

**PENGARUH KESESUAIAN PENEMPATAN KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI  
(STUDI KASUS DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA)  
KABUPATEN SINJAI**

**SKRIPSI**



**ANDI AGUNG ARTY  
NIM: 105721135020**

**PROGRAMSTUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2024**

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**JUDUL PENELITIAN :  
PENGARUH KESESUAIAN PENEMPATAN KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI  
(STUDI KASUS DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA)  
KABUPATEN SINJAI**

**SKRIPSI**

**Disusun dan Diajukan Oleh :**

**ANDI AGUNG ARTY  
NIM: 105721135020**

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

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2024**

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

**Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (QS. Al – Baqarah : 286)**

### **PERSEMBAHAN**

**Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.**

**Alhamdulillah Rabbil'alamin**

**Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta yang senantiasa memberikan doa dan dukungan serta orang-orang yang saya sayang dan almamaterku**

### **PESAN DAN KESAN**

**Bukan kesulitan yang membuat kita takut tapi ketakutanlah yang membuat jadi sulit, jadi jangan mudah menyerah.**



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

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



**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Kementerian Agama) Kabupaten Sinjai  
Nama Mahasiswa : Andi Agung Arty  
No. Stambuk/NIM : 105721135020  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 20 April 2024, di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 20 April 2024

Menyetujui,

Pembimbing I

Dr. H. Andi Rustam, S.E., M.M.,  
Ak.CA.CPA.ASEAN CPA  
NIDN. 0909096703

Pembimbing II

Ir. Muhammad Akib.,M.M  
NIDN. 0014106010

Mengetahui,



Dr. Andi Jam'an, SE.,M.Si  
NBM: 651 507

Ketua Program Studi Manajemen,

Nasrullah, SE.,M.M  
NBM: 1151 132



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

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

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama : Andi Agung Arty, Nim : 105721135020, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor 005/SK-Y/61201/091004/2024M, Tanggal 11 Syawal 1445 H / 20 April 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

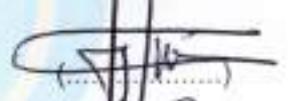
Makassar, 11 Syawal 1445H  
20 April 2024 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE, M. ACC  
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Muhammad Rusydi, SE, M.Si  
2. Dr. Samsul Rizal, SE., MM  
3. Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., MM  
4. Drs. H. A. Muhiddin Daweng, M.M

  
(.....)

  
(.....)

  
(.....)

  
(.....)

  
(.....)

  
(.....)

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



**Dr. Andi Jam'an, SE., 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

**HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Andi Agung Arty

Stambuk : 105721135020

Program Studi : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Kementerian Agama) Kabupaten Sinjai

Dengan ini menyatakan bahwa:

**Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.**

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

Makassar, 20 April 2024

Yang Membuat Pernyataan,



**Andi Agung Arty**  
NIM: 105721135020

Diketahui Oleh,

Ketua Program Studi Manajemen,



**Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si**  
NBM: 651 507



**Nasrullah, SE., M.M**  
NBM: 1151 132

**HALAMAN PERNYATAAN  
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Andi Agung Arty  
NIM : 105721135020  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Kementerian Agama) Kabupaten Sinjai**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 5 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Andi Agung Arty  
NIM: 105721135020

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan 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 Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Kementerian Agama) Kabupaten Sinjai”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis **Bapak Arhamuddin, S.Pd dan Ibu Dra. Andi Rostetty Arma** yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. H. Andi Rustam, S.E.,M.M., Ak. CA. CPA. ASEAN CPA selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Ir. Muhammad Akib, M.M , selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan Skripsi hingga ujian Skripsi
6. Bapak Dr. H Mahmud N, M.A selaku Penasehat Akademik yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam menyusun rencana studi.
7. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Pimpinan dan staf pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Sinjai terima kasih telah membantu memberikan fasilitas tempat penelitian kepada penulis.
10. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020, terkhusus Manajemen 20I yang senantiasa memberikan bantuan dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

11. Terima kasih kepada teman-teman IKMS Sinjai, HBCI Makassar dan Kepompong Squad atas segala bantuannya, yang selalu mendengar keluh kesah penulis.
12. Terimah kasih kepada seseorang yang tak kenal lelah membantu dan memberikan semangat sehingga peneliti berhasil menyelesaikan skripsi ini.
13. 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.

Akhirnya sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar

*Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Makassar, 2024

**Penulis**

**Andi Agung Arty**

## ABSTRAK

**ANDI AGUNG ARTY. 2024. *Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Di Kasus Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai)*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh : Andi Rustam dan Muhammad Akib.**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Di Kasus Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai) dengan jumlah populasi 53 pegawai dan sampel berjumlah 53 pegawai. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Skala Likert. Berdasarkan hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *Statistical Package For the Social Science* (SPSS) versi 23 mengenai Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Di Kasus Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai) yang telah dibahas dari bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan penting yaitu secara persial kesesuaian penempatan kerja berpegangaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Studi Kasus Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai). Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan yaitu nilai koefisien regresi sebesar 0,533 dan nilai signifikan yang berada dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,000.

**Kata Kunci : Kesesuaian Penempatan Kerja, Prestasi Kerja**

## ABSTRACT

**ANDI AGUNG ARTY. 2024. *The Effect of Suitability of Work Placement on Employee Work Performance (Case Study in a Case at the Office of the Ministry of Religion, Sinjai Regency). Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Andi Rustam and Muhammad Akib.***

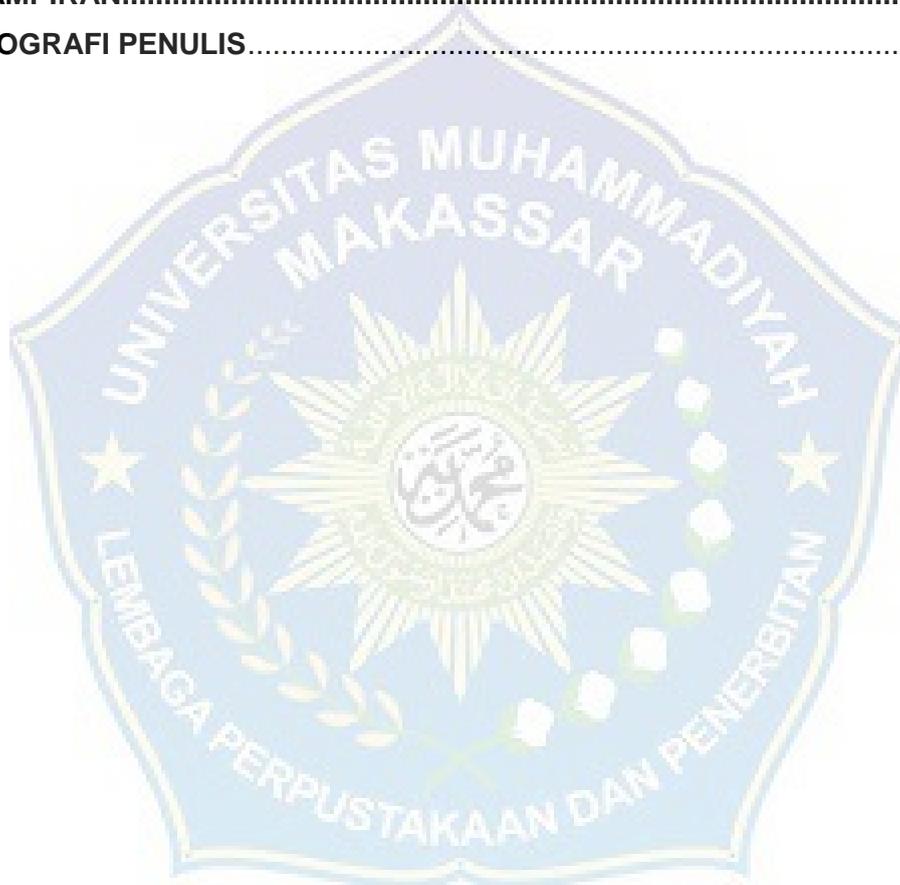
This research is a type of quantitative research with the aim of determining the effect of suitability of job placement on employee work performance (case study in the Sinjai Regency Ministry of Religion Office) with a population of 53 employees and a sample of 53 employees. The type of data used in this research is quantitative data obtained from distributed questionnaires and is related to the problem being studied. In this research, the data sources used in data collection include primary data and secondary data. The research instrument used in this research used the Likert Scale method. Based on the results of data research using statistical calculations through applications Statistical Package For the Social Science (SPSS) version 23 regarding the Effect of Suitability of Job Placement on Employee Work Performance (Case Study in a Case at the Office of the Ministry of Religion, Sinjai Regency) which was discussed in the previous chapter, the author draws an important conclusion, namely that, in particular, suitability of job placement has a significant positive effect on work performance. employee (Case Study at the Sinjai Regency Ministry of Religion Office). This is shown from the calculation results, namely the regression coefficient value is 0.533 and the significant value is below 0.05, namely 0.000.

**Keywords :** Suitability of Job Placement, Job Performance

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iii
KATA PENGANTAR .....	viii
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT.....	xii
DAFTAR ISI .....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
A. Tinjauan Teori.....	7
B. Tinjauan Empirik.....	21
C. Kerangka Pikir .....	25
D. Hipotesis .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
A. Jenis Penelitian .....	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	26
C. Jenis dan Sumber Data.....	26
D. Populasi dan Sampel .....	27
E. Metode Pengumpulan Data.....	29
F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran variabel.....	29
G. Metode Analisis Data.....	31
H. Uji Hipotesis.....	33
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>34</b>

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	34
B. Penyajian Data (Hasil Penelitian).....	39
C. Analisis dan Interpretasi Data (Pembahasan).....	48
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>50</b>
A. Kesimpulan.....	50
B. Saran .....	50
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>51</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>54</b>
<b>BIOGRAFI PENULIS.....</b>	<b>89</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahu .....	22
Tabel 3. 1 Jumlah Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai .....	29
Tabel 3. 2 Variabel Penelitian dan Devisi Operasional .....	31
Tabel 3. 3 Skla Likert .....	32
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	41
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	41



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	25
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi .....	37



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN .....	60
LAMPIRAN 2 KARAKTERISTIK RESPONDEN .....	63
LAMPIRAN 3 TABULASI KUESIONER .....	65
LAMPIRAN 4 OLAH DATA SPSS.....	68
LAMPIRAN 5 PERSURATAN .....	74
LAMPIRAN 6 DOKUMENTAS .....	79



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manajemen berasal dari kata kerja to manage, yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola. Sedangkan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber Daya Manusia (SDM) di Indonesia merujuk pada populasi tenaga kerja yang ada di negara Indonesia. Sebagai negara dengan populasi yang besar, Indonesia memiliki potensi sumber daya manusia yang signifikan. Pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif bagi Indonesia adalah untuk mendorong pertumbuhan ekonomi, meningkatkan daya saing, dan mencapai pembangunan berkelanjutan. Upaya terus dilakukan untuk meningkatkan kualitas Pendidikan, pelatihan keterampilan, dan kesesuaian antara pengetahuan dan keterampilan dengan kebutuhan pasar kerja. Sebagai kesimpulan bahwa orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya financial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi (Cardos Gomes, 2003)

Pengelolaan SDM melibatkan perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi pegawai yang berkualitas, pengembangan pegawai melalui pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja, kompensasi dan penghargaan, manajemen hubungan kerja, serta pengelolaan perubahan organisasi. Tujuan pengelolaan SDM adalah menciptakan lingkungan kerja sehat, memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berkembang,

memotivasi mereka, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan organisasi dengan efektif.

Sedangkan pada Kesigapan pengelolaan sumber daya manusia yang efisien sangat penting dalam mencapai sasaran organisasi, meningkatkan efektivitas, memelihara tenaga kerja berkualitas, serta membentuk lingkungan kerja yang kondusif. Pengelolaan SDM yang terencana dengan baik juga mampu membantu organisasi menyesuaikan diri dengan perubahan dan tantangan yang terus berkembang di lingkungan kerja.

Selanjutnya penempatan kerja merupakan proses yang dilakukan untuk menetapkan individu pada posisi yang cocok dengan formasi yang dibutuhkan. Hal ini berarti penempatan kerja pegawai dilakukan untuk mengisi formasi yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan keahlian mereka (Yuliana & Djumadi, 2015). Sehingga apabila, jika seseorang ditempatkan selaras antara keterampilannya dan keahlian dengan bidang kerja, maka pegawai tersebut akan lebih bergairah melaksanakan tugasnya yang berjuang pada meningkatnya kinerja pegawai yang bersangkutan (Wursanto, 2004).

