga saya di tempatkan oleh pimpinan di tempat yang tepat.	19	54	2	0	0	4,30
Keterampilan							
1	Kemampuan dan keterampilan, kerja sangat menentukan posisi yang sama di dalam perusahaan	26	46	3	0	0	4,30
2	Skill yang di miliki pegawai menjadi penentu dalam penempatan kerja yang di berikan oleh pimpinan.	17	57	1	0	0	4,21

Sumber: Olah data tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diasumsikan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan mean terendah sebesar 4,21 untuk keterampilan dan mean tertinggi sebesar 4,36 untuk pendidikan

b. Analisis Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi di hubungkan dengan visi suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Table 4.5 Analisis Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Mean
		5	4	3	2	1	
Kualitas							
1	Saya sangat disiplin dalam bekerja.	34	36	2	3	0	4,34
2	Saya selalu menegerjakan pekerjaan dengan teliti.	30	44	1	0	0	4,38
Kuantitas							
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.	31	43	1	0	0	4,40
2	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan.	22	49	4	0	0	4,24
Pelaksanaan Tugas							
1	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dikerjakan	23	47	4	1	0	4,22
2	Saya mampu bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan	26	47	1	1	0	4,29

Sumber: Olah data tahun 2023

Berdasarkan data hasil intreprastasi diatas maka dapat diasumsikan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dengan mean terendah sebesar 4,22 untuk indikator pelaksanaan tugas dan mean tertinggi sebesar 4,40 untuk indikator kuantitas.

3.Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknyasuatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalamkuesionermampuuntukmengungkapkansesuatuyangakandi ukuroleh kuesionertersebut.

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, kesimpulannya item kuesioner tersebut valid. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, kesimpulannya item kuesioner tersebut tidak valid. Berikut ini hasil uji validitas keseluruhan variabel yaitu:

Tabel 4.6 Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Validitas		Keterangan
			r_{hitung}	r_{tabel}	
1.	Penempatan kerja	X.1	0,627	0,227	Valid
		X.2	0,722	0,227	Valid
		X.3	0,760	0,227	Valid
		X.4	0,689	0,227	Valid
		X.5	0,702	0,227	Valid
		X.6	0,652	0,227	Valid
2.	Kinerja Pegawai	Y.1	0,657	0,227	Valid
		Y.2	0,511	0,227	Valid
		Y.3	0,581	0,227	Valid
		Y.4	0,622	0,227	Valid
		Y.5	0,626	0,227	Valid
		Y.6	0,702	0,227	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 26 Tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.6 terkait hasil pengujian validitas dengan seluruh indikator pernyataan yang tertuang dalam kuesioner sebagai alat ukur Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja Pegawai Pada kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa diperoleh hasil untuk keseluruhan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu sebesar 0,227. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada kuesioner dinyatakan valid.

4. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Realibilitas di ukur dengan uji statistik

Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Berikut ini penyajian data hasil uji reliabilitas:

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Standar	Keterangan
1.	Penempatan Kerja	6	0,771	0,60	Reliabilitas
2.	Kinerja Pegawai	6	0,675	0,60	Reliabilitas

Sumber: Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 26 Tahun 2023

Dari tabel output diatas, diketahui bahwa nilai Alpha variabel X yaitu penempatan kerja sebesar 0,771, dan variabel Y yaitu kinerja pegawai sebesar 0,675, kemudian nilai alpha dibandingkan dengan nilai probabilitas dengan nilai $N=75$ dicari pada distribusi nilai probabilitas signifikan 100% diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,60. Maka dapat disimpulkan Alpha variabel X yaitu penempatan kerja sebesar 0,771 variabel Y yaitu kinerja pegawai sebesar 0,675, lebih besar dari nilai probabilitas = 0,60 yang artinya item-item angket tersebut dapat dikatakan *reliabilitas* atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian selanjutnya.

5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Dari hasil analisis SPSS dapat diinterpretasikan dengan mengkaji nilai-nilai yang penting dalam regresi linear yakni koefisien determinasi. Analisis yang digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi linear sederhana yang digunakan untuk menerangkan apakah berpengaruh variabel bebas penempatan kerja (X), terhadap variabel

terikat (Y) yaitu kinerja pegawai dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya.

Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,046	2,493		3,628	,001
	X	,660	,097	,622	6,779	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 26 Tahun 2023

Berdasarkan uji regresi linear sederhana pada table di atas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan kedalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = kinerja pegawai

a = Konstanta yaitu nilai Y jika X=0

b = Koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel

Y yang didasarkan variabel X

X = Penempatan kerja

e = error

Sehingga diperoleh persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = 9.046 + 0,660 (X)$$

- a. Berdasarkan hasil uji persamaan linear di atas maka diperoleh nilai constanta sebesar 9.046, nilai tersebut memberi gambaran bahwa jika nilai constanta dinaikkan satu satuan, maka akan memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai sebesar 9,046.

