

## PENGARUH PENEMPATAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN KOTA BIMA

Niningsih<sup>1</sup>, Jaenab<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Jurusan Manajemen, STIE Bima, Nusa Tenggara Barat, Indonesia  
e-mail: niningnining908.stiebima@gmail.com

**Abstract:** *This study aims to examine the effect of placement and motivation partially and simultaneously on the work performance of employees at the Department of Agriculture in the city of Bima so that the data source in this study is primary data. This type of research is associative with a quantitative approach. The population in this study were 61 employees of the Bima City Agriculture Office with a saturated sample technique (total population) or the census method by taking the entire population. The technique of collecting data through observation, questionnaires (questionnaire) which is then analyzed using validity and reliability tests, classical assumptions, multiple linear regression, t test, F test and the coefficient of determination. Based on the results of hypothesis testing partially and simultaneously, the placement and motivation variables have a positive and significant effect on the work performance of employees at the Agriculture Office of the City of Bima with a significant value that is smaller than the alpha value ( $<0.05$ ). The value of the coefficient of determination found in the Adjusted R-Square value shows the magnitude of the contribution of the influence of the placement and motivation variables on employee work performance by 21.2%, while 78.81% is explained by other causes outside of this research model.*

**Keywords:** *Placement; Motivation; Job Performance*

**Abstrak:** *Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penempatan dan motivasi secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima sehingga sumber data pada penelitian ini adalah data primer. Jenis penelitian ini bersifat asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian Kota Bima yang berjumlah 61 orang dengan peknik sampel jenuh (total population) atau metode sensus dengan mengambil seluruh populasi. Teknik pengumpulan data melalui observasi, angket (kuisisioner) Yang selanjutnya di analisis menggunakan uji validitas dan reliabilitasnya, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien deteminasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dan simultan variabel Penempatan dan Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai alpha ( $< 0,05$ ). Nilai-nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjusted R-Square menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh variabel penempatan dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 21,2% sedangkan 78,81% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model penelitian ini.*

**Kata Kunci:** *Penempatan; Motivasi; Prestasi Kerja*

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk organisasi pemerintah.

Dinas Pertanian merupakan unsur pelaksana Otonomi daerah, yang mempunyai tugas menyelenggarakan kewenangan desentralisasi dan dekonsentrasi di bidang pertanian dan juga sebagai suatu organisasi pemerintah yang mengemban tugas meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan ketersediaan kebutuhan masyarakat umum, yaitu ketersediaan hasil-hasil pertanian yang menjadi kebutuhan pokok manusia lebih khusus kebutuhan masyarakat yang ada disekitar atau yang masuk dalam lingkup pelayanan dinas pertanian ini, sehingga sesuai dengan suatu cara dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam organisasi bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan pegawai baru maupun pegawai lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat

menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan (Yuniarsih & Suwatno, 2013).

Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan pegawai yang berkompoten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu harus diperoleh pegawai yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien. Penempatan juga harus di dasarkan *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau “*the right man in the right place and the right man behind the right job*” (Mangkunegara, 2017).

Formasi Jabatan dan Formasi tenaga kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang perusahaan. Namun dalam hal pelaksanaannya peneliti melihat bahwa terdapat sistem penempatan

pegawai yang tidak semestinya, seperti contoh menempatkan pegawai dalam satu bidang dimana pegawai tersebut belum memiliki pengalaman dalam bidang tersebut atau menempatkan pegawai tidak pada konsentrasi keilmuannya (*background*) serta tidak didukung dengan kemampuan (*knowledge, skill, abilities*) dengan karakteristik pekerjaan pegawai, hal tersebut dapat mempengaruhi motivasi dan prestasi kerja pegawai.

Penempatan pegawai diatas merupakan bagian dari faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pada faktor kemampuan. Selanjutnya adalah faktor motivasi. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja (Mangkunegara, 2017). Pendapat lain menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2014).