Penempatan kerja mengacu pada proses menugaskan pegawai atau sumber daya manusia pada posisi atau peran tertentu dalam sebuah perusahaan. Hal ini melibatkan penentuan posisi yang sesuai untuk pegawai berdasarkan kualifikasi, keahlian, pengalaman, dan kesesuaian dengan tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan agar organisasi dapat mencapai tujuannya dengan efektif, diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya. Saat ini, perusahaan meningkatkan produktivitasnya dengan menempatkan tenaga kerja atau pegawai yang memiliki tingkat kompetensi yang berbeda-beda. Perbedaan kemampuan ini ditentukan berdasarkan hasil

rekrutmen dan kualifikasi perusahaan. Bahkan untuk promosi jabatan, penempatan kerja juga dijadikan pertimbangan. Persaingan dalam dunia kerja yang semakin ketat mendorong instansi untuk terus meningkatkan kinerja pegawai agar mereka dapat bekerja dengan baik dan memberikan manfaat baik untuk perusahaan maupun masyarakat (Siagian, 2004).

Penempatan kerja adalah salah satu aspek yang sangat penting bagi pegawai dan perusahaan. Penempatan kerja adalah proses yang sangat penting dalam mendapatkan pegawai yang terampil yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan kerja yang tepat dalam posisi yang tepat akan membantu perusahaan mencapai tujuan yang diharapkan (Qofiqi dan Nizar, 2016). Hal ini sesuai dengan prinsip "*The right person in the right place and the right person behind the right job*" atau "penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat" (Hasibuan, 2016).

Selain penempatan kerja, pemilihan tempat kerja yang sesuai dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja seorang pegawai. Apabila pegawai ditempatkan pada posisi yang cocok dengan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki, mereka lebih cenderung mencapai kinerja yang lebih baik. Prestasi kerja juga mengacu pada hasil atau pencapaian yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Prestasi kerja dapat dinilai berdasarkan capaian tujuan, mutu kerja, efisiensi, kontribusi terhadap timatau organisasi, dan tingkat keberhasilan dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Kantor kementerian agama merupakan kementerian yang bertugas menyelenggarakan pemerintahan dalam bidang agama. Oleh karena itu,

kementerian agama Memiliki tugas dan fungsi yang sangat membantu disebuah wilayah khususnya di bidang agama. Seperti halnya di kantor kementerian agama Kabupaten Sinjai. Oleh karena itu, pegawai dalam kantor kementerian agama Kabupaten Sinjai di butuhkan pegawai yang sesuai dengan pada bidang kerjanya. Penempatan pegawai berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan jabatan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kepribadian pegawai tersebut. Tidak terlepas dari penempatan kerja yang sesuai, jika seorang pegawai cocok dengan tempat kerja atau bidangnya tidak akan dipungkiri bahwa pegawai tersebut bisa berprestasi di kantor kementerian agama Kabupaten Sinjai.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, pada kantor kementerian agama Kabupaten Sinjai, bahwasannya masih banyak yang perlu di benahi pada kantor tersebut salah satunya yaitu penempatan kerja di kantor kementerian agama Kabupaten Sinjai masih ada yang belum cocok pada bakat dan minatnya seorang pegawai. Oleh karena itu dari sekian banyak pegawai yang ada di kantor tersebut hanya beberapa orang yang berprestasi pada bidang kerjanya. Menurut peneliti, ini sebuah masalah besar karena pegawai tersebut tidak bisa mengembangkan bakat dan minatnya jika penempatan kerjanya tidak sesuai. Tetapi jika sesuai dengan bakat dan minat pegawai, maka pegawai tersebut bisa berprestasi.

Mengingat betapa pentingnya penempatan pegawai pada sebuah jabatan ataupun pada bagian sebuah instansi, selanjutnya dapat mempertimbangkan berbagai aspek seperti kesesuaian jabatan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai, agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan bidangnya untuk memperoleh prestasi kerja yang baik. Berdasarkan uraian yang telah di kemukakan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul

**“Pengaruh kesesuaian penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai  
(studi kasus di Kantor Kementerian Agama) Kabupaten Sinjai”**

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: “Apakah kesesuaian penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai?.”

**C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kesesuaian penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai.

**D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi informasi dan referensi bagi peneliti yang akan mengambil topik penelitian yang serupa.
  - b. Dapat digunakan sebagai panduan untuk penelitian berikutnya terutama bagi mahasiswa yang melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat Praktis
  - a. Pihak instansi, sebagai landasan pemikiran yang objektif bagi manajemen dalam mengambil keputusan mengenai permasalahan ketenagakerjaan dalam kegiatan pelayanan agar dapat mencapai solusi yang efektif sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai

dengan efektif

- b. Pihak lain, sebagai bahan bagi pihak lain ketika mengadakan penelitian pada objek yang sama
- c. Bagi penulis, bermanfaat untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berpikir dalam menganalisis setiap fenomena dan problematika yang dihadapi di lapangan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar bagi sebuah organisasi/perusahaan. Semua kalangan harus menyadari bahwa sumber daya manusia itu unsur manusia dalam perusahaan/organisasi yang dapat memberikan keunggulan dalam organisasi. Sumber daya manusia yang bisa membuat tujuan, sasaran strategi, dan inovasi yang bisa diunggulkan dalam organisasi. Maka dari itu sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang tak ternilai perusahaan.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018) mengatakan bahwa: "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya". Menurut Prasadja Ricardianto (2018, 15) mengatakan bahwa: "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat maksimal". Berbeda halnya yang di kemukakan oleh H. Suparyadi (2015, 2) mengatakan bahwa: "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu system yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja pegawai agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan" Selanjutnya, Bray & Rue (2015) mengatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah desain aktivitas yang mencakup pengadaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia Menurut Mangkunegara (2016) mengatakan bahwa: “MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka tujuan organisasi”.

Perusahaan menggunakan tenaga kerja dalam artian masyarakat telah menunjukkan perhatian yang meningkat terhadap aspek manusia tersebut. Nilai-nilai manusia semakin diselaraskan dengan aspek-aspek teknologi maupun ekonomi. Dengan demikian, fokus yang di pelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah berupa masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Mangkunegara (2013:2) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu pengendalian dan pemeliharaan sumber daya manusia

#### **b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Arif Yusuf Hamali (2018, 6) yaitu:

##### 1). Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

##### 2). Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagian organisasi.

Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

### 3). Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugas dengan baik.

### 4). Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

### 5). Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan

### 6). Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

## c. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016:14) mengemukakan bahwa peranan manajemen sumber daya manusia diantaranya:

- 1) Menetapkan jumlah, kualitas, penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job requirement, dan job evaluation.

- 2) Menetapkan penarikan, seleksi, penempatan pegawai berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- 4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya, dan tak lupa perkembangan perusahaan pada khususnya.
- 6) Memonitor dengan begitu cermat undang-undang perburuhan yang berlaku, kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- 7) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- 8) Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi pegawai
- 9) Mengatur mutasi pegawai baik vertikal maupun horizontal.
- 10) Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

## **2. Penempatan kerja**

### **a. Pengertian Penempatan Kerja**

Dalam menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang terampil dan handal dibutuhkan adanya suatu perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam organisasi yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan pegawai terletak pada ketepatan dalam mengelolah penempatan pegawai, baik penempatan pegawai baru maupun pegawai lama

pada posisi jabatan baru. Menurut Gomes (Sumanti Irene Ch, 2018) mengemukakan bahwa penempatan kerja merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Kesesuaian penempatan kerja bagi setiap pegawai dapat berpengaruh pada prestasi pegawai yang bersangkutan. Menurut Pesiwarissa (2008) yang mengemukakan bahwa kesesuaian penempatan kerja bagi seorang pegawai perlu mendapatkan perhatian bagi setiap pimpinan instansi. Kesesuaian yang dimaksud terdiri dari:

1) Kesesuaian pengetahuan

Kesesuaian pengetahuan yaitu latar belakang pendidikan pegawai harus sesuai bidang pekerjaan yang mempunyai pengetahuan dalam menyelesaikan tugas, kesesuaian pendidikan formal mendukung pelaksanaan pekerjaan.

2) Kesesuaian keterampilan

Kesesuaian keterampilan adalah diinginkannya para karyawan dalam menduduki jabatannya mempunyai kemampuan keterampilan teknis, keterampilan dalam hubungan kemanusiaan dan konseptual.

3) Kesesuaian sikap

Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu, sikap bersifat penting karena mempengaruhi perilaku.

## b. Prinsip Penempatan Kerja

Menurut (Musaneef dikutip dari Suwatno, 2005:13) ada beberapa prinsip dari penempatan kerja yang harus diperhatikan yaitu:

1. Prinsip kemanusiaan, Suatu prinsip yang menganggap manusia sebagai unsur pegawai yang memiliki Harga diri, kemauan, keinginan, citacita dan kemampuan harus sama menghargai statusnya sebagai manusia yang tidak pantas dianggap sebagai mesin.
2. Prinsip demokrasi, Prinsip ini menunjukkan saling menghormati, saling menyegani dan saling melengkapi dalam segala tindakan.
3. Prinsip *the right man on the right place* *The right man on the right place*, artinya orang yang tepat di tempat yang tepat pula. Dalam konteks penempatan kerja, setiap orang di setiap organisasi, yang berarti bahwa penempatan semua orang di organisasi harus didasarkan pada bakat, keahlian dan pengalaman pelatihan orang yang bersangkutan.
4. Prinsip *equal pay for equal work* *Equal pay for equal work* berfokus pada pemberian Kompensasi untuk pegawai baru akan ditentukan sesuai dengan kinerja pengalaman kerja yang diterima oleh pegawai.
5. Prinsip kesatuan arah, Prinsip ini berlaku untuk semua pegawai yang bekerja di dalam perusahaan untuk melaksanakan tugas tersebut, kita membutuhkan satu arah dan kita membutuhkan unit 20 administrasi. Melaksanakan tugas sesuai dengan program dan rencana yang disajikan.
6. Prinsip kesatuan tujuan, Prinsip ini

berkaitan erat dengan kesatuan arah, yaitu arah pegawai harus fokus pada tujuan yang ingin dicapai.

6. Prinsip kesatuan komando pegawai yang selalu terpengaruh oleh perintah yang diberikan. Oleh karena itu, setiap pegawai di perusahaan hanya akan memiliki satu atasan.
7. Prinsip efisiensi dan produktivitas kerja Prinsip ini menjadi kunci tujuan suatu perusahaan atau organisasi karena untuk mencapai tujuan tersebut, efisiensi dan produktivitas kerja harus tercapai oleh Perusahaan.

### c. Indikator-indikator Penempatan Kerja

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008:75) mengemukakan bahwa indikator-indikator dalam penempatan kerja diantaranya:

#### 1) Prestasi Akademik

Prestasi akademik yang telah dimiliki pegawai semasa menempuh pendidikan sebelumnya perlu ditinjau kembali, terkhusus mengenai keputusan dalam penempatan kerja.

#### 2) Pengalaman

Pengalaman dengan pekerjaan sejenis juga mendapatkan perhatian sebelum menempatkan pegawai.

#### 3) Kesehatan fisik dan mental

Dalam menempatkan pegawai faktor fisik dan mental tentunya perlu dipertimbangkan sebab tanpa pertimbangan yang matang, maka ada banyak hal-hal yang akan merugikan perusahaan. Kondisi fisik dan mental pegawai harus bisa disesuaikan pada saat penempatan dalam pekerjaan tertentu.

4) Status perkawinan

Status perkawinan perlu diketahui agar menjadi rujukan jika ingin mengambil keputusan.

5) Usia

Dalam menempatkan pegawai, faktor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi tersebut perlu mendapatkan pertimbangan sebab menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan.

**d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Penempatan Kerja**

Ashari (2020:26) mengatakan bahwa penyesuaian faktor-faktor yang perlu di perhatikan dalam penempatan kerja diantaranya:

1) Riwayat pendidikan pegawai.

Pendidikan menjadi kebutuhan dasar bagi perusahaan, bisa dibilang riwayat pendidikan pegawai menjadi pertimbangan perusahaan dalam menentukan suatu pegawai layak untuk bekerja pada suatu posisi tertentu atau tidak, sebab pendidikan pegawai menajadi tolak ukur yang dilihat oleh perusahaan sebelum menempatkan pegawai

2) Keahlian pegawai.

Hasibuan mengemukakan bahwa keterampilan dan pengalaman kerja seseorang perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan kerja.

3) Kondisi kesehatan fisik pegawai

Manajer sumber daya manusia tentunya perlu

mempertimbangkan penempatan pegawai berdasarkan kesehatan fisik dan mental seorang pegawai yang akan ditempatkan pada bagian perusahaan tersebut.

#### 4) Usia pegawai.

Faktor usia juga perlu mendapatkan pertimbangan, sebab usia pegawai mempengaruhi produktivitas kerja. Sedangkan metode penempatan kerja dapat diartikan sebagai unsur ketenagakerjaan, khususnya mengenai penempatan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat, serta diharapkan bisa mendapat hasil yang maksimal berdasarkan rencana yang ditetapkan perusahaan. Metode penempatan kerja mestinya dirancang misalnya, komponen-komponen ketenagakerjaan disusun menjadi perpaduan serta kombinasi agar sesuai yang diharapkan organisasi.

### 3. Prestasi Kerja Pegawai

#### a. Pengertian Prestasi Kerja pegawai

Prestasi kerja seorang pegawai merupakan hasil kerja seorang pegawai yang dilakukan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya target, standar, dan juga sasaran atau kinerja yang ditentukan terlebih dahulu. (Soeprihanto, 2010:89). Penilaian kinerja merupakan tugas penting organisasi sehingga mengetahui sejauh mana pegawai berhasil atau tidak dalam bekerja selama masa kerja yang ditentukan. Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau bisa dikatakan actual performance yang berarti prestasi kerja

atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang tentunya. Penilaian prestasi kerja memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja pegawai. Untuk mencapai tujuan ini, sistem-sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, praktis, mempunyai standarstandar, dan juga menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan (Handoko,2012). Beberapa pendapat dari para ahli tentang prestasi kerja yaitu: Hasibuan (2001:34) mengemukakan bahwa kinerja (Prestasi) merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang tentunya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan juga kesungguhan. Pada umumnya, prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan (Maier,1965). Selanjutnya Menurut Sutrisno (2014:154) mengemukakan bahwa penilaian prestasi kerja dilakukan untuk memperoleh informasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang lain seperti perencanaan, pengembangan karier, programprogram kompensasi, promosi, domosi, pensiun serta pemberhentian pegawai atau pemecatan. Berdasarkan pendapat para ahli maka disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang pegawai tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang

panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja pegawai dengan istilah performance appraisal. Berbeda dengan pendapat di atas, Menurut Mulyadi (2016:63) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau pegawai secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab

#### **b. Tujuan dan Manfaat Prestasi Pegawai**

Menurut Mulyadi (2016:113) adapun tujuan dan mamfaat penilaian prestasi pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Mengetahui prestasi yang didapat selama pegawai itu bekerja.
- 2) Memotivasi dan bertanggung jawab seorang pegawai
- 3) Mengambil keputusan dalam hal memberikan kompensasi agar adil seperti, kenaikan gaji, pemberian bonus, THR, dan insentif lainnya.
- 4) Meningkatkan etos kerja, dan juga mendorong semangat kerja serta meningkatkan produktivitas pegawai
- 5) Mendapatkan umpan balik pegawai hasilnya untuk memperbaiki pegawai apabila dalam penilaian kinerja terdapat hasil yang kurang baik.
- 6) Mendapatkan informasi yang akurat dalam mengambil keputusan dan pemberian kompensasi diantaranya: keputusan kenaikan gaji/upah, pemberian kompensasi lain bonus, insentif dan lain-lain. Adapun manfaat penilaian prestasi kerja antara lain: Mendapat Informasi sebagai alat negosiasi keputusan pemberian kompensasi perbaikan kinerja

Penilaian kinerja dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan dapat memberikan mamfaat yang begitu besar bagi manajemen kinerja diantaranya sebagai berikut:

- 1) Program Pelatihan
- 2) Program Pengembangan
- 3) Keputusan Penempatan
- 4) Desain pekerjaan
- 5) Proses seleksi dan pengujian
- 6) Keputusan Promosi
- 7) Keputusan kompensas
- 8) Perbaikan kinerja
- 9) Peningkatan daya saing organisasi

**c. Faktor- faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai**

Menurut Mulyadi dalam Mangkunegara (2013:67) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) seorang pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan juga terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, tentunya akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*The right man in the place, the man on the right job*).

## 2) Faktor Motivasi (*Motivasion*)

Motivasi biasanya terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*), motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Tujuan Kerja).

Selanjutnya, menurut Byars dan Rue (1984) dalam Sutrisno (2009:151) mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

- a) Usaha (*Effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b) *Abilities*, adalah sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c) *Role/task perception*, adalah segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang dimaksud adalah:

- a) Kondisi fisik
- b) Peralatan
- c) Material
- d) Pendidikan
- e) Supervisi
- f) Desain Organisasi
- g) Pelatihan
- h) Keberuntungan

#### **d. Indikator-Indikator Prestasi Kerja Pegawai**

Hasil kerja maupun tingkat produktivitasnya bisa dilihat melalui penilaian prestasi kerja hal ini bermamfaat dan menjadi rujukan dalam menetapkan pengambilan keputusan. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja penting dilaksanakan guna mendukung pihak manajemen dalam menentukan kenaikan upah pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja.

Menurut Sutrisno (2014:152) mengemukakan bahwa adapun indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil Kerja, hasil kerja merupakan tingkat kualitas dan kuantitas yang dihasilkannya sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan, dalam pekerjaan biasanya tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan akan berpengaruh langsung terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja.
- 3) Inisiatif, melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah yang timbul perlu adanya inisiatif sendiri tanpa menunggu arahan dari atasan.
- 4) Kecekatan Mental, kemampuan dan kecekatan dalam menerima instruksi kerja dengan situasi kerja yang ada merupakan kecekatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 5) Sikap, melaksanakan tugas pekerjaan menjadi acuan utama dalam penilaian sikap.
- 6) Disiplin, ketepatan waktu dan kehadiran dalam absensi salah satu indikator disiplin kerja.

Selanjutnya menurut Hartatik (2014:130) mengemukakan bahwa indikator-indikator prestasi kerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Kesetiaan
- 2) Prestasi
- 3) Kejujuran
- 4) Kedisiplinan
- 5) Kreativitas
- 6) Kerjasama
- 7) Kepemimpinan
- 8) Kepribadian
- 9) Kecakapan
- 10) Tanggung jawab

#### **B. Tinjauan Empirik**

Penelitian terdahulu merupakan cara untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan, yang berikutnya untuk mendapatkan pedoman dalam melakukan penelitian selanjutnya, selain itu kajian terdahulu mendukung dalam memposisikan penelitian, meyakinkan keaslian dari penelitian. Tujuannya untuk mengetahui bangunan keilmuan yang sudah diletakkan oleh orang lain, sehingga penelitian yang akan dilakukan benar- benar baru dan belum diteliti orang lain sehingga dapat dilesaikan dengan mencari penelitian secukupnya yang lebih luas.

Menurut teori penempatan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja, ini sesuai yang dikatakan para ahli misalnya menurut. Arifin, (2018:3) mengemukakan penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan

dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan organisasi, karena penempatan yang tepat akan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu penelitian terdahulu membuktikan hasil bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja. Adapun penelitian terdahulu diantaranya :

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahu**

No.	Nama	Judul	Metode penelitian	Hasil penelitian
1.	Munira (2018)	Pengaruh kesesuaian penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Palopo	Analisis regresi linear sederhana	Hasil penelitian yang di dapatkan bahwa variabel kesesuaian penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Palopo.
2.	Nadia Aini Laimna, P.K. Lengkong Greis M. Sendow (2019)	Pengaruh penempatan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja perawat di RSUD Talaud.	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa; <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perawat di RSUD Talaud.</li> <li>2. Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja perawat di RSUD Talaud.</li> <li>3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja perawat di RSUD Talaud.</li> </ol>
3.	Muhammad Arif, Bayu Ardian (2019)	Analisis Faktor Penempatan Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada	Analisis regresi linier sederhana	Penelitian ini membuktikan bahwa variabel penempatan jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

		PT. Zaman Teknindo Pekanbaru		pada PT.Zaman Teknindo Pekanbaru
4.	Benny Usman (2019)	Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Media Lintas Indonesia Kota Palembang	Analisis regresi linier Sederhana	Hasil penelitian yang didapatkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Media Lintas Indonesia Kota Palembang.
5.	Kiki Patmala (2019)	Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin	Analisis regresi linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin.</li> <li>2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuasin.</li> </ol>
6.	Soleman Supriadi (2019)	Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pelatihan Kota Gorontalo.	Analisis regresi linier sederhana	Hasil penelitian yang didapatkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil di Badan kepegawaian dan Pelatihan Kota Gorontalo
7.	Ayu Ashari (2020)	Analisis Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada	Analisis regresi linier Sederhana	Hasil penelitian yang didapatkan bahwa variabel penempatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.

		PT. Askarindo (Persero) Makassar.		Askarindo (Persero) Makassar
8.	Oktavia Nirmala (2021)	Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. BPR Chandra Muktiarta.	Analisis regresi linier Sederhan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT.BPR Chandra Muktiarta.
9.	Hj. Afriyana Amelia N, Ricky Perdana Poetra, Sri Paramitha Lestari Putri (2020)	Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja dan Kualifikasi Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Makassar	menggunakan uji regresi linear berganda	Dalam penelitian ini adalah dari hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa ada pengaruh factor akademis $t$ hitung $>$ $t$ tabel ( $2.136 > 1.663$ ), factor pengalaman $t$ hitung $>$ $t$ tabel ( $13.148 > 1.663$ ), factor status perkawinan $t$ hitung $>$ $t$ table ( $2.970 > 1.663$ ), factor pendidik $t$ hitung $>$ $t$ table ( $3.019 > 1.663$ ), factor lingkungan $t$ hitung $>$ $t$ table ( $2.812 > 1.663$ ).
10.	Yeki Candra, Yosi Puspita Sari, Loly Fitri Yovani (2021)	Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja, Keselamatan Kerja, Dan motivasi Kerja Terhadap Prestasi Pegawai Pada Pt. Technindo Kebun Kelapa Sawit Kabupaten Dharmasraya	Uji validitas dan reliabilitas, analisis korelasi, analisis regresi berganda, untuk uji hipotesis digunakan yaitu uji $t$ dan uji $F$	Berdasarkan hasil Uji (Uji $t$ ) Penempatan kerja, Keselamatan kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Penempatan Kerja, Hasil (Uji $F$ ) Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Kontribusi/sumbangan variabel Penempatan Kerja, Keselamatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja sebesar 0,640 atau 64,0% sedangkan sisanya sebesar 36,0% ditentukan oleh variabel lain yang tidak di analisis dalam model pada penelitian ini

### C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir atau kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, maka kerangka pemikiran teoritis yang diajukan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut

**Gambar 2. 1 Kerangka Pikir**



### D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas penulis dapat menarik suatu hipotesis mengenai Digital marketing dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan mahasiswa dapat melalui uraian di bawah ini:

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berdasarkan rumusan masalah diatas adalah **“Apakah Kesesuaian Penempatan Kerja Berpengaruh Positif atau Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi kasus pada Kantor Kementerian Agama) Kabupaten Sinjai”**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, serta menggunakan instrument penelitian dan analisis data yang bersifat statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan, keputusan dalam hasil penelitian berlandaskan pada angka-angka dan secara langsung dapat diukur yang diregulasikan dengan observasi dalam penelitian (Sugiyono, 2016:8).

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman No. 8 Kecamatan Sinjai Utara, Kabupaten Sinjai, Provinsi Sulawesi Selatan dengan waktu penelitian dilakukan mulai bulan Desember 2023 – Januari 2024

#### **C. Jenis dan Sumber Data**

##### 1. Jenis data

Jenis data yang digunakan yaitudata kuantitatif, dimana data ini diperoleh dari yang diteliti dalam bentuk angka yang akan digunakan untukpembahasan lebih lanjut mengenai penelitian ini.

##### 2. Sumber data

Sumber data yang dilakukan dalam penelitian ini ada dua yaitu diantara

a) Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan atau sumber pertama, baik melalui observasi maupun wawancara kepada responden dan informan (Samsu, 2017). Data primer pada penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara langsung dengan pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai menggunakan kuesioner yang telah disediakan sebelumnya untuk menganalisis pengaruh kesesuaian penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan dari website seperti buku dan artikel yang berkaitan dengan penelitian (Muhibburrahman, 2020). Data sekunder dapat juga dikatakan sebagai data pelengkap yang dapat digunakan untuk memperkaya data agar data yang diberikan benar-benar sesuai, sehingga data primer yang diperoleh tidak diragukan karena juga didukung oleh data sekunder. Data sekunder dalam penelitian ini adalah literatur yang berasal dari hasil penelitian terdahulu yang diperoleh dari internet dan berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

#### **D. Populasi dan Sampel**

1. Populasi

Populasi di dalam sebuah penelitian merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti (Bayu, 2020). Populasi adalah wilayah

generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dibuat kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai yang berjumlah sebanyak 53 orang.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi dan memiliki karakteristik yang sama (Riyanto, 2018). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Teknik sampling jenuh. Sugiyono (2007:122) mengemukakan bahwa sampling jenuh merupakan metode penentuan sampel yang semua anggota populasinya menjadi sampel. Dengan demikian sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu sebanyak 53 orang dimana seluruh pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai.