- b. Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas maka diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel independen (penempatan kerja) sebesar 0,660 hal ini diindikasikan bahwa peningkatan satu-satuan penempatan kerja agar berdampak pada kinerja pegawai sebesar 0,660 pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

6. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t merupakan analisis untuk mengetahui signifikan/keberartian koefisien regresi sekaligus menguji hipotesis yang diajukan. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y. Adapun hasil uji t dalam persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,046	2,493		3,628	,001
	X	,660	,097	,622	6,779	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data Dari SPSS Versi 26 Tahun 2023

Uji signifikan variabel penempatan kerja terhadap kinerja pegawai, diperoleh hasil nilai p value = 0,000 lebih kecil dari nilai standar 0,05 sedang nilai t hitung= 6,779 dari hasil ini dapat diasumsikan bahwa variabel penempatan kerja Berpengaruh Terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

C. Pembahasan

Penelitian ini menggunakan satu variabel X yaitu Penempatan Kerja dan satu variabel Y yaitu kinerja pegawai, Penempatan kerja merupakan akhir dari proses seleksi, proses penempatan yang tepat akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan suatu perusahaan akan sulit dilakukan dan segera diselesaikan apabila posisi beberapa pekerja kosong. Kinerja pegawai merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi di hubungkan dengan visi suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan Negatif dari suatu kebijakan operasional.

Menentukan persamaan analisis regresi sederhana terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang dimana semua angket atau kuesioner pernyataan dari indikator variabel X yaitu penempatan kerja dan variabel Y yaitu kinerja pegawai dinyatakan valid setelah data yang diperoleh dan dianalisis dengan menggunakan metode SPSS. Untuk menyakinkan item-item angket variabel X yaitu penempatan kerja dan variabel Y yaitu kinerja pegawai, terpercaya kembali dilakukan uji realibilitas yang mana terbukti bahwa item-item angket variabel X yaitu penempatan kerja dan variabel Y yaitu kinerja pegawai, dikatakan reliabilitas karena nilai alpha lebih besar dari t tabel.

Hasil regresi sederhana yang diolah dan dianalisis menggunakan metode SPSS maka diperoleh persamaan $Y=9.046+0,660 (X)$ dimana angka tersebut menunjukkan a = 9,046 angka tersebut menunjukkan bahwa tanpa adanya penempatan kerja maka akan mempengaruhi kinerja pegawai. $bX = 0,660$. ini menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap

kinerja pegawai. Sehingga dapat dijelaskan bahwa penempatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendra Tawas (2018) yang berjudul Pengaruh kepribadian, lingkungan kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PRISMA DANA MANADO dengan hasil penelitian memberikan bukti bahwa Hasil penelitian menunjukkan kepribadian dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan memberi perhatian yang lebih besar terhadap peningkatan dan pengembangan kemampuan pegawai, agar pimpinan dapat menempatkan pegawai pada suatu bidang tugas/pekerjaan tertentu dan memperhatikan faktor kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, dan kesesuaian sikap yang dimiliki oleh pegawai.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis dapat menyimpulkan bahwa variabel X yaitu penempatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. Kesimpulan ini diperoleh dari nilai uji T. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan pada variabel penempatan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai t sebesar 6,779. Selain itu diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel X terhadap variabel Y adalah 0,000 nilai ini lebih kecil dari nilai α yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$).

B. Saran

Disarankan kepada pihak perusahaan dengan penelitian ini bagi instansi dapat digunakan sebagai masukan dan informasi terkait melaksanakan proses penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar kiranya menggunakan media alat ukur penelitian yang lebih kompetitif agar dapat meminimalisir terjadinya kesalahan dan keterbatasan dalam mengukur subjek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhary, A., Hendriani, S., & Efni, Y. (2014). *Pengaruh Deskripsi Kerja Dan Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Terhadap Efektivitas Organisasi (studi pada pegawai departemen pgt pt. chevron pacific indonesia). Jurnal tepak manajemen bisnis (Vol. 1, Nomor 2).*
- Brayen manopo dkk. 2022. *Pengaruh Kompotensi Keterlibatan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN di Dinas Pariwisata Kota Manado Pada Masa Pandemi Covid 19. Universitas Sam Ratulangi: Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Vol. 10, no 3.*
- Hendra. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut nya dien medan. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3 no. 1.*
- Komaruddin, 2013, *Ensiklopedia Manajemen*, Edisi ke-5, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mufarrohah, A. L., & Mardiyanti, I. (n.d.). *The Relationship Of Job Satisfaction With Performance Of Contract Nurses In RSI Surabaya Ahmad Yani.*
- Manoppo, e., tewal, b., saerang, r., manajemen, j., & ekonomi dan bisnis, f. (2023). *the effect of organizational culture and job satisfaction on employee performance at regional revenue agency of north sulawesi province (vol. 11,*
- Ndraha, A. B., Telaumbanua, Y., Toyib, H., Beniah Ndraha, A., Telaumbanua, Y., & Manajemen, J. (2022). *OF NIAS REGENCY. 10(4), 1508–1516.*
- Puspa Sari, M., Fitriah, W., & Putri Kusdina, A. (2020). *Pelatihan Kerja dan Pengetahuan, dan Kompensasi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Hamita Utama Karsa di Musi Banyuasin (Vol. 19, Nomor 1).*
- Putra Karya Dinata, N., & Banowati Talim, M. (n.d.) 2022. *Pengaruh Penempatan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai (studi kasus kepuasan kerja pegawai di pt. pos indonesia cabang bandung). 6(2).*

Rudianto, Arif Bondan. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai di PT. Taspen (persero) KCU Bandung*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan. Dikases tanggal 10 Januari 2019.

Rahmat Zikrul et al. 2020. *Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Stad (Student team achievement division) Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Pada Materibola Voli Di Kelas VII SMPN 1 Simpang Tiga Kabupaten Aceh Besar*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa. Vol 1. no 1

Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Jakarta bumi aksara.

Sofyanda Tanjung, A. (n.d.). *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Eco Green Park, Kota Wisata Batu)*.





LAMPIRAN 1**KUESIONER PENELITIAN****Kuesioner****“Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Miunum (PDAM)Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa”**

Dalam rangka penyusunan skripsi saya maka :

Nama : Muhammad Fauzi

Nim : 105721116718

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Jurusan : Manajemen

Memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu guna mengisi kuesioner berikut ini :

IDENTITAS RESPONDEN :

Berilah tanda centang (√) setiap pernyataan ini sesuai dengan data diri Anda:

A. Jenis Kelamin Anda

() Pria () Wanita

B. Usia Anda : ____ Tahun

C. Pendidikan Terakhir Anda

() SMA/SMK () Sarjana (S1)

() D3 () Sarjana (S2)

D. Masa Kerja : ____ Tahun

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER :

Kuesioner di bawah ini memuat pernyataan-pernyataan. Silahkan tunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan Anda terhadap setiap pernyataan dengan memberi tanda centang (√) pada kotak jawaban yang Anda pilih. Tidak ada jawaban benar atau salah. Anda cukup menjawab langsung sesuai apa yang muncul pertama kali dalam pikiran Anda. Selamat mengisi kuesioner dan Terimakasih.

KETERANGAN :

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Netral (KS)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

Variabel Penempatan Kerja (X)

Pernyataan Penempatan Kerja (X)

No	PERNYATAAN	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
	a. Pendidikan					
1	Pelamar harus mempunyai pendidikan maksimal S1.					
2	Perusahaan sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum karyawan diseleksi.					

	b. Pengetahuan kerja					
1	Penempatan kerja Pegawai sesuai dengan pengetahuan pegawai					
2	Dengan pengetahuan yang sama, seperti mahir dalam menggunakan komputer sehingga saya di tempatkan oleh pimpinan di tempat yang tepat.					
	c. Keterampilan					
1	Kemampuan dan keterampilan, kerja sangat menentukan posisi yang sama di dalam perusahaan.					
2	Skill yang di miliki pegawai menjadi penentu dalam penempatan kerja yang di berikan oleh pimpinan.					



KINERJA PEGAWAI (Y)

No	PERNYATAAN	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	ST S (1)
	a. Kualitas					
1	Saya sangat disiplin dalam bekerja.					
2	Saya selalu menegerjakan pekerjaan dengan teliti.					
	b. Kuantitas					
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.					
2	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan.					
	c. Pelaksanaan Tugas					
1	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dikerjakan					
2	Saya mampu bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan					

LAMPIRAN 2**Data Tabulasi X**

NO	PENEMPATAN KERJA (X)						TOTAL
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	
1	4	4	5	5	4	5	27
2	5	5	4	5	5	4	28
3	5	5	5	4	5	4	28
4	5	5	4	4	5	5	28
5	5	4	5	4	5	4	27
6	5	5	4	4	5	4	27
7	5	4	5	4	5	5	28
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	4	5	4	4	4	26
10	5	5	5	5	5	5	30
11	5	4	4	4	5	4	26
12	5	4	4	4	5	4	26
13	5	4	4	4	4	4	25
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	4	4	4	24
16	5	5	5	5	5	5	30
17	4	4	4	4	5	5	26
18	4	5	4	5	4	4	26
19	4	4	3	3	4	4	22
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	5	5	5	5	5	5	30
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	5	4	25
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	5	5	26
29	4	4	4	4	5	4	25
30	3	5	5	5	5	5	28
31	5	4	4	5	5	5	28
32	5	4	4	4	4	5	26
33	5	4	4	4	4	4	25
34	4	4	4	4	4	4	24
35	5	4	4	4	4	4	25
36	4	4	4	4	4	4	24
37	5	4	4	4	4	4	25