Mangkunegara, (2017) bahwa seorang pegawai dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila, didalam dirinya memiliki: (1) *need of achievement* (kebutuhan berprestasi) yaitu kemampuan pegawai untuk mencapai hubungan pada standar yang ditetapkan instansi, (2) *need of affiliation* (kebutuhan afiliasi) yaitu keinginan pegawai untuk saling bersahabat dan mengenal lebih jauh teman kerja dalam sebuah organisasi pemerintahan, dan (3) *need of power* (kebutuhan kekuasaan) yaitu kebutuhan yang membuat pegawai

berperilaku wajar dalam melaksanakan tugasnya serta keinginan untuk menguasai sesuatu, akan tetapi dalam hal ini instansi belum maksimal memberikan dorongan atau motivasi pada para pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima, kurangnya perhatian dari atasan terhadap bawahan, hal ini diduga penyebab dari pegawai tidak memiliki keinginan ataupun dorongan untuk mencapai prestasi kerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan.

Berkaitan dengan motivasi pegawai dalam lingkungan Dinas Pertanian Kota Bima, tentunya setiap pimpinan berusaha mendorong seluruh stafnya untuk memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Namun dalam kenyataannya terdapat pegawai yang kurang termotivasi diakibatkan oleh beberapa hal seperti penempatan pegawai, anggapan tugas yang *overload* sementara penilaian kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan pegawai. Fenomena lain menurunnya prestasi kerja pegawai juga disebabkan oleh rendahnya dorongan dalam diri sendiri untuk bekerja sama, bekerja efektif dalam mencapai tujuan. Kurangnya perhatian atasan kepada bawahan juga menyebabkan motivasi pegawai di Dinas Pertanian Kota Bima menurun. Pegawai lebih suka melimpahkan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab mereka kepada pegawai kontrak sehingga keinginan untuk memotivasi diri sendiri belum maksimal, dan juga atasan kurang *intens* dalam memberikan motivasi kepada pegawai bawahannya, sehingga berdampak rendahnya semangat kerja pegawai, karena merasa kurang

diperhatikan dan mengakibatkan prestasi kerja pegawai menjadi tidak optimal.

Permasalahan yang berkembang saat ini merupakan fenomena di lapangan yang mengindikasikan terdapat beberapa pegawai menyebutkan bahwa menurunnya prestasi kerja disebabkan ketidaksesuaian penempatan kerja serta adanya beban kerja yang tinggi dan minimnya penghargaan yang diberikan atas kinerja yang dicapai oleh para pegawai. Permasalahan yang berkembang saat ini merupakan fenomena di lapangan yang mengindikasikan bahwa pegawai Dinas Pertanian Kota Bima belum memiliki tingkat prestasi kerja yang optimal, hal ini ditunjukkan dengan tidak tercapainya target kinerja. Prestasi kerja dalam suatu organisasi dapat maksimal apabila didukung oleh pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi. Seiring dengan hal tersebut maka faktor penempatan pegawai dan pemberian motivasi menjadi hal yang sangat penting pula mendapat perhatian, pengaruhnya dapat langsung dirasakan dalam hal peningkatan prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja akan berjalan dengan maksimal apabila ada sinergitas antar bagian, tentunya didukung oleh kompetensi masing-masing pegawai pada bidang tersebut.

Dengan demikian, tidak dapat dipungkiri bahwa kesesuaian penempatan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor penentu keberhasilan dalam organisasi/instansi, sehingga apabila diabaikan akibatnya akan merugikan organisasi dalam proses pencapaian tujuan instansi / perusahaan karena

dapat berakibat rendahnya kemampuan dan kemauan pegawai untuk menyelesaikan tugas, rendahnya semangat kerja dan rendahnya prestasi kerja pegawai, Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini diberi judul “Pengaruh Penempatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima”

## METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*Explanatory Reseach*) yang berusaha menjelaskan serta menyoroti hubungan antara variabel-variabel yang diajukan dalam penelitian serta menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sekaran, 2013). Jenis data dalam penelitian ialah data kuantitatif yang dinyatakan dalam bentuk skala numerik atau angka, seperti: data kualitatif yang diangkakan (*scoring*) Dalam penelitian ini sumber data yang diperoleh dibedakan menjadi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Pertanian Kota Bima yang berjumlah 61 orang. Sampel pada penelitian ini Pegawai Negeri Sipil berjumlah 61 orang Teknik sampel menggunakan teknik sampel jenuh (total population) atau metode sensus dengan mengambil seluruh populasi. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. skala pengukuran interval dengan model Skala Likert.. Skala ini biasanya menggunakan skala 1-5 yang memiliki nilai ujung yang menyatakan sangat setuju dan sangat tidak setuju. Teknik pengumpulan data melalui observasi, angket

(kuisisioner) dan dokumentasi. Teknik Analisis Data Uji Validitas dan Reliabilitas analisis uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda. Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Uji Signifikan yang terdiri dari Uji Hipotesis Simultan (Uji F) dan Uji Hipotesis Parsial (Uji T).

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada konstruk penempatan, motivasi dan prestasi kerja dinyatakan valid sebab nilai koefisien korelasi dari ketiga variabel tersebut lebih dari 0,30. Menurut Sugiyono (2014), jika nilai validitas setiap pertanyaan lebih besar dari nilai koefisien korelasi 0,30 maka butir pertanyaan dianggap sudah valid. Dengan demikian seluruh indikator dalam penelitian ini dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Hasil uji reliabilitas pada output SPSS diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha*, semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan indikator yang digunakan untuk variabel penempatan, motivasi dan prestasi kerja, dinyatakan handal (*reliable*) atau dapat dipercaya sebagai alat ukur pada penelitian ini.

### Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan uji statistik *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* jika nilai signifikan yang dihasilkan  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal. Dari hasil

pengujian normalitas nilai Kolmogorov-Smirnov  $X_1 = 0,077$ ,  $X_2 = 0,109$ , dan  $Y = 0,521$ . Karena nilai Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan data berdistribusi normal

#### b. Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, hal ini menunjukkan variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi.

#### c. Uji Autokorelasi

Salah satu cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan uji *Durbin-Watson*. Uji *Durbin-Watson* hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel independen. Nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1.874 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 61 (n) dan jumlah variabel independen 2 ( $k=2$ ), dan nilai  $DW < DL$   $0 < 1.437 < 1.7271$ . Maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi positif (berdasarkan tabel keputusan) atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

#### d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan menggunakan gambar *Scatterplot*. Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

#### Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel terikat Prestasi kerja, bila nilai variabel bebas penempatan dan disiplin kerja dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaik turunkan. Hasil dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 7,512 + 0,416X_1 + 0,299X_2$$

Nilai konstanta persamaan di atas bernilai positif sebesar 7,512 angka tersebut menunjukkan bahwa jika  $X_1$  (penempatan),  $X_2$  (motivasi) konstan atau  $X=0$ , maka prestasi kerja bernilai sebesar 7,512 jenjang kriteria. Variabel  $X_1$  (Penempatan) menunjukkan nilai koefisien positif yaitu sebesar (0,416). Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan faktor motivasi sebesar sebesar 1% terhadap organisasi maka prestasi kerja pegawai juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,416 dengan asumsi variabel independen yang lain

dianggap konstan. Variabel  $X_2$  (motivasi) menunjukkan nilai koefisien sebesar (0,299). Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan faktor motivasi sebesar 1% terhadap organisasi maka prestasi kerja pegawai juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,299 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

#### Koefisien Korelasi (R)

Analisa korelasi (R) digunakan untuk mencari arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, baik hubungan yang bersifat simetris, kausal dan *reciprocal*.. Nilai koefisien korelasi untuk variabel penempatan dan motivasi kerja adalah sebesar 0,488. Sehingga dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif antara variabel penempatan dan motivasi terhadap prestasi pegawai yang dikategorikan pada tingkat keeratan hubungan yang cukup kuat dan berada diantara nilai korelasi (0,40 – 0,599).

#### Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Berdasarkan tabel 4.6 besarnya adjusted R<sup>2</sup> adalah 0,212, hal ini berarti 21,2% variabel prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan dari kedua variabel penempatan dan disiplin kerja, sedangkan sisanya (100% - 21,2% = 78,81%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar

model penelitian ini. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima diantaranya adalah disiplin kerja, kecerdasan, kompensasi, stres kerja, promosi jabatan, pengembangan karir pelatihan dan pendidikan.

### **Pengujian Hipotesis**

Pada penelitian ini terdapat dua hipotesis yang di uji secara parsial dan satu hipotesis diuji secara simultan. Hasil masing-masing uji hipotesis diuraikan berikut ini.

#### **H1: Penempatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji-t) yang telah dilakukan, diperoleh nilai t hitung untuk variabel Penempatan Kerja adalah 2,990 dengan nilai signifikasinya  $0,004 < 0,05$  dan berdasarkan perbandingan t hitung dengan t tabel ( $2,990 > 1,997$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima.

#### **H2: Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji-t) pada tabel 4.7 diperoleh nilai t-hitung untuk variabel motivasi bertanda positif dan signifikan dengan nilai signifikan  $0,012 < 0,05$ . Hal ini dapat juga dilihat dari nilai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $2,602 > 1,997$ ) maka hipotesis  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima.

#### **H3: Penempatan dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis secara simultan pada tabel 4.8 diperoleh nilai F-hitung variabel penempatan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), terhadap prestasi Kerja ( $Y$ ) sebesar 9,047 lebih besar dari F-tabel yaitu 3,15 dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai F hitung 9,047 ini berarti nilai sig lebih kecil dari 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ). Dan berdasarkan perbandingan F hitung dan F tabel yaitu ( $9,047 > 3,15$ ). Maka hipotesis  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang menunjukkan bahwa penempatan kerja dan motivasi kerja secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima.

### **PEMBAHASAN**

#### **Penempatan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja**

Dari uji hipotesis  $H_1$  dihasilkan bahwa variabel penempatan dengan keempat dimensinya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima. Pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat dari tingkat signifikansi pada variabel penempatan kerja menunjukkan nilai  $0,004 < 0,005$ . Hal ini disebabkan oleh adanya ketepatan penempatan posisi kerja pegawai yang

memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai oleh sebab itu penentuan penempatan kerja pegawai diatur sesuai dengan skil yang dimiliki dan latar belakang pendidikan seorang pegawai. Proses penempatan merupakan suatu proses proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu Dinas Pertanian Kota Bima dalam mencapai tujuan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tenny (2015) yang menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan terhadap penempatan kerja pegawai.

Temuan ini memberikan implikasi bahwa proses menempatkan para pegawai pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif yang didasari oleh informasi analisis pekerjaan. Dalam melakukan penempatan pegawai diperlukan ketetapan yang benar-benar bisa dilakukan secara obyektif, dikarenakan jika salah dalam penempatan akan mempengaruhi hasil dalam suatu organisasi. Dengan melihat hasil penelitian tersebut secara jelas penempatan pegawai akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai tersebut.

### **Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja**

Dari uji hipotesis H2 motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima. Pengaruh positif dan signifikan terbukti dengan

nilai *beta standardized coefficients* bertanda positif, dan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,5 ( $0,012 < 0,05$ ). Dengan demikian hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik motivasi yang dilakukan maka semakin tinggi prestasi kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima.

Motivasi merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah atau pegawai supaya dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal (Sulistiyani & Rosidah, 2018), bedanya dengan hasil penelitian ini adalah motivasi dari atasan seakan tidak lagi dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan karena sudah mengerti tugas dan tanggungjawabnya, hal tersebutlah yang membuat pengaruhnya yang tidak terlalu besar terhadap prestasi kerja.

Temuan ini memberikan implikasi bahwa peningkatan prestasi kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima dapat dilakukan dengan upaya peningkatan pada motivasi di dalam pekerjaannya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wayan Widiartana, (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan demikian semakin tinggi motivasi dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula kinerja dan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima.