**Tabel 3. 1 Jumlah Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai**

NO	BAGIAN	JUMLAH PEGAWAI
1.	Kepala Kantor	1
2.	Kepala Subbag Tata Usaha	1
3.	Kepala Seksi	6
4.	Pegawai atau Staff Lainnya	45
<b>JUMLAH</b>		<b>53</b>

## **E. Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, pengumpulan data yang penulis tempuh adalah sebagai berikut:

### **1. Kuesioner**

Merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan beberapa pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden dengan tujuan untuk memperoleh data yang valid dan akurat

### **2. Observasi**

Dalam penelitian ini metode observasi digunakan sebagai salah satu piranti (alat) dalam melakukan pengumpulan data yang berdasarkan pengamat secara langsung.

### **3. Studi Keputusan**

Studi Keputusan merupakan pengumpulan data yang sumbernya berupa sumber tertulis yang diperoleh dari berbagai buku jurnal dan literatur yang berkaitan dengan objek penelitian.

### **4. Dokumentasi**

Sebuah cara untuk memperoleh informasi dan data dalam bentuk buku, arsip, dokumen tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang bisa mendukung sebuah penelitian.

## **F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran variabel**

### **1. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional diperlukan untuk menjelaskan masing-masing variabel yang diidentifikasi sebagai upaya pemahaman dalam penelitian. Definisi variabel variabel yang diteliti sebagai berikut:

Variabel independen (variabel bebas) yang dilambangkan (X)

adalah variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kesesuaian penempatan kerja

Variabel dependen (Variabel terikat) yang dilambangkan dengan (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah prestasi kerja pegawai.

**Tabel 3. 2 Variabel Penelitian dan Devisi Operasional**

Variabel Penelitian	Devisi Operasional	Pengukuran
Penempatan Kerja (X)	Penempatan kerja atau ( <i>Plecement</i> ) adalah tindak lanjut dari seleksi pegawai dan media penentuan tugas pegawai yang didasarkan pada keahlian pegawai yang tentunya telah melalui tahap-tahap penyelesaian ruang lingkup yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prestasi akademik</li> <li>2. Pengalaman</li> <li>3. Kesehatan fisik dan mental</li> <li>4. Status perkawinan</li> <li>5. Usia</li> </ol> <p>(Hasibuan 2016)</p>
Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja merupakan hasil kerja atau output yang dicapai pekerja dalam melaksanakan tugas yang diembannya berdasarkan pengetahuan, kecakapan, pengalaman dan kesungguhannya, dimanaproses hasil kerja pegawai disebut juga dengan istilah Performance Appraisal.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil kerja</li> <li>2. Pengetahuan</li> <li>3. Inisiatif</li> <li>4. Kecakapan mental</li> <li>5. Sikap</li> <li>6. Disiplin</li> </ol> <p>(Robbins 2016)</p>

### G. Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, data di himpunan dan kumpulan memakai beberapa metode, salah satunya dengan menggunakan skala *likert*, yaitu melalui daftar pertanyaan (indikator) yang diajukan sebagai alat ukur. Dengan indikator skala likert dimana jawaban atau kouesioner di berikan bobot.

Alternatif jawaban dalam penelitian ini memakai skala likert. Menurut

Sugiyono(2016) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala ini menilai sikap atau tingkah laku yang diinginkan oleh para peneliti dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden.

**Tabel 3. 3 Skla Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	<b>5</b>
Setuju (S)	<b>4</b>
Kurang Setuju (KS)	<b>3</b>
Tidak Setuju (TS)	<b>2</b>
Sangat Tidak Setuju (STS)	<b>1</b>

#### **H. Metode Analisis Data**

Analisis data merupakan proses penyederhanaan data dalam bentuk yang lebih mudah dibaca serta bertujuan menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti dalam mengungkap fenomena social tertentu. Dipenelitian kali ini memiliki variabel bebas dan terikat yaitu, variabel penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah metode yang bergantung pada kemampuan untuk menghitung data secara akurat, dimana data yang didapatkan yaitu data sekunder yang dikumpulkan peneliti dari beragam sumber, dari data yang didapatkan lalu diolah menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dengan cara menganalisis data menggunakan statistic deskriptif uji hipotesis yang terdiri dari uji R2 dan uji t dengan bantuan

media computer melalui aplikasi IBM SPSS 25

## 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

### a) Uji Validitas

Uji validitas adalah prosedur untuk memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui item pertanyaan itu valid dengan melihat nilai Corrected Item Total Correlation. Apabila item pertanyaan mempunyai  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel maka dapat dikatakan valid.

### b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas biasanya digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach Alpha yakni suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih.

## 2. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari (Penempatan Kerja) terhadap (Prestasi Kerja). Adapun bentuk umum persamaan regresi sederhana adalah:

$$Y = \alpha + \beta X$$

Keterangan:

**Y:** Prestasi Kerja

**$\alpha$ :** Constanta

**$\beta$ :** Koefisien Regresi  
Penempatan Kerja

**X:** Kesesuaian

## I. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu uji parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

### a. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui kemampuan semua variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen. Secara sederhana koefisien dari determinasi akan dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R). Berarti hal ini menjelaskan kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen atau seberapa besar pengaruh variabel dan pengaruh variabel lain.

### b. Uji parsial (Uji t)

Pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yang ditunjukkan oleh tabel coefficient. Jika nilai signifikansi > 0.05 maka keputusannya adalah ditolak atau variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai signifikansi < 0.05 maka keputusannya diterima atau variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat

Sekitar Tahun 1950 di Daerah Tk. II Sinjai dikenal Urusan Agama Kewedanan dengan membawahi 2 wilayah. Yaitu, Urusan Agama Sinjai Barat dan Sinjai Tengah dengan Pimp. USMAN SULAEMAN. Pada Tahun 1955 kedua wilayah tersebut diatas berubah menjadi Urusan Agama Lamatti dan Urusan Agama Sinjai Selatan. Pada Tahun 1960 berdirilah :

- a) Dinas Urusan Agama Daerah Tk. II Sinjai dengan Pimp. H. AHMAD TAHIR.
- b) Dinas Penerangan Agama Daerah Tk. II Sinjai dengan Pimp. H. MUH. SALEH NUR.
- c) Dinas Pendidikan Agama Daerah Tk. II Sinjai dengan Pimp.H. ABD. KARIM.

Kemudian pada Tahun 1970 diadakan penyatuan kembali menjadi PERWAKILAN DEPARTEMEN AGAMA dengan Kepala Kantor USMAN SULAEMAN, terdiri dari : Inspeksi Urusan Agama Islam dengan Pimpinan ABDUL RAHIM MARZUKI, Inspeksi Urusan Penerangan dengan Pimpinan MUH.SIRI dan Inspeksi Pendidikan Agama dengan Pimpinan H.M. YAFIE

Pada Tahun 1976 Departemen Agama Kab. Sinjai mengalami perubahan dari PERWAKILAN KANTOR DEPARTEMEN AGAMA KAB. SINJAI menjadi KANTOR DEP. AGAMA KAB. SINJAI dengan Kepala

Kantor H. MUDJTABA, BA. Terdiri dari : Kepala Tata Usaha  
HAJAD HALID, BA, Kepala Seksi Urusan Agama ABD. RAHIM MARZUKI  
dan Kepala Seksi Pendidikan Agama H. MUH. YAFIE

Struktur tersebut diatas berjalan sampai Tahun 1980. Pada Tahun  
1981 keluarlah SK Menag No.45 Tahun 1981 yaitu Penyempurnaan  
kembali Kantor Departemen Agama dengan struktur sebagai berikut :

- a) Kepala Kantor Dep. Agama Kab. Sinjai
- b) Sub. Bag. Tata Usaha
- c) Seksi Urusan Agama Islam
- d) Seksi Madrasah dan Penda Islam pada Sekolah Umum
- e) Seksi Pendidikan Agama Islam
- f) Seksi Perguruan Agama Islam
- g) Penyelenggara Bimbingan Haji
- h) Tindak lanjut pelaksanaan struktur diatas, 8 (delapan) kali pergantian Kepala Kantor.

Pada Tahun 2002, terjadi lagi perubahan sebagaimana KMA  
Menteri Agama RI Nomor 373 Tahun 2002 dengan struktur sebagai  
berikut :

- a) Kepala Kantor Kementerian Agama Kab. SinjaiSub.
- b) Bagian Tata Usaha
- c) Seksi Bimbingan Masyarakat Agama Islam
- d) Seksi Pendidikan Agama Islam
- e) Seksi Pendidikan Madrasah
- f) Seksi Pendidikan dan Pondok Pesantren
- g) Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah

h) Penyelenggara Syariah.

Perubahan struktur diatas diawali dengan Pejabat Pertama Drs. H. Muh.

Adnan sebagai Kepala Kantor Dep. Agama Kab. Sinjai.

## 2. Visi dan Misi

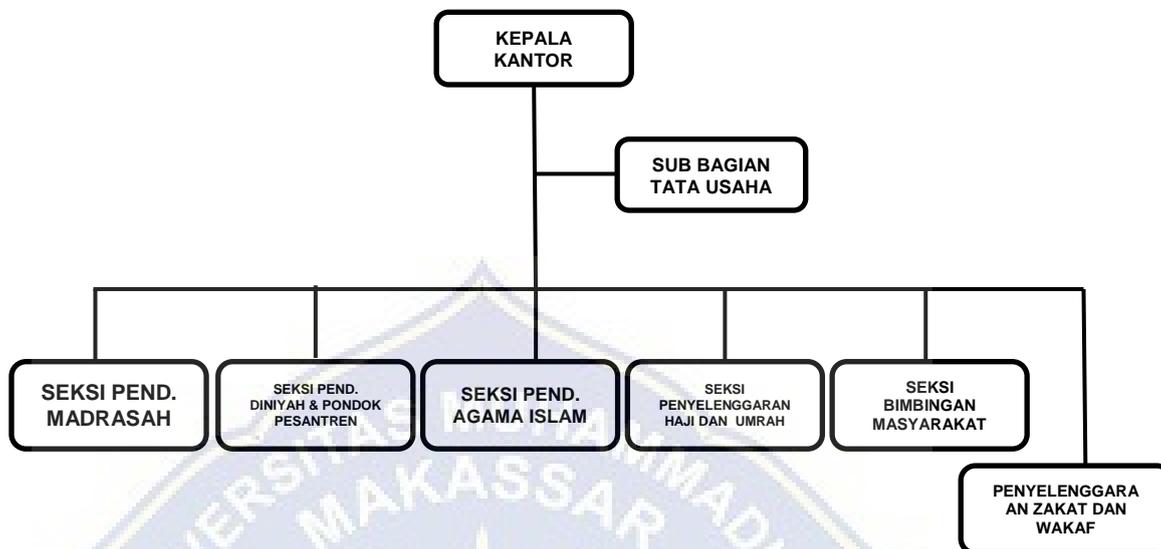
a) Visi

Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Sinjai Provinsi Sulawesi Selatan yang Taat Beragama, Rukun, Cerdas dan Sejahtera Lahir Batin.“:Terwujutnya Masyarakat Kab.Sinjai Yang Taat Beragama, Rukun, Cerdas Dan Sejahtera Lahir Batin Dalam Rangka Mewujudkan Indonesia Yang Berdaulat, Mandiri Dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”

b) Misi

- 1) Meningkatkan Pemahaman Dan Pengamalan Ajaran Agama
- 2) Memantapkan Kerukunan Intra Dan Antar Umat Beragama
- 3) Menyediakan Pelayanan Kehidupan Beragama Yang Merata Dan Berkualitas
- 4) Meningkatkan Pemanfaatan Dan Kualitas Pengelolaan Potensi Ekonomi Keagamaan
- 5) Mewujudkan Penyelenggaraan Ibadah Haji Dan Umrah Yang Berkualitas Dan Akuntabel
- 6) Meningkatkan Akses Dan Kualitas Pendidikan Umum Berciri Agama, Pendidikan Agama Pada Satuan Pendidikan Umum, Dan Pendidikan Keagamaan.
- 7) Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Bersih, Akuntabel, Dan Terpercaya

### 3. Struktur Organisasi



**Gambar 4. 1 Struktur Organisasi**

Uraian Tugas Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai :

1. **Kepala Kantor** bertugas sebagai pemimpin disebuah kantor yang mengkoordinasi pegawai dalam lingkup kantor dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing
2. **Subbagian Tata Usaha** bertugas melakukan penyiapan bahan koordinasi penjabaran kebijakan teknis dan kegiatan, pelayanan urusan persuratan, administrasi perencanaan, kepegawaian, keuangan dan barang milik negara, keorganisasian dan ketatalaksanaan, Penyusunan keputusan, kerumahtanggaan,kearsipan,hubungan masyarakat, serta publikasi, data dan informasi.
3. **Seksi Pendidikan Madrasah** bertugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pengelolaan data dan informasi, serta penyusunan rencana dan pelaporan di bidang pendidikan raudlatul athfal, madrasah ibtidaiyah, dan madrasah tsanawiyah.

4. **Seksi Pendidikan Diniyah** dan Pondok Pesantren bertugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pengelolaan data dan informasi, serta penyusunan rencana dan pelaporan di bidang pendidikan diniyah, diniyah takmiliyah, kesetaraan, Al-Quran, dan pondok pesantren.
5. **Seksi Pendidikan Agama Islam** bertugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pengelolaan data dan informasi, serta penyusunan rencana dan pelaporan di bidang pendidikan agama Islam pada pendidikan anak usia dini, sekolah dasar atau sekolah dasar luar biasa, sekolah menengah pertama atau sekolah menengah pertama luar biasa, sekolah menengah atas atau sekolah menengah atas luar biasa, dan sekolah menengah kejuruan.
6. **Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah** bertugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pengelolaan data dan informasi, serta penyusunan rencana dan pelaporan di bidang pendaftaran dan pembatalan haji, bimbingan manasik, bina haji reguler, penyelenggara haji khusus dan umrah, transportasi dan dokumen haji reguler, serta administrasi keuangan haji.
7. **Seksi Bimbingan Masyarakat Islam** bertugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pengelolaan data dan informasi, serta penyusunan rencana dan pelaporan di bidang urusan agama Islam dan bina syariah, bina kantor urusan agama dan keluarga sakinah, serta penerangan agama Islam
8. **Penyelenggara Zakat dan Wakaf** sebagaimana melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pengelolaan data dan informasi, serta penyusunan rencana dan pelaporan di bidang pemberdayaan zakat dan wakaf.

## B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

### 1. Analisis Deskriptif

Penelitian ini menguraikan tentang pengaruh kesesuaian penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai (Studi Kasus Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai). Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kesesuaian penempatan terhadap prestasi kerja pegawai. Karakteristik responden bermanfaat dalam menjelaskan identitas responden. Memberikan gambaran tentang objek yang menjadi sampel penelitian ini adalah salah satu tujuan karakterisasi responden. Kemudian, responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan sebagai berikut :

#### a) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah semua yang menjadi responden sebanyak 53 responden. Hal ini dikarenakan peneliti hanya memfokuskan penelitian pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai.

**Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	30	56,6	56,6	56,6
	Perempuan	23	43,4	43,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Sumber : data diolah dengan SPSS 23, Januari 2024

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini, berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan berdasarkan tabel diatas ini menjelaskan bahwa responden didominasi oleh

jenis kelamin laki - laki yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 56,6% dan perempuan sebanyak 23 orang atau sebesar 43,4%.

**b) Karakteristik responden berdasarkan usia**

**Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 30 Tahun	1	1,9	1,9	1,9
31 - 40 Tahun	4	7,5	7,5	9,4
41 - 50 Tahun	20	37,7	37,7	47,2
51 - 60 Tahun	27	50,9	50,9	98,1
> 60 Tahun	1	1,9	1,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Sumber : data diolah dengan SPSS 23, Januari 2024

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan usianya adalah 1 orang responden berusia dibawah 30 tahun atau 1,9%, 4 orang responden berusia 31 sampai 40 tahun atau 7,5%, 20 orang responden berusia 41 sampai 50 tahun atau 37,7%, 27 orang responden berusia 51 sampai 60 tahun atau 50,9% dan 1 orang responden berusia diatas 60 tahun atau 1,9%.

**c) Karakteristik responden berdasarkan masa kerja**

**Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4 Bulan	2	3,8	3,8	3,8
10 - 20 Tahun	32	60,4	60,4	64,2
21 - 30 Tahun	19	35,8	35,8	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Sumber : data diolah dengan SPSS 23, Januari 2024

Dari Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa pegawai dengan masa kerja 4 Bulan berjumlah 2 orang atau 3,8%, pegawai dengan masa kerja 10 – 20 Tahun berjumlah 32 orang atau 60,4% dan pegawai dengan masa kerja 21 – 30 Tahun berjumlah 19 orang atau 35,8%.

**d) Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir**

**Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	10	18.9	18.9	18.9
	D3	1	1.9	1.9	20.8
	S1	38	71.7	71.7	92.5
	S2	3	5.7	5.7	98.1
	S3	1	1.9	1.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Sumber : data diolah dengan SPSS 23, Januari 2024

Dari Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa pegawai dengan pendidikan terakhir SMA berjumlah 10 orang atau 18,9%, pegawai dengan pendidikan terakhir D3 berjumlah 1 orang atau 1,9%, pegawai dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 38 orang atau 71.7%, pegawai dengan pendidikan terakhir S2 berjumlah 3 orang atau 5.7% dan pegawai dengan pendidikan terakhir S3 berjumlah 1 orang atau 1,9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai didominasi oleh pegawai dengan pendidikan terakhir S1.

**e) Deskripsi variabel kesesuaian penempatan kerja (X)**

Varibel kinerja pegawai pada penelitian ini diukur melalui lima indikator yang dibagi menjadi tiga belas pertanyaan.

**Tabel 4. 5 Responden Variabel Kesesuaian Penempatan Kerja (X)**

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	X. 1	26	26	1	-	-	53
2	X. 2	26	24	3	-	-	53
3	X. 3	30	21	2	-	-	53

4	X. 4	21	26	6	-	-	53
5	X. 5	28	24	1	-	-	53
6	X. 6	26	22	5	-	-	53
7	X. 7	20	30	3	-	-	53
8	X. 8	20	31	2	-	-	53
9	X. 9	24	29	-	-	-	53
10	X. 10	23	30	-	-	-	53
11	X.11	27	25	1	-	-	53
12	X.12	27	25	1	-	-	53
13	X.13	23	30	-	-	-	53

Sumber : data diolah dengan SPSS 23, Januari 2024

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa karakteristik responden dalam menanggapi pertanyaan yang diberikan oleh peneliti mayoritas responden memberi tanggapan sangat setuju dan setuju. Hal ini menandakan bahwa pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai telah memahami terkait kesesuaian penempatan kerja.

#### f) Deskripsi Variabel Prestasi Kerja (Y)

Variabel kinerja pegawai pada penelitian ini diukur melalui enam indikator yang dibagi menjadi sepuluh pertanyaan. Hasil jawaban dari variabel prestasi kerja dijelaskan pada tabel sebagai berikut

**Tabel 4. 6 Responden Variabel Prestasi Kerja (Y)**

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Y. 1	17	34	2	-	-	53
2	Y. 2	23	30	-	-	-	53
3	Y. 3	25	27	1	-	-	53
4	Y. 4	18	34	1	-	-	53
5	Y. 5	25	26	2	-	-	53
6	Y. 6	7	45	1	-	-	53
7	Y. 7	27	25	1	-	-	53
8	Y. 8	20	32	1	-	-	53
9	Y. 9	24	29	-	-	-	53
10	Y.10	27	25	1	-	-	53

Sumber : data diolah dengan SPSS 23, Januari 2024

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa karakteristik responden dalam menanggapi pertanyaan pada variabel prestasi kerja yang diberikan oleh peneliti mayoritas responden memberi tanggapan sangat setuju dan setuju. Hal ini menandakan bahwa pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai telah memahami terkait prestasi kerja.

## 2. Uji Instrumen Penelitian

### a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner itu sah atau tidak. Sebuah kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaannya dapat mengungkapkan hasil yang diukur. Jika r-hasil lebih besar dari r-tabel (r-hasil positif lebih besar dari r-tabel) pada taraf signifikansinya 5%, maka pertanyaan tersebut dibuang dan uji diulang sampai hasilnya menunjukkan bahwa hasilnya valid. Tabel berikut menunjukkan pemeriksaan validitas lengkap :

#### 1) Kesesuaian Penempatan Kerja (X)

**Tabel 4. 7 Hasil Pengujian Validitas Variabel (X)**

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X. 1	408	0,2284	Valid
X. 2	551	0,2284	Valid
X. 3	232	0,2284	Valid
X. 4	385	0,2284	Valid
X. 5	362	0,2284	Valid
X. 6	480	0,2284	Valid
X. 7	447	0,2284	Valid
X. 8	539	0,2284	Valid
X. 9	516	0,2284	Valid
X. 10	513	0,2284	Valid
X.11	531	0,2284	Valid
X.12	531	0,2284	Valid
X.13	513	0,2284	Valid

Sumber : data diolah dengan SPSS 23, Januari 2024

Tabel 4.7 menunjukkan seluruh instrumen valid untuk

digunakan sebagai instrumen atau pertanyaan untuk mengukur variabel kesesuaian penempatan kerja yang diteliti.

## 2) Prestasi Kerja

**Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas Variabel (Y)**

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y. 1	602	0,2284	Valid
Y. 2	546	0,2284	Valid
Y. 3	520	0,2284	Valid
Y. 4	647	0,2284	Valid
Y. 5	682	0,2284	Valid
Y. 6	518	0,2284	Valid
Y. 7	674	0,2284	Valid
Y. 8	671	0,2284	Valid
Y. 9	686	0,2284	Valid
Y.10	684	0,2284	Valid

Sumber : data diolah dengan SPSS 23, Januari 2024

Tabel 4.8 menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pertanyaan untuk mengukur variabel prestasi kerja yang diteliti.

## b) Uji Reliabilitas

**Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas**

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kesesuaian Penempatan Kerja (X)	13	0,662	Reliabel /Sangat Baik
Prestasi Kerja (Y)	10	0,823	Reliabel /Sangat Baik

Sumber : data diolah dengan SPSS 23, Januari 2024

Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel di atas menunjukkan *Cronbach's Alpha* kesesuaian penempatan kerja sebesar 0,662 dan prestasi kerja sebesar 0,823 berarti dapat diterima, sehingga instrumen yang digunakan dapat dinyatakan reliabel.

### 3. Analisis Regresi Linear Sederhana

**Tabel 4. 12 Variabel Entered/Removeda**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesesuaian Penempatan Kerja <sup>b</sup>		.Enter

Sumber : data diolah dari (SPSS 23), Januari 2024

Berdasarkan tabel 4.12 output bagian pertama (*Variabel Entered/removed*). Tabel di atas menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan serta metode yang digunakan. Dalam hal ini variabel yang dimasukkan adalah variabel kesesuaian penempatan kerja sebagai variabel independen dan prestasi kerja sebagai variabel dependen serta metode yang digunakan adalah metode enter.

**Tabel 4. 13 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,528 <sup>a</sup>	,279	,265	2,821

a. Predictors: (Constant), Kesesuaian Penempatan Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.13, output bagian kedua (*Model Summary*) : tabel diatas menjelaskan besarnya korelasi/ hubungan (R) yaitu sebesar 528. Dari output tersebut di peroleh koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 279, yang mengandung pengertian bahwa variabel bebas (Kesesuaian Penempatan Kerja) terhadap variabel terikat Prestasi Kerja) adalah sebesar 27,9%

**Tabel 4. 14 Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	13,125	6,920	
	Kesesuaian Penempatan Kerja	,533	,120	,528

Sumber : data diolah dari (SPSS 23), Januari 2024

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.14, diperoleh hasil analisis koefisien regresi di atas maka rumus persamaan regresi linear sederhana adalah :

$$Y = 13.125 + 0.533X + e$$

Persamaan rumus regresi sederhana ini dapat diartikan sebagai berikut :

- a) Konstanta sebesar 13.125 di artikan bahwa variabel X jika tetap atau tidak mengalami penambahan atau penurunan maka kinerja pegawai 13.125
- b) Koefisien variabel X sebesar 0.533 artinya bahwa setiap peningkatan persepsi terhadap variabel disiplin kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan persepsi kinerja pegawai sebesar 0.533.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a) Uji Parsial t (Uji t)

**Tabel 4. 15 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,125	6,920		1,897	,064
	Kesesuaian Penempatan Kerja	,533	,120	,528	4,439	,000

Sumber : data diolah dari (SPSS 23), Januari 2024

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.15, maka pengujian variabel – variabel bebas dapat dijabarkan sebagai berikut :

1) Dari hasil uji t pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa besar nilai t hitung adalah 4,439. Besar signifikan penilaian adalah sebesar 0,000 yang bernilai kurang dari 0,05 menunjukkan kesesuaian penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

2) Kriteria pengujian hipotesis

- Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka variabel X mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel Y atau  $H_1$  : ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen taraf uji  $\alpha = 0.05$
- Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka variabel X tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan dengan variabel Y atau  $H_0$  : tidak adanya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen

3) Cara menghitung t – tabel

$$\text{Rumus : } t = [ a ; (df = n - k) ]$$

Dimana : a = tingkat signifikansi

n = banyaknya sampel

k = banyaknya variabel

Jadi diketahui :

$$n = 53$$

$$k = 2$$

$$a = 5\% (0,05)$$

Maka :  $t = [ 5\% (df = 53 - 2 )$

$t = (0,05 : 51)$

Jadi nilai t tabel adalah 1,675 maka dapat disimpulkan bahwa nilai sig yaitu  $0,01 < 0,05$ , nilai t hitung yaitu  $4,439 >$  dari nilai t tabel yaitu 1,675 berarti variabel kesesuaian penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

#### b) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,528 <sup>a</sup>	,279	,265	2,821

a. Predictors: (Constant), Kesesuaian Penempatan Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.16, didapatkan nilai pada *Adjusted R Square* sebesar 0,265 atau 26,5%. Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen sebesar 26,5% sedangkan sisanya sebesar 73,5% ( $1 - 0,265$ ) dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian.

#### C. Analisis dan Interpretasi Data (Pembahasan)

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat bahwa variabel independen yaitu kesesuaian penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja (Studi Kasus Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai). Hal ini didukung berdasarkan uji regresi linear sederhana yang dimana tingkat korelasi menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara variabel independen terhadap dependennya sangat kuat yaitu sebesar 0,533, hal tersebut dapat dilihat pada tabel 4.13. Kemudian berdasarkan dari

hasil uji t pada tabel 4.14 t hitung yaitu 4,439 > dari nilai t tabel yaitu 0,2284 artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan kesesuaian penempatan kerja terhadap prestasi kerja (Studi Kasus Di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Sinjai). Dan hasil penelitian ini di dukung oleh uji asumsi klasik yang telah dilakukan meliputi uji linearitas, autokorelasi, homoskedastisitas dan uji normalitas.

Hasil penelitian ini di perkuat oleh penelitian sebelumnya yang diungkapkan oleh Oktavia Nirmala (2021) menunjukkan bahwa kesesuaian penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. BPR Chandra Muktiarta.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh kesesuaian penempatan kerja terhadap prestasi (Studi Kasus Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai). Kesimpulan dari penelitian ini didasarkan pada hasil analisis yang telah dilakukan dikaitkan dengan masalah penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa secara persial kesesuaian penempatan kerja berpegangaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Studi Kasus Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai). Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan yaitu nilai koefisien regresi sebesar 0,533 dan nilai signifikan yang berada dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,000.

#### **B. Saran**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dan merujuk pada kesimpulan penelitian diatas maka dapat diberikan saran.

Bagi pimpinan. Pimpinan harus mempertahankan atau lebih ditingkatkan lagi proses penempatan kerja pegawai yang ada pada instansi yang telah diterapkan selama ini agar prestasi kerja pegawai meningkat

Bagi peneliti lain. Diharapkan dapat memperluas rumusan masalah dan mengembangkan lagi penelitian dengan menambah variabel lain agar dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Abdurrahmat, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Rineka Cipta
- Arif Yusuf Hamali, S,S, M.M (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta.
- Arifin, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus*. Jepara: Universitas Islam Nusantara
- Ashari, A. (2020). *Analisis Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Askrido (Persero) Makassar*
- Bray & Rue (2015) *Manajemen sumber daya manusia.pdf*. diakses pada tanggal 15 September 2021
- Cardoso Gomes, Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Ser
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hartatik. (2014). *Mengembangkan SDM (I)*. Jogjakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara. *Jurnal Administrative Reform*, 3(4), 428–440. <http://ejournals.unmul.ac.id>
- IG Wursanto. 2004. *Dasar- Dasar Manajemen Personalia*. PT. Pustaka Diam. Jakarta
- IG Wursanto. 2004. *Dasar- Dasar Manajemen Personalia*. PT. Pustaka Diam. Jakarta
- Kantor, T. P. K. P. P. *Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Palopo*.

- Laima, N. A., Lengkong, V. P., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat Di Rsud Talaud. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mulyadi, (2016) Sistem Informasi Akuntansi. Jakarta: Salemba Empat. Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2014).
- Mulyadi, 2012, Eknonomi Sumber Daya Manusia, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Musanef. 2005. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Gunung Agung
- Nuryadin, A. A., Poetra, R. P., & Putri, S. P. (2020). Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Dan Kualifikasi Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 6(2), 209-222. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Pesiwarissa, 2005, *Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor BAPPEDA Kabupaten Nabire, Papua)*, FISIP Uswim, Nabire, Papua
- Pesiwarissa, E. L. (2020). Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor BAPPEDA Kabupaten Nabire, Papua). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 6(1),
- Prasadja , Ricardianto., 2018., *Human Capital Management. In Media*, Bogor
- Robbins (2016) dalam Bintoro dan Daryanto (2017) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media
- Samsu, S. M. (2017). *METODE PENELITIAN: (Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research & Development)*. Jambi: Pusat Studi Agama dan Masyarakat (PUSAKA)
- Siagian, Sondang P, 2004, *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta
- Sugiyono, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sumanti Irene Ch (2018) *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Fifgroup cab. Manado Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 6 No. 1 Maret 2018

Suparyadi (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi

Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.

Sutrisno, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Yuliana & Djumadi, D. P. (2015). *Penempatan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Di Lingkungan Kerja Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Samarinda*. *Jurnal Administrative Reform*,

Yuniarsih, T, dan Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA

Yuniarsih, T., & Suwatno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.





# LAMPIRAN

## LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN

### A. Data Peneliti

Assalamualaikum Warahmatulahi Wabarakatuh.

Responden yang terhormat, saya mohon kesediaan anda untuk menjawab pertanyaan maupun pernyataan pada lembar kuesioner penelitian ini. Informasi yang anda berikan adalah sebagai data penilaian dalam rangka penyusunan skripsi saya, adapun biodata saya sebagai berikut:

Nama : Andi Agung arty  
Nim : 105721135020  
Prodi/ Jurusan: Manajemen  
Semester : 8 (Delapan)  
No. Hp : 085342531907

Pada saat ini saya sedang menyusun skripsi saya yang berjudul: "Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (studi kasus Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai)" Atas waktu dan kesediaan Anda dalam mengisi kuesioner, saya (peneliti) mengucapkan banyak terima kasih

1. Daftar isian pernyataan (kuesioner) ini dimaksudkan untuk memperoleh data primer sesuai dengan kebutuhan penelitian tentang **Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Kementerian Agama) Kabupaten Sinjai** dalam rangka penyelesaian Studi Sarjana (S1) Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Jawaban yang diperoleh dari responden hanya untuk kebutuhan penelitian saja, sehingga diharapkan kepada responden untuk mengisi setiap item daftar isian pernyataan sesuai dengan apa yang anda rasakan.
3. Jawaban responden agar disampaikan kepada peneliti dan jawaban anda tetap akan di rahasiakan.

#### **B. Petunjuk Pengisian Kuesioner**

1. Pilihlah jawaban yang ibu/bapak anggap paling sesuai dengan pendapat anda.
2. Pada jawaban yang sudah tersedia, berilah tanda (✓) untuk salah satu jawaban yang anda pilih.
3. Bila anda keliru dalam memberi tanda centang (✓), coretlah tanda centang tersebut, kemudian berilah tanda(✓) pada jawaban yang sebenarnya anda pilih.
4. Tidak ada jawaban yang salah sepanjang hal tersebut benar-benar sesuai dengan keadaan diri dan perasaan anda. Berilah tanda (✓) pada skala pengukurang yang tersedia.
  - a. Sangat Setuju (SS) (5)
  - b. Setuju (S) (4)
  - c. Kurang Setuju (KS) (3)
  - d. Tidak Setuju (TS) (2)
  - e. Sangat Tidak Setuju (STS) (1)

#### **C. Identitas Responden**

1. Nama Responden : .....
2. Jenis Kelamin : .....

3. Umur : .....
4. Pendidikan Terakhir : .....
5. Pangkat/Golongan : .....

#### D. Pertanyaan

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
<b>Kesesuaian Penempatan Kerja (X)</b>						
<b>Prestasi Akademik</b>						
1.	Saya telah mencapai standar yang telah ditentukan oleh perusahaan/kantor					
2.	Saya melakukan pekerjaan dengan baik dan teliti					
3.	Kreativitas saya dalam melaksanakan pekerjaan adalah baik					
4.	Pencapaian kinerja saya cukup memuaskan					
<b>Pengalaman</b>						
1.	Pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan/kantor sesuai minat saya					
2.	Saya sudah lama melakukan pekerjaan ini					
3.	Kenaikan jabatan diberikan bagi yang sudah bekerja lama atau mempunyai kemampuan yang bagus					
<b>Kesehatan Fisik dan mental</b>						
1.	Sistem pembuangan sampah di tempat kerja saya baik					
2.	Tempat kerja saya menyediakan air bersih dengan baik					
<b>Status Perkawinan</b>						
1.	Perkawinan tidak menghambat pekerjaan saya					
2.	Kantor mentolerir status perkawinan saya					
<b>Usia</b>						
1.	Pembagian dan pengklasifikasian job di tempat saya bekerja tidak berdasarkan usia.					
2.	Tingkat usia berpengaruh terhadap pekerjaan yang saya tangani.					

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
<b>Prestasi Kerja Pegawai (Y)</b>						
<b>Hasil Kerja</b>						
1.	Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh kantor					
2.	Saya teliti dalam bekerja					
<b>Pengetahuan</b>						
1.	Saya memahami tugas yang di tetapkan oleh					

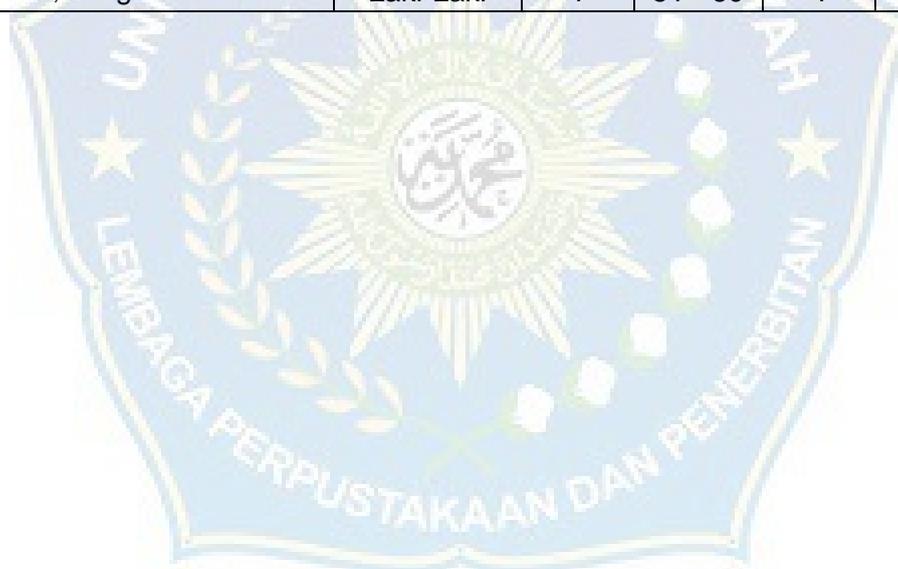
	perusahaan/kantor					
2.	Saya bekerja sudah sesuai pengetahuan yang saya miliki					
<b>Inisiatif</b>						
1.	Saya berinisiatif membantu pegawai yang membutuhkan bantuan					
<b>Kecakapan Mental</b>						
1.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan					
2.	Saya berusaha mengerjakan tugas dengan cepat					
<b>Sikap</b>						
1.	Saya menjunjung tinggi kejujuran dalam melakukan tugas.					
2.	Saya merasa mempunyai tanggung jawab tinggi dalam melaksanakan tugas					
<b>Disiplin</b>						
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang di berikan					



### LAMPIRAN 2 KARAKTERISTIK RESPONDEN

NO	Nama	Jenis Kelamin	KODE	USIA	KODE	Masa Kerja	KODE
1	H. Jamaris, S. Ag., MH	Laki-Laki	1	41 - 50	3	21 - 30	3
2	H. Syamsul Bakhri, S.Ag	Laki-Laki	1	> 60	5	21 - 30	3
3	Drs. Khaeruddin	Laki-Laki	1	51 - 60	4	21 - 30	3
4	Ahamd Yuser Umar, S.Ag	Laki-Laki	1	51 - 60	4	10 - 20	2
5	Andi Islamiyah, S.H.I	Perempuan	2	41 - 50	3	10 - 20	2
6	Suriwati Bachtiar, S.Ag	Perempuan	2	51 - 60	4	10 - 20	2
7	Alianas, S.E	Laki-Laki	1	51 - 60	4	21 - 30	3
8	Ahmad Amsul, S.S	Laki-Laki	1	41 - 50	3	10 - 20	2
9	Usman, S.Ag	Laki-Laki	1	41 - 50	3	21 - 30	3
10	Warnah, S.Kom.I	Perempuan	2	51 - 60	4	10 - 20	2
11	Nurhayati, S.Pd.I	Perempuan	2	41 - 50	3	21 - 30	3
12	Muhammad Alwi, S.Sos	Laki-Laki	1	51 - 60	4	10 - 20	2
13	Arkanuddin	Laki-Laki	1	51 - 60	4	10 - 20	2
14	Haniah, S.Ag	Perempuan	2	51 - 60	4	10 - 20	2
15	St. Sulaeha	Perempuan	2	51 - 60	4	21 - 30	3
16	Syamsuddin, ST	Laki-Laki	1	41 - 50	3	10 - 20	2
17	Muhammad Tahang, S.Sos	Laki-Laki	1	41 - 50	3	10 - 20	2
18	Khairil Asbar, S.Sos	Laki-Laki	1	41 - 50	3	10 - 20	2
19	Hamzah, S.Sos	Laki-Laki	1	31 - 40	2	10 - 20	2
20	Habibi Sampang, S.Sos	Laki-Laki	1	31 - 40	2	10 - 20	2
21	Ernawati, S.Pd	Perempuan	2	31 - 40	2	10 - 20	2
22	Fitrawati A, S.Pd	Perempuan	2	31 - 40	2	4 Bulan	1
23	Asma Qarimah, S.H	Perempuan	2	< 30	1	4 Bulan	1
24	Agus Salim	Laki-Laki	1	41 - 50	3	10 - 20	2
25	Massalinri	Laki-Laki	1	51 - 60	4	10 - 20	2
26	Dr. H. Syamsuddin, S.Ag., M.Pd.I	Laki-Laki	1	51 - 60	4	10 - 20	2
27	Imran Hamid, S.Ag	Laki-Laki	1	51 - 60	4	21 - 30	3
28	Dra. Syamsiah	Perempuan	2	51 - 60	4	21 - 30	3
29	Muh. Risal, S.Sos	Laki-Laki	1	41 - 50	3	10 - 20	2
30	Muhsin, A.Md	Laki-Laki	1	41 - 50	3	10 - 20	2
31	Syamsu Alam, S.Ag., M.H	Laki-Laki	1	41 - 50	3	21 - 30	3
32	Fatmawati, S.Ag	Perempuan	2	51 - 60	4	21 - 30	3
33	Muhammad Agus, S.Pd.I	Laki-Laki	1	41 - 50	3	10 - 20	2
34	Rismayani	Perempuan	2	41 - 50	3	10 - 20	2
35	Akmaluddin, S.Ag	Laki-Laki	1	51 - 60	4	21 - 30	3
36	Ratna, S.Pd	Perempuan	2	41 - 50	3	10 - 20	2

37	Abdul Rahman	Laki-Laki	1	41 - 50	3	10 - 20	2
38	Dra. A. Su'dah	Perempuan	2	51 - 50	4	10 - 20	2
39	Amiruddin U	Laki-Laki	1	41 - 50	3	10 - 20	2
40	Dra. Kamriati Anies	Perempuan	2	51 - 60	4	21 - 30	3
41	Jalaluddin, SE	Laki-Laki	1	51 - 60	4	10 - 20	2
42	Mappiati, S.Ag	Perempuan	2	51 - 60	4	10 - 20	2
43	Dra. Nurliah	Perempuan	2	51 - 60	4	10 - 20	2
44	Astuti	Perempuan	2	41 - 60	3	21 - 30	3
45	Pelita, S.Sos., M.Ap	Perempuan	2	51 - 60	4	21 - 30	3
46	Rahmaniar, S.Sos	Perempuan	2	51 - 60	4	21 - 30	3
47	Drs. H. Emma	Perempuan	2	51 - 60	4	21 - 30	3
48	Muhammad Yunus, S.Ag	Laki-Laki	1	51 - 60	4	21 - 30	3
49	Syamsiah, S.Ag	Perempuan	2	51 - 60	4	10 - 20	2
50	Muh. Rusydi, S.Kom	Laki-Laki	1	41 - 50	3	10 - 20	2
51	Drs. H. Sofyan P	Laki-Laki	1	51 - 60	4	21 - 30	3
52	Emilia Yacub	Perempuan	2	41 - 60	3	10 - 20	2
53	Rustan, S.Ag	Laki-Laki	1	51 - 60	4	10 - 20	2



## LAMPIRAN 3 TABULASI KUESIONER

KESESUAIAN PENEMPATAN KERJA (X)														
NO	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	TOTAL
1	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	55
2	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	59
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	57
5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	58
6	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	55
7	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	51
8	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3	3	5	56
9	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	59
10	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	56
11	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	55
12	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	55
13	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	54
14	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	56
15	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
16	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	57
17	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	56
18	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	57
19	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	55
20	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	55
21	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	59
22	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	58
23	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	59
24	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	57
25	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	60
26	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	59
27	4	3	5	5	3	3	5	3	5	4	4	4	4	52
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
29	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	50
30	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	55
31	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	58
32	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	62
33	3	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	55
34	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	55
35	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	60
36	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	56
37	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	64
38	4	4	4	3	5	5	3	4	4	5	5	5	5	56

39	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	58
40	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	58
41	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	56
42	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	55
43	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	59
44	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	58
45	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	63
46	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	60
47	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	57
48	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	61
49	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	58
50	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	57
51	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	61
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
53	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	60

PRESTASI KERJA (Y)											
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
6	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47
7	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	43
8	4	5	4	5	4	4	3	4	5	3	41
9	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	45
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
12	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
17	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	39
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
22	2	4	4	4	4	4	5	4	5	5	41

23	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
24	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
25	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
26	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
27	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
28	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
32	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
33	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	44
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	46
36	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
37	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
38	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	45
39	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	45
40	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	46
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
42	2	4	4	4	4	4	5	4	5	5	41
43	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
44	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
45	5	5	5	3	4	3	4	4	4	5	42
46	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
47	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
48	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
49	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
52	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	46
53	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43

## LAMPIRAN 4 OLAH DATA SPSS

### A. Karakteristik Responden

#### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	30	56,6	56,6	56,6
	Perempuan	23	43,4	43,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

#### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 Tahun	1	1,9	1,9	1,9
	31 - 40 Tahun	4	7,5	7,5	9,4
	41 - 50 Tahun	20	37,7	37,7	47,2
	51 - 60 Tahun	27	50,9	50,9	98,1
	> 60 Tahun	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

#### Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4 Bulan	2	3,8	3,8	3,8
	10 - 20 Tahun	32	60,4	60,4	64,2
	21 - 30 Tahun	19	35,8	35,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

### B. Deskripsi Variabel

#### X.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,9	1,9	1,9
	S	26	49,1	49,1	50,9
	SS	26	49,1	49,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

**X.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	5,7	5,7	5,7
	S	24	45,3	45,3	50,9
	SS	26	49,1	49,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

**X.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3,8	3,8	3,8
	S	21	39,6	39,6	43,4
	SS	30	56,6	56,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

**X.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	11,3	11,3	11,3
	S	26	49,1	49,1	60,4
	SS	21	39,6	39,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

**X.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,9	1,9	1,9
	S	24	45,3	45,3	47,2
	SS	28	52,8	52,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

**X.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	9,4	9,4	9,4
	S	22	41,5	41,5	50,9
	SS	26	49,1	49,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

**X.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	5,7	5,7	5,7
	S	30	56,6	56,6	62,3
	SS	20	37,7	37,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

**X.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3,8	3,8	3,8
	S	31	58,5	58,5	62,3
	SS	20	37,7	37,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

**X.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	29	54,7	54,7	54,7
	SS	24	45,3	45,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

**X.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	30	56,6	56,6	56,6
	SS	23	43,4	43,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

**X.11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,9	1,9	1,9
	S	25	47,2	47,2	49,1
	SS	27	50,9	50,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

**X.12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,9	1,9	1,9
	S	25	47,2	47,2	49,1
	SS	27	50,9	50,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

**X.13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	30	56,6	56,6	56,6
	SS	23	43,4	43,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3,8	3,8	3,8
	S	34	64,2	64,2	67,9
	SS	17	32,1	32,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

**Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	30	56,6	56,6	56,6
	SS	23	43,4	43,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

**Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,9	1,9	1,9
	S	27	50,9	50,9	52,8
	SS	25	47,2	47,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

**Y.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,9	1,9	1,9
	S	34	64,2	64,2	66,0
	SS	18	34,0	34,0	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

**Y.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3,8	3,8	3,8
	S	26	49,1	49,1	52,8
	SS	25	47,2	47,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,9	1,9	1,9
	S	45	84,9	84,9	86,8
	SS	7	13,2	13,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,9	1,9	1,9
	S	25	47,2	47,2	49,1
	SS	27	50,9	50,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,9	1,9	1,9
	S	32	60,4	60,4	62,3
	SS	20	37,7	37,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	29	54,7	54,7	54,7
	SS	24	45,3	45,3	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,9	1,9	1,9
	S	25	47,2	47,2	49,1
	SS	27	50,9	50,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

## C. UJI VALIDITAS

		Correlations													Kesesuaian Penempatan Kerja
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.1 0	X.1 1	X.1 2	X.1 3	
X.1	Pearson Correlati on	1	,24 4	- ,01 3	,31 8*	,01 7	,12 1	,09 7	,04 8	,08 2	,11 4	,11 4	,08 2	,40 8**	,408**
	Sig. (2- tailed)		,07 8	,92 7	,02 0	,90 2	,38 7	,48 9	,73 3	,56 0	,41 6	,41 6	,56 0	,00 2	,002
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X.2	Pearson Correlati on	,24 4	1	,04 7	,21 6	,13 4	,14 4	,35 6**	,03 7	,25 5	,16 0	,16 0	,25 5	,55 1**	,551**
	Sig. (2- tailed)	,07 8		,73 9	,12 1	,33 8	,30 5	,00 9	,79 2	,06 5	,25 4	,25 4	,06 5	,00 0	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X.3	Pearson Correlati on	- ,01 3	,04 7	1	,05 4	- ,01 6	,11 6	,03 0	,02 1	,05 7	- ,04 5	- ,04 5	,05 7	,23 2	,232
	Sig. (2- tailed)	,92 7	,73 9		,69 9	,90 8	,40 7	,83 3	,87 9	,68 7	,74 7	,74 7	,68 7	,09 5	,095
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X.4	Pearson Correlati on	,31 8*	,21 6	,05 4	1	,12 7	,16 0	,10 0	,24 3	,08 7	- ,01 9	- ,01 9	,08 7	,38 5**	,385**
	Sig. (2- tailed)	,02 0	,12 1	,69 9		,36 6	,25 4	,47 5	,07 9	,53 7	,89 1	,89 1	,53 7	,00 4	,004
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X.5	Pearson Correlati on	,01 7	,13 4	- ,01 6	,12 7	1	,08 2	,37 5**	,12 5	- ,05 1	,05 0	,05 0	- ,05 1	,36 2**	,362**
	Sig. (2- tailed)	,90 2	,33 8	,90 8	,36 6		,56 0	,00 6	,37 1	,71 7	,72 5	,72 5	,71 7	,00 8	,008
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
X.6	Pearson Correlati on	,11 3	,13 9	,04 6	- ,21 8	,23 1	,11 3	,20 4	,02 8	,16 8	,36 0**	,36 0**	,16 8	,48 0**	,480**





Y.8	Pearson Correlation	,247	,129	,232	,282*	,181	,522**	1	,542**	,454**	,671**	,671**
	Sig. (2-tailed)	,075	,357	,095	,041	,194	,000		,000	,001	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.9	Pearson Correlation	,243	,427**	,080	,398**	,233	,511**	,542**	1	,581**	,686**	,686**
	Sig. (2-tailed)	,080	,001	,568	,003	,093	,000	,000		,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Y.10	Pearson Correlation	,308*	,264	,147	,255	,289*	,672**	,454**	,581**	1	,684**	,684**
	Sig. (2-tailed)	,025	,056	,295	,066	,036	,000	,001	,000		,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	,602**	,546**	,520**	,647**	,518**	,674**	,671**	,686**	,684**	1	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

#### D. UJI RELIABILITAS

##### Reliability Statistics Variabel X

Cronbach's Alpha	N of Items
,662	13

##### Reliability Statistics Variabel Y

Cronbach's Alpha	N of Items
,823	10

#### E. UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesesuaian Penempatan Kerja <sup>b</sup>		.Enter

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,528 <sup>a</sup>	,279	,265	2,821

## F. UJI HIPOTESIS

### 1. Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,528 <sup>a</sup>	,279	,265	2,821

a. Predictors: (Constant), Kesesuaian Penempatan Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

### 2. Uji Parsial (Uji t)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,125	6,920		1,897	,064
	Kesesuaian Penempatan Kerja	,533	,120	,528	4,439	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

## LAMPIRAN 5 PERSURATAN


**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**


Nomor : 279/05/A.2-II/XI/45/2023 Makassar, 13 November 2023

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Ketua LPJM Universitas Muhammadiyah Makassar

Di-

Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : Andi Agung Arty

Stambuk : 105721135020

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinau)

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terimakasih.

Tembusan:

1. Rektor Unismuh Makassar





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
 LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
 Jl. Sultan Alauddin No. 21A Telp.0411-3665308 Makassar 90221 e-mail: lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 2750/05/C.4-VIII/XI/1445/2023  
 Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal  
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

17 Rabiul Akhir 1445  
 1 Nopember 2023 M

Kepada Yth,  
 Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel  
 Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan  
 di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 279/05/A.2-II/XI/45/2023 tanggal 13 Nopember 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : **ANDI AGUNG ARTY**  
 No. Stambuk : **10572 1135020**  
 Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**  
 Jurusan : **Manajemen**  
 Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

**"PENGARUH KESESUAIAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI (STUDI KASUS KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SINJAI)"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 16 Nopember 2023 s/d 16 Januari 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,



Dr. H. Arif Muhsin, M.Pd  
 NBM 4127761



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bougainville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
Makassar 90231

Nomor	: 29457/S.01/PTSP/2023	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Kepala Kantor Kementerian Agama Kab. Sinjai
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-  
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 2750/05/C.4-VIII/XI/1445/2023 tanggal 01 November 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: <b>ANDI AGUNG ARTY</b>
Nomor Pokok	: 105721135020
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Sit Alauddin, No. 259 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

**" PENGARUH KESESUAIAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI  
(STUDI KASUS DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA) KABUPATEN SINJAI "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 16 November 2023 s/d 16 Januari 2024

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
Pada Tanggal 14 November 2023

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



**ASRUL SANI, S.H., M.Si.**  
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I  
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth  
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar.  
2. Peringgal.



# PEMERINTAH KABUPATEN SINJAI DINAS PENANAMAN MODAL & PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Alamat : Jalan Penanaman Modal No. 110, Kelurahan Sinjeng Kabupaten Sinjai Talang - (0401)1000100 Fax - (0401)2000100 Kode Pos - 92112 Kabupaten Sinjai

Nomor : 0188/1160/1/DPM-PTSP/X/2023  
Sifat : Biasa  
Lampiran :  
Perihal : Izin Penelitian

Yth. Kepala Kantor Kementerian Agama Kab. Sinjai

Di Tempat

Berdasarkan Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan, Nomor : 2645/75/1/PTSP/2023, Tanggal 14 November 2023 Perihal Penelitian, Bahwa Mahasiswa/Permit yang terdapat di bawah ini:

Nama	ANDI AGUNG AHYI
Tempat / Tanggal Lahir	Sinjai 09 November 2001
Nama Universitas	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
NIM	13072110020
Program Studi	MANAJEMEN
Jenis Penelitian	LITILAB
Judul Penelitian	Melakukan ST
Alamat	Biring Pda, Kel/Oto Palakajene, Kab. Sinjai Timur Kabupaten Sinjai

dimaksud akan melakukan Penelitian di Daerah/Istana Suroda Dalam rangka Penyusunan Skripsi Dengan Judul : PERAN DAN KEBERHASILAN PENERAPAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI (STUDI KASUS DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SINJAI)

Yang akan dilaksanakan dari Tanggal 16 November s.d 18 Januari 2023  
Pengikut

Selaras dengan hal tersebut di atas, pada kesempatan kami dapat menghaturkan kepada Bapak/Ibu sebagai berikut:

1. Sebelum dan sesudah melakukan kegiatan yang berkenaan harus melaporkan diri kepada instansi instansi di atas.
  2. Kegiatan yang telah dinyatakan dan masalah yang telah diizinkan harus dilaksanakan pada waktu yang telah ditentukan.
  3. Membuat semua dokumen berwujud maupun tidak berwujud dan menyerahkan kepada instansi yang bersangkutan.
  4. Menyampaikan laporan berupa copy hasil Laporan kepada instansi terkait di atas, dan
  5. Menyampaikan (satu) berupa copy hasil Laporan kepada Bupati Sinjai/ Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sinjai.
- Demiikian Surat Ijin Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditandatangani di Kabupaten Sinjai  
Pada tanggal : 20 November 2023

**SHIRAZI SIDIQI**  
  
 Kepala Dinas  
**LUKMAN CAHYAN, S.P., M.Si**  
 Kepala : Pembina Utama Muda (PA)  
 NIP. 137011301600031002

Tembusan dituangkan kepada:

- 1. Kepala Desa (sebagai laporan)
- 2. Kepala Kantor Kecamatan Makassar
- 3. Yang Berkepentingan / Atas-Angg. M/0
- 4. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SINJAI

Jalan Jenderal Sudirman Nomor 10 Sinjai  
Telp: (0402) 21084 Faksimil: (0402) 22900

Website: [www.kemkominfo.go.id](http://www.kemkominfo.go.id) [www.kemkominfo.go.id](http://www.kemkominfo.go.id)

**SURAT PERSETUJUAN PENELITIAN**  
Nomor: B-2046/MA.21.1W1-6/TE.00/11/2023

Berdasarkan Surat Keputusan Diras Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Sinjai Nomor 0185/PMU/10PM-PTSP/00/2023, tanggal 20 November 2023, Perihal Izin Penelitian, maka yang ditetapi terlampir di bawah ini:

Nama	H. Jamali, S.Ag., M.H
NIP	187310112002121002
Pangkat/Golongan	Pertama Kelas
Jabatan	Kepala Kantor Kementerian Agama Kab. Sinjai
Tujuan Penelitian	Penelitian skripsi atas nama:
Nama	Ahli Agung Rey
Tanggal Terdaftar	Sinjai, 08 November 2021
NIM	105721135021
Program Studi	Manajemen
Perguruan Tinggi	Universitas Muhammadiyah Makassar
Jenis Kelamin	Laki-laki
Pendidikan	Mahasiswa (S1)
Alamat	Borong-Pao, Kal. Kaseh, Pettanessang, Kec. Sinjai Timur, Kabupaten Sinjai

Untuk melaksanakan penelitian "Lar. 10/2023" pada tanggal 15 November 2023 s.d. 15 Januari 2024 pada Kantor Kementerian Agama Kab. Sinjai dengan tujuan penyusunan SKRP-S1 dengan judul "PENGARUH KESUCUHAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI (STUDI KASUS DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KAB. SINJAI).

Ciri-ciri surat persetujuan ini adalah: Rekap yang beranggotakan unsur-unsur sebagai berikut:

Sinjai, 23 November 2023  
Mengetahui  
  
H. Jamali, S.Ag., M.H  
NIP. 187310112002121002

- Terselenggara
1. Kepala Diras Penanaman Modal dan PTSP Kab. Sinjai
  2. Ketua LPJAM Unruhuh Makassar



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PUSAT VALIDASI DATA

LEMBAR KONTROL VALIDASI  
PENELITIAN KUANTITATIF

NR	NAMA MAHASISWA	ANDI AGUNG ARTY			
NR	NIM	105721135020			
PR	PROGRAM STUDI	MANAJEMEN			
JUD	JUDUL SKRIPSI	PENGARUH KESESUAIAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI (STUDI KASUS DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SINJAI)			
NR	NAMA PEMBIMBING 1	Dr. H. Andi Rustam, S.E., M.M., Ak.CA, CPA, ASEAN CPA			
NR	NAMA PEMBIMBING 2	I. Muhammad Akib, M.M.			
NR	NAMA VALIDATOR	Sri Andryaningsih, S.E., M.M.			
No	No	Dokumen	Tanggal Berekam	Daerah Perbaikan/Status	Paraf
1	1	Instansi Pengumpulan data (data primer)	25/01/24	Lengkap	[Signature]
2	2	Sumber data (data sekunder)	25/01/24	Lengkap	[Signature]
3	3	Hasil data/Tahapan data (data primer)	25/01/24	Lengkap	[Signature]
4	4	Hasil Statistik deskriptif	25/01/24	Lengkap	[Signature]
5	5	Hasil Uji Validasi dan Reliabilitas Instrumen	25/01/24	Lengkap	[Signature]
6	6	Hasil Uji Asumsi Statistik	25/01/24	Lengkap	[Signature]
7	7	Hasil Analisis Tabela Uji Hipotesis	25/01/24	Lengkap	[Signature]
8	8	Hasil Interpretasi data	25/01/25	Lengkap	[Signature]
9	9	Dokumentasi	25/01/24	Lengkap	[Signature]

Harap mengisi lembar pengisian ini jika semua data di atas

PUSHTAKAAN DAN PENERBITAN



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PUSAT VALIDASI DATA**

Jl. Sultan Hassanudin Makassar, Gilingjati 5, Kecamatan Selayang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan

**LEMBAR KONTROL VALIDASI**  
**ABSTRAK**

<b>NAMA MAHASISWA</b>	Andi Agung Arty			
<b>NIM</b>	120721135020			
<b>PROGRAM STUDI</b>	Manajemen			
<b>JUDUL SKRIPSI</b>	Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Di Kasus Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sijau)			
<b>NAMA PEMBIMBING 1</b>	Dr. H. And. Darulhikmah, S.E., M.Pd., M.M., Ph.D., CPA, ACCA, CFA			
<b>NAMA PEMBIMBING 2</b>	Dr. M. Nurhikmah, S.E., M.Pd., M.M.			
<b>NAMA VALIDATOR</b>	Dr. Syahidah Rahmah, S.E., Sp., M.C.I.			
No	Dokumen	Yang Revisi/Acc	Urutan Perbaikan/saran	Paraf
1	Abstrak	22032024	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ditambah kalimat yang Supremasi (nama pembimbing I) dan Co-Supervisor (nama pembimbing II)</li> <li>2. Tambahkan kata kunci yang sudah jadi correction</li> <li>3. Hapus kata kunci yang sudah selesai</li> </ol>	

Tanda validator merupakan paraf ketika revisi (atau) disetujui





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

Alamat Kantor: Jl. Sultan Hassanudin No.220 Makassar 90221 Telp. (0411) 860072, 861702, Fax (0411) 860022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

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

Nama: Andi Agung  
Nim: 105721415020  
Program Studi: Manajemen

No	Uraian	Nilai	Bobot	Nilai Akhir
1	UAS-1	85%	30%	25,5%
2	UAS-2	75%	30%	22,5%
3	UAS-3	70%	30%	21,0%
4	UAS-4	75%	30%	22,5%
5	UAS-5	85%	30%	25,5%

Dinyatakan tidak akan ada sanksi yang diberikan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar berdasarkan hasil Ujian Tulis.

Demikian surat keterangan ini dibuat sebagai bukti yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana diperlukan.

Makassar, 25 Maret 2024

Yang Mengetahui

Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan



Andi Agung Arty 105721135020 Bab I

ORIGINALITY

**LULUS**

8% SIMILARITY INDEX

4% INTERNET SOURCES

8% PUBLICATIONS

2% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 Afriyana Amelia Nuryadin, Ricky Perdana Poetra, Sri Paramitha Putri, "Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Dan Kualifikasi Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Makassar", Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS Dr. Soetomo, 2020 4%

2 repository.unisma.ac.id 2%

3 id.123dok.com 2%

Exclude pages: 0  
Exclude bibliographies: 0

LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

## Andi Agung Arty 105721135020 Bab II

## ORIGINALITY REPORT

23

SIMILARITY INDEX



LULUS 24%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

## PELAKSANA

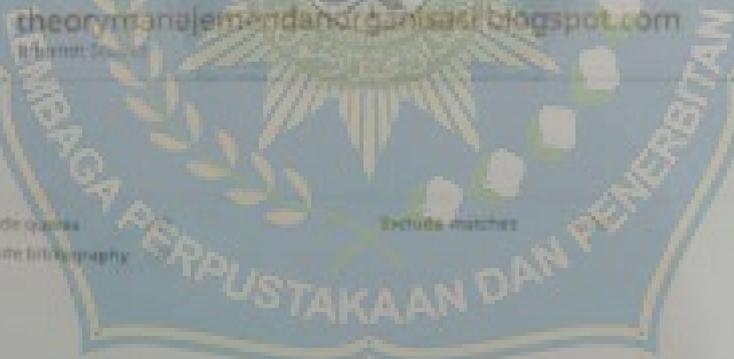


1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Sources	12%
2	ejournal.ar.fisip-unmul.ac.id Internet Sources	3%
3	journal.univpancasia.ac.id Internet Sources	3%
4	ya-kaunpam.wordpress.com Internet Sources	2%
5	Submitted to Universitas PGRI Palembang Student Papers	2%
6	theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com Internet Sources	2%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches







Andi Agung Arty 105721135020 Bab V

QUALITY REPORT

0% SIMILARITY INDEX	0% INTERNET SOURCES	0% PUBLICATIONS	0% STUDENT PAPERS
------------------------	------------------------	--------------------	----------------------

turnitin

Exclude quotes  Exclude matches   
Exclude bibliography



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
MAKASSAR  
LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

LAMPIRAN 6 DOKUMENTASI





## BIOGRAFI PENULIS



Andi Agung Arty panggilan Agung lahir di Sinjai pada tanggal 09 November 2001 anak dari pasangan suami istri yang bernama bapak Arhamuddin dan ibu Andi Rostetty Arma. Peneliti adalah anak ke dua dari tiga bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di BTN Bumi Somba Opu Kelurahan Mawang, Kecamatan Somba Opu, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SDN 160 Boropao, lulus pada tahun 2014, MTS Darussalam Patalassang lulus pada tahun 2017, SMAN 5 Sinjai lulus pada tahun 2020 dan mulai mengikuti program studi S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini, peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.