38	4	4	4	4	4	4	24
39	5	4	4	4	4	4	25
40	5	5	4	5	5	4	28
41	5	5	5	5	5	5	30
42	4	4	4	4	4	5	25
43	3	3	3	3	3	3	18
44	5	4	4	4	4	4	25
45	4	4	4	4	4	4	24
46	5	4	5	4	3	5	26
47	3	5	4	5	5	4	26
48	5	5	5	5	5	4	29
49	5	5	4	4	4	4	26
50	3	4	4	4	4	4	23
51	5	4	4	5	4	4	26
52	4	4	4	4	4	4	24
53	5	4	4	4	5	5	27
54	5	5	4	4	4	4	26
55	4	4	4	5	4	4	25
56	5	4	4	4	4	4	25
57	4	4	4	4	4	4	24
58	4	4	4	4	4	4	24
59	4	4	4	4	4	4	24
60	4	4	4	4	5	4	25
61	4	4	4	4	4	4	24
62	4	4	5	5	5	4	27
63	4	4	4	4	5	4	25
64	4	4	4	4	4	4	24
65	5	5	4	4	4	4	26
66	4	4	4	4	4	4	24
67	5	5	5	5	4	4	28
68	4	4	4	4	4	4	24
69	4	4	4	4	4	4	24
70	4	5	4	4	4	4	25
71	5	4	4	4	4	5	26
72	4	5	4	5	4	4	26
73	4	4	4	4	4	4	24
74	3	4	4	4	4	4	23
75	3	4	4	5	3	4	23

Data Tabulasi Y

NO	KINERJA PEGAWAI (Y)						TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	4	5	5	4	5	28
3	5	5	5	4	5	4	28
4	5	4	5	5	5	5	29
5	5	5	5	4	5	4	28
6	5	5	4	5	4	4	27
7	5	5	4	4	5	4	27
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	4	4	4	4	5	26
10	5	5	5	5	5	5	30
11	5	4	4	4	4	5	26
12	5	4	4	4	4	4	25
13	4	4	5	4	4	4	25
14	4	4	5	4	5	5	27
15	5	4	5	4	4	5	27
16	5	5	5	3	4	4	26
17	4	5	5	3	4	4	25
18	5	5	5	4	4	4	27
19	4	4	4	4	3	3	22
20	4	4	4	3	5	5	25
21	4	4	4	4	4	4	24
22	5	5	5	5	5	5	30
23	4	4	4	4	4	4	24
24	3	4	4	4	4	4	23
25	2	4	4	4	4	4	22
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	5	5	4	26
29	4	4	4	4	3	4	23
30	5	5	5	5	4	5	29
31	4	4	5	5	3	4	25
32	4	4	4	5	4	4	25
33	4	4	4	4	4	4	24
34	3	4	5	4	4	4	24
35	2	4	4	4	4	4	22
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	5	4	25
38	4	4	4	4	4	4	24

39	2	5	5	5	5	5	27
40	5	5	5	5	4	5	29
41	5	5	5	5	5	5	30
42	5	4	4	5	4	4	26
43	4	5	5	3	2	1	20
44	5	5	5	5	4	4	28
45	5	5	4	4	4	4	26
46	4	5	5	4	4	4	26
47	5	4	4	4	5	4	26
48	5	5	5	5	5	5	30
49	4	4	4	4	4	4	24
50	5	5	5	5	5	5	30
51	5	4	5	4	4	5	27
52	5	4	4	4	4	4	25
53	4	4	4	5	4	5	26
54	4	5	4	4	4	4	25
55	4	5	4	4	4	4	25
56	4	4	5	4	4	4	25
57	4	4	3	4	4	4	23
58	4	4	4	4	4	4	24
59	5	5	5	4	4	4	27
60	4	5	4	4	4	4	25
61	4	4	4	4	5	5	26
62	4	4	4	4	5	4	25
63	4	4	4	4	5	4	25
64	4	4	4	4	4	4	24
65	5	5	4	4	4	5	27
66	4	4	4	4	4	5	25
67	4	4	4	4	5	5	26
68	5	5	4	4	3	4	25
69	5	4	4	4	5	5	27
70	5	4	4	5	4	5	27
71	4	5	4	4	4	4	25
72	4	4	4	4	4	4	24
73	5	5	5	4	4	4	27
74	5	5	5	5	5	5	30
75	4	3	5	5	4	4	25

LAMPIRAN 3 HASIL SPSS

1. Analisis Deskriptif Kuantitatif

a. Variabel Penempatan Kerja (X)

X.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	8,0	8,0	8,0
	4,00	36	48,0	48,0	56,0
	5,00	33	44,0	44,0	100,0
Total		75	100,0	100,0	

X.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1,3	1,3	1,3
	4,00	54	72,0	72,0	73,3
	5,00	20	26,7	26,7	100,0
Total		75	100,0	100,0	

X.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	2,7	2,7	2,7
	4,00	58	77,3	77,3	80,0
	5,00	15	20,0	20,0	100,0
Total		75	100,0	100,0	

X.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	2,7	2,7
	4,00	54	72,0	74,7
	5,00	19	25,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

X.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	4,0	4,0
	4,00	46	61,3	65,3
	5,00	26	34,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

X.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1,3	1,3
	4,00	57	76,0	77,3
	5,00	17	22,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

b. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	4,0	4,0
	3,00	2	2,7	6,7
	4,00	36	48,0	54,7
	5,00	34	45,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1,3	1,3	1,3
	4,00	44	58,7	58,7	60,0
	5,00	30	40,0	40,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1,3	1,3	1,3
	4,00	43	57,3	57,3	58,7
	5,00	31	41,3	41,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	5,3	5,3	5,3
	4,00	49	65,3	65,3	70,7
	5,00	22	29,3	29,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,3	1,3	1,3
	3,00	4	5,3	5,3	6,7
	4,00	47	62,7	62,7	69,3
	5,00	23	30,7	30,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,3	1,3	1,3
	3,00	1	1,3	1,3	2,7
	4,00	47	62,7	62,7	65,3
	5,00	26	34,7	34,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

2. Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja (X)

		Correlations						
		X.1	X.2	x.3	x.4	x.5	x.6	total
X.1	Pearson Correlation	1	,329**	,352**	,129	,305**	,302**	,627**
	Sig. (2-tailed)		,004	,002	,272	,008	,008	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X.2	Pearson Correlation	,329**	1	,434**	,582**	,434**	,257*	,722**
	Sig. (2-tailed)	,004		,000	,000	,000	,026	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75
x.3	Pearson Correlation	,352**	,434**	1	,569**	,390**	,493**	,760**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,000	,001	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75
x.4	Pearson Correlation	,129	,582**	,569**	1	,350**	,340**	,689**
	Sig. (2-tailed)	,272	,000	,000		,002	,003	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75
x.5	Pearson Correlation	,305**	,434**	,390**	,350**	1	,396**	,702**
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,001	,002		,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75
x.6	Pearson Correlation	,302**	,257*	,493**	,340**	,396**	1	,652**
	Sig. (2-tailed)	,008	,026	,000	,003	,000		,000
	N	75	75	75	75	75	75	75
total	Pearson Correlation	,627**	,722**	,760**	,689**	,702**	,652**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	75	75	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	,358**	,272*	,233*	,157	,276*	,657**
	Sig. (2-tailed)		,002	,018	,045	,179	,016	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75
Y.2	Pearson Correlation	,358**	1	,422**	,098	,105	,020	,511**
	Sig. (2-tailed)	,002		,000	,401	,371	,862	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75
Y.3	Pearson Correlation	,272*	,422**	1	,279*	,137	,173	,581**
	Sig. (2-tailed)	,018	,000		,016	,240	,138	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75
Y.4	Pearson Correlation	,233*	,098	,279*	1	,285*	,463**	,622**
	Sig. (2-tailed)	,045	,401	,016		,013	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75
Y.5	Pearson Correlation	,157	,105	,137	,285*	1	,601**	,626**
	Sig. (2-tailed)	,179	,371	,240	,013		,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75
Y.6	Pearson Correlation	,276*	,020	,173	,463**	,601**	1	,702**
	Sig. (2-tailed)	,016	,862	,138	,000	,000		,000
	N	75	75	75	75	75	75	75
TOTAL	Pearson Correlation	,657**	,511**	,581**	,622**	,626**	,702**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	75	75	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Uji Realibilitas

a. Uji Realibilitas Variabel Penempatan Kerja (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,771	6

b. Uji Realibilitas Variabel Kinerja Pegawai(Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,675	6



LAMPIRAN 4 DOKUMENTASI



Isnawati S.E
(Bagian Pembukuan)



Muhammad Ilham S.E
(Bagian Hubungan Langgan)



Saiful Karim Dan Hardiyana S.E
(Unit Pelayanan)





**PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM
"TIRTA JENEBERANG"
KABUPATEN GOWA**

Jl. Tirta Jeneberang No. 17 Telp. (0411) 8220242 Email. perumdatirtajeneberang@gmail.com



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : UM.219/PTJ – GW/V/ 2023

Yang bertanda-tangan di bawah ini Kepala Bagian Kepegawaian PDAM Tirta Jeneberang Kab. Gowa menyatakan bahwa:

Nama	: MUHAMMAD FAUZI
Tempat/Tanggal Lahir	: Kendari / 10 Mei 2000
Jenis Kelamin	: Laki-Laki
Pekerjaan	: Mahasiswa
Alamat	: BTN Bajeng Permai
Program Studi	: Manajemen
Judul Skripsi	: "PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA JENEBERANG KABUPATEN GOWA"

Benar telah melakukan penelitian dalam rangka Penulisan Tugas Akhir (Skripsi) pada Program S1 UNISMAH Makassar jurusan Manajemen.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sungguminasa, 23 Mei 2023

Kepala Bagian Kepegawaian


PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM
TIRTA JENEBERANG
KABUPATEN GOWA
Ha Muh. Ilham, SE
NIK : 215 978 170

Tembusan :

1. Ketua LP3M UNISMAH Makassar
2. Arsip



PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM
"TIRTA JENEBERANG"
KABUPATEN GOWA



Jl. Tirta Jeneberang No. 17 Telp. (0411) 8220242 Email. perumdatirtajeneberang@gmail.com

Nomor : UM.157/PTJ-GW/III/2023
Perihal : Penelitian

K e p a d a
Yth. Ketua LP3M UNISMUH Makassar
Di -
Makassar

Dengan Hormat,

Menindak lanjuti surat izin penelitian nomor : 503/285/DPM-PTSP/PENELITIAN/III/2023 Tanggal 16 Maret 2023 atas nama Sebagai berikut:

Nama : MUHAMMAD FAUZI
Tempat/Tanggal lahir : Kendari / 10 Mei 2000
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Pekerjaan : Mahasiswa/1
Alamat : Btn Bajeng Permai
Judul : "PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) "TIRTA JENEBERANG KABUPATEN GOWA"

Pada prinsipnya kami mengizinkan untuk melakukan penelitian, sesuai dengan disiplin ilmu yang di miliknya.

Demikianlah disampaikan untuk menjadi bahan seperlunya.

Sungguminasa, 17 Maret 2023

A.n Direktur Utama,
Direktur Bidang Umum

H. Sadar Ahdar, S.Sos., M.Si
TIRTA JENEBERANG
KABUPATEN GOWA : 219 961 002

Tembusan Yth :
Arsip



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp (0411) 806972,881593, Fax (0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Muhammad Fauzi

NIM : 105721116718

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9 %	10 %
2	Bab 2	18 %	25 %
3	Bab 3	8 %	10 %
4	Bab 4	6 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana

Makassar, 25 Mei 2023

Mengetahui

Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,



BAB I Muhammad Fauzi

105721116718

by Tahap Tutup



Submission date: 25-May-2023 09:17PM (UTC+0700)

Submission ID: 2101662638

File name: BAB_I_turniti_fauzi.docx (18.93K)

Word count: 701

Character count: 4704

AB I Muhammad Fauzi 105721116718

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

2%

2

eprints.mercuburana-yogyakarta.ac.id

Internet Source

2%

3

jfm.unisma.ac.id

Internet Source

2%

4

etheses.uinmacaram.ac.id

Internet Source

2%

5

idr.uin-antasari.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes

On

Exclude matches

Exclude bibliography

On



BAB II Muhammad Fauzi

105721116718

by Tahap Tutup

Submission date: 25-May-2023 09:18:PM (UTC+0700)

Submission ID: 2101663262

File name: BAB_II_turmitin_fauzi.docx (39.41K)

Word count: 4316

Character count: 28905

AB II Muhammad Fauzi 105721116718

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

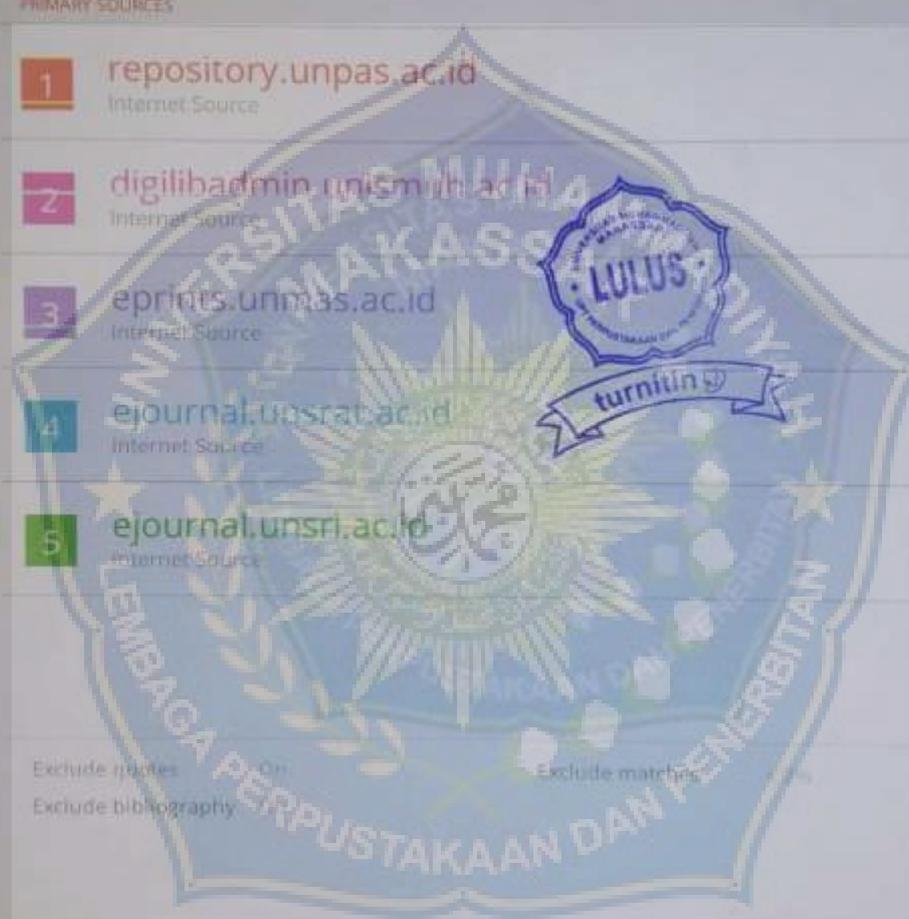
1	repository.unpas.ac.id Internet Source	7%
2	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	5%
3	eprints.unmas.ac.id Internet Source	2%
4	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	2%
5	ejournal.unsri.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes

On

Exclude matches

Exclude bibliography



BAB III Muhammad Fauzi

105721116718

by Tahap Tutup

Submission date: 25-May-2023 03:19PM (UTC+0700)

Submission ID: 2101663540

File name: BAB_III_turmitin_fauzi.docx (23.4K)

Word count: 1116

Character count: 7257

BAB III Muhammad Fauzi 105721116718

ORIGINALITY REPORT

8% SIMILARITY INDEX	9% INTERNET SOURCES	2% PUBLICATIONS	6% STUDENT PAPERS
-------------------------------	-------------------------------	---------------------------	-----------------------------

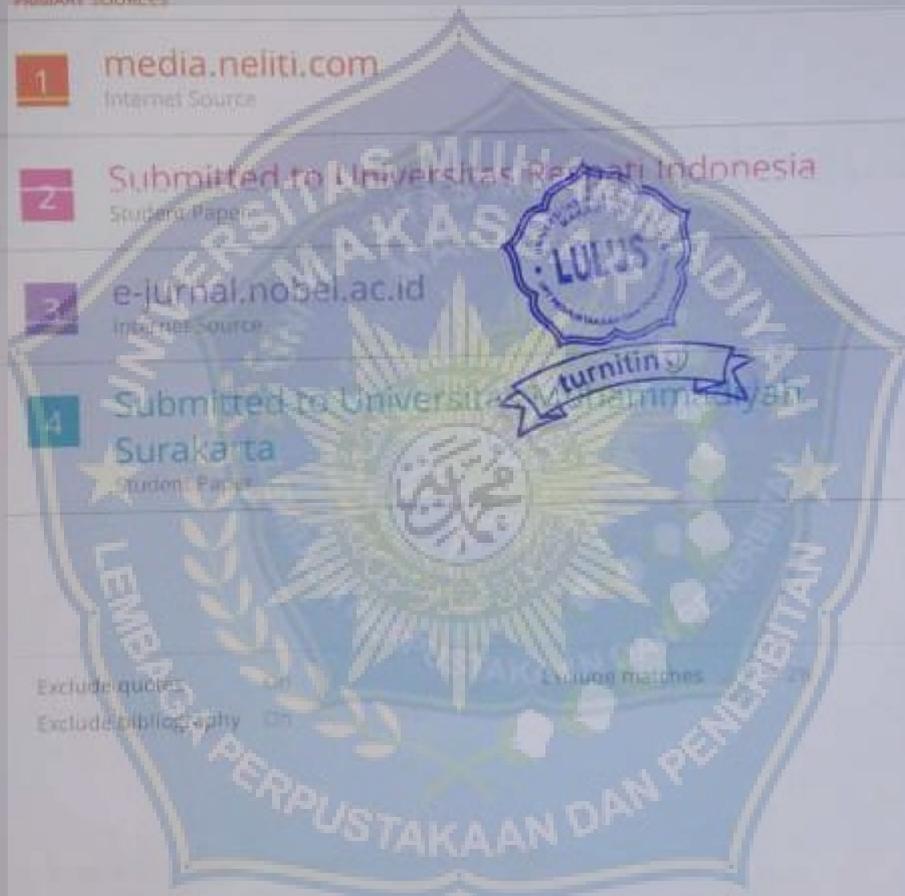
PRIMARY SOURCES

1	media.neliti.com Internet Source	2%
2	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	2%
3	e-jurnal.nobel.ac.id Internet Source	2%
4	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	2%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches



BAB IV Muhammad Fauzi

105721116718

by Tahap Tutup



Submission date: 25-May-2023 09:19PM (UTC+0700)

Submission ID: 2101664082

File name: BAB_IV_turnitin_fauzi.docx (262.12K)

Word count: 3065

Character count: 19027

BAB IV Muhammad Fauzi 105721116718

ORIGINALITY REPORT

6%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.stienobel-indonesia.ac.id

Internet Source

4%

2

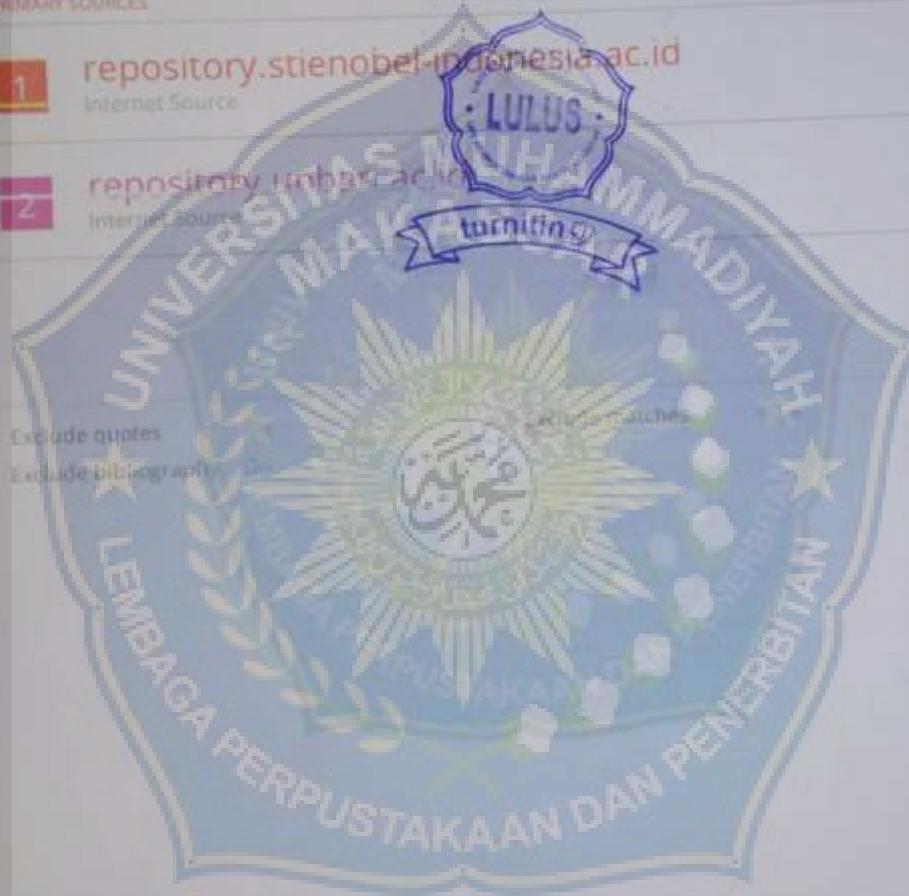
repository.unbar.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes

Exclude bibliography



BAB V Muhammad Fauzi

105721116718

by Tahap Tutup

Submission date: 25-May-2023 09:20PM (UTC+0700)

Submission ID: 2101664514

File name: BAB_V_turnitin_fauzi.docx (14.16K)

Word count: 145

Character count: 904

AB V Muhammad Fauzi 105721116718

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

TEDY SYANDRIADI B2041142015. "PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KETAJAJARAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KERJA WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN NEGARA KALIMANTAN BARAT", *Equation Journal of Management and Entrepreneurship (JME)*, 2019

5%

Publication

Exclude quotes

On

Exclude bibliography

On

Exclude matches



BIOGRAFI PENULIS



Muhammad Fauzi panggilan Fauzi lahir di Kendari pada Tanggal 10 Mei 2000 dari pasangan suami istri bapak Hj. Syamsuddin S.pd dan Ibu Hj Islamiah S.pd Peneliti adalah anak ke tiga dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di BTN Bajeng Permai Limbung, pendidikan yang di tempuh oleh peneliti yaitu SD

Negeri 1 Ambekaeri lulus pada tahun 2012, pada tahun berikutnya peneliti melanjutkan pendidikan ke jenjang SMP Negeri 1 Unaaha dan lulus pada tahun 2015. Selanjutnya peneliti melanjutkan pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) yaitu SMA Negeri 1 Unaaha lulus pada tahun 2018, dan di tahun yang sama mulai mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomii dan Bisnis Program Studi Ekonomi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini, peneliti masih terdaftar sebagai Mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.