## **Penempatan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Penempatan dan Motivasi secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis regresi ganda dengan dua prediktor menunjukkan nilai  $R_{1y}$  (1,2) positif yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) antara penempatan dan motivasi terhadap prestasi Kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima.

Dari lihat dari kontribusi kedua variabel penempatan dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 21,2%, sedangkan sisanya 78,81% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model penelitian ini. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima diantaranya adalah disiplin kerja, kecerdasan, kompensasi, stres kerja, promosi jabatan, pengembangan karir pelatihan dan pendidikan.

Hasil dari analisis juga menunjukkan F-hitung yang lebih besar dari F-tabel sebesar 9,047 dan F-tabel pada taraf signifikan 5% sebesar 3,15 dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,5 ( $0,000 > 0,05$ ). Dengan demikian  $H_3$  diterima dan variabel bebas yaitu penempatan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima. Oleh karena itu penempatan kerja, dan motivasi kerja yang

diberikan dengan porsi yang tepat agar prestasi kerja pegawai dapat meningkat sehingga tujuan yang diinginkan organisasi dapat tercapai sesuai dengan target yang telah diberikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Julia Anita dkk (2013) dan Wayan Widiartana, (2016) yang menyatakan bahwa penempatan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan mengenai Pengaruh Penempatan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Bima

1. Penempatan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima
2. Motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima
3. Penempatan dan Motivasi secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima

## **SARAN**

1. Latar belakang pendidikan dan pengalaman pegawai hendaknya selalu diperhatikan dalam hal menempatkan pegawai. Potensi dan keahlian dalam diri pegawai agar selalu diperhatikan sehingga

- motivasi pegawai tetap terjaga dengan baik dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan maupun bawahan agar tetap diperhatikan dan dijaga dengan baik, juga pada aspek desain ruangan perlu untuk diperbaiki. Dalam hal peningkatan kinerja hendaknya memperhatikan proses kerja yang berlaku sehingga pendelegasian tugas sesuai dengan bidang kerja, sehingga pegawai akan bekerja profesional sesuai dengan bidangnya masing-masing.
  3. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu, penempatan dan Motivasi Kerja. Diharapkan penelitian ini bisa dikembangkan lebih luas lagi oleh peneliti lainnya dengan menambah variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai

## REFERENSI

- Andrew E. Sikula. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. Erlangga.
- Anita, Julia. Dkk, 2013. *Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh*. Jurnal Manajemen, 2 (1).
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung: Pustaka Setia
- Dale Yoder. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Erlangga
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gaol L, Jimmy. 2014. *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Grasindo
- Sekaran, U. dan Bougie, R. 2013. *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Sixth Edition. New York: Wiley
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Penerbit : PT.Bumi Aksara
- Hamzah B. Uno, 2017 *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku
- Herdiansyah, Haris. 2010. *Metode Penelitian kuantitatif* Yogyakarta: Salemba Humanika.
- Liamatul Azizah & Djamhur Hamid, 2013. *Pengaruh Penempatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja* (Studi Pada Pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang) Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas BrawijayaMalang.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (Edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan

- Kesebelas). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sekaran, Umar. 2014, *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi 4. Jakarta : Penerbit: Salemba Empat.
- Siagian, P. Sondang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwatno & Priansa, D. 2013. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Syalimono Siahaan.& Syaiful Bahri. 2019. *Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 2, No. 1,
- Tenny Puspitasari et. al. 2015. *Pengaruh Pengembangan Karir, Penempatan Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai*. Dalam Jurnal Sains Manajemen (JSM) : Vol 4, No 1
- Tohardi, Ahmad.2012. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Bandung: CV Alfabeta
- Wahyudi, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Cetakan ketiga, CV.Bandung : Sulita
- Wayan Widiartana, 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada UD*. Sinar Abadi. Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi Vol: 6 Nomor: 1.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Yuniarsih, & Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga