

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA YANG TEPAT TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN**  
**(Studi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purworejo)**

**Muchlas Imron Azis**  
[muchlasimronazis@gmail.com](mailto:muchlasimronazis@gmail.com)  
**Susi Widjajani, S.E.,M.Si.**  
**Budiyanto, S.E.,M.Sc.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOREJO**

**ABSTRAK**

Sumber daya manusia yang tangguh sangatlah dibutuhkan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi karena era globalisasi ini telah menuntut persaingan yang semakin kompleks. Aspek penempatan karyawan dalam mengisi posisi yang tepat pada suatu perusahaan merupakan hal yang utama. Hal ini erat kaitannya dengan kinerja karyawan (*performance*) dalam memberikan hasil yang terbaik dalam perusahaan. Disamping itu, penempatan merupakan bagian dari proses pengadaan karyawan, dengan demikian hendaknya memperhatikan prinsip efisiensi yaitu kesesuaian antara keahlian yang dipersyaratkan oleh perusahaan yang bersangkutan dengan yang dimiliki karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh penempatan berdasarkan Kesesuaian Pengetahuan, Kesesuaian Keterampilan, dan Kesesuaian Sikap karyawan terhadap prestasi kerja baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian dilaksanakan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purworejo di Jl. Kartini No. 13, Sindurjan Kec. Purworejo, Kab. Purworejo, Jawa Tengah.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Lingkungan hidup Kabupaten Purworejo, sedangkan sampel yang digunakan adalah 145 Pegawai Negeri Sipil Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purworejo dengan teknik *purposive sampling* dengan kriteria seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 145. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang diisi oleh pihak yang memenuhi persyaratan sampel penelitian. Kuesioner telah diujicobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi berganda dan pengujian hipotesis.

Hasil analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan dan kesesuaian sikap secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

**Kata Kunci: Kesesuaian Pengetahuan, Keterampilan, Sikap Dan Prestasi Kerja.**

**A. PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2017:10). Prestasi kerja memiliki arti penting untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas

penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja (Hasibuan, 2017: 94). Sebagaimana yang dikemukakan Mathis dan Jackson (2004) dalam Etsahandy (2013) "Prestasi kerja sangatlah berhubungan dengan penempatan seseorang keposisi pekerjaan yang tepat, hal yang difokuskan dengan kesesuaian dan pencocokan antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan (*knowledge, skill, and abilities*) orang-orang dengan karakteristik-karakteristik pekerjaan".

Oleh karena itu, perusahaan harus dapat melaksanakan penempatan karyawan dengan tepat sesuai dengan ungkapan "*the right man in the right place the right man in the right job*" (penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat), maka penempatan kerja yang tepat merupakan hal penting dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut. Prestasi suatu perusahaan tidak lepas dari prestasi setiap individu yang terlibat didalamnya. Jika faktor manusia kurang aktif berperan atau kurang bersemangat dalam kegiatan perusahaan maka hal tersebut dapat menghambat atau mengganggu kelancaran operasional perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan suatu kebijakan dalam penempatan kerja yang tepat untuk menunjang prestasi kerja (Etsahandy, 2013).

Menurut Bernadin dan Russel (1993:111), terdapat tiga hal yang menjadi perhatian manajer dalam penempatan kerja yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Apabila pelaksanaan penempatan kerja karyawan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, maka pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya tidak akan terselesaikan sesuai dengan waktu yang sudah diberikan dan akan menyebabkan penurunan semangat kerja yang berakibat pada penurunan perusahaan itu sendiri. Kesulitan-kesulitan inilah yang terjadi dalam beberapa perusahaan karena adanya kesalahan penempatan kerja yaitu penurunan kinerja yang akibatnya banyak karyawan yang dibubarkan, dirumahkan, bahkan ada pula yang diberhentikan dari pekerjaannya. Pada saat penurunan kinerja dengan kata lain prestasi perusahaan juga ikut mengalami penurunan karena prestasi sebuah perusahaan tidak terlepas dari kinerja individu yang terlibat didalamnya.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan ibu Endang Irianti selaku sekretaris pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purworejo diketahui masih adanya permasalahan penempatan karyawan yang belum sesuai sehingga dapat berdampak pada prestasi kerja karyawan. Permasalahan utama pada penempatan karyawan adalah bagaimana ketidaksesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, dan kesesuaian sikap. Permasalahan pertama, kesesuaian pengetahuan yang dimaksud adalah ketidaksesuaian pendidikan dan wawasan karyawan pada posisi yang ditempati. Permasalahan kedua, yaitu kesesuaian keterampilan

seperti banyaknya karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purworejo yang kurang menguasai konseptual dan teknis kerja pada posisi yang ditempatinya. Sedangkan permasalahan terahir, kesesuaian sikap seperti kurang baiknya hubungan sesama karyawan dan kurangnya sikap yang baik pada posisi yang ditempatinya. Dengan adanya permasalahan tersebut maka akan menghambatnya perstasi kerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purworejo

Berdasarkan pada fenomena yang diungkapkan melalui latar belakang permasalahan diatas, maka penelitian ini berjudul **“Pengaruh Penempatan Kerja Yang Tepat Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purworejo)”**

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah kesesuaian pengetahuan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Purworejo?
2. Apakah kesesuaian keterampilan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Purworejo?
3. Apakah kesesuaian sikap berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Purworejo?
4. Apakah penempatan karyawan (kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan dan kesesuaian sikap) berpengaruh positif secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Purworejo?

## **C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

### **1. KAJIAN TEORI**

#### **a. Prestasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2017:94), “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Adapun menurut Sutrisno (2009:150), “prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu”.

Sesuai dengan pendapat Keith Davis (1964) dalam Mangkunegara (2013:67) mengembangkan faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

### 1) Faktor kemampuan

Karyawan yang memiliki kemampuan yang memadai dan sesuai dengan pekerjaannya, maka akan terampil dalam melakukan kinerjanya sehingga mampu mencapai prestasi kerja yang diinginkan. Sehingga penempatan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki berpengaruh penting bagi perusahaan (*the right man in the right place the right man on the right on the job*).

### 2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Sikap merupakan suatu kondisi mental yang mendorong karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Penempatan yang sesuai dan tepat merupakan motivasi yang akan menimbulkan antusias dan semangat kerja yang tinggi bagi seseorang dalam mengerjakan pekerjaan. Jadi, penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja optimal dari setiap karyawan selain moral kerja, kreativitas dan prakarsanya akan berkembang (Hasibuan 2016:64).

## **b. Penempatan Karyawan**

Menurut Mathis dan Jackson (2001) dalam Priansa (2016) Penempatan adalah menempatkan posisi pegawai ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan yang diembannya. Sama halnya dengan pendapat Tohari (2002) dalam Priansa (2016) menyatakan bahwa penempatan adalah menempatkan pegawai pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya atau dengan kata lain proses mengetahui karakter atau syarat-syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan (tugas) selanjutnya menjadi seorang pegawai yang cocok dengan pekerjaan yang ada dalam arti kata orang tersebut sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang ada dalam spesifikasi jabatan.

Dalam penempatan karyawan ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi dalam menempatkan karyawan. Menurut Bernadin dan Russel (1993:111) kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan karyawan antara lain:

#### 1) Pengetahuan

Merupakan suatu kesatuan informasi yang terorganisir yang biasa terdirinya dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja dalam sebuah fungsi (Bernadin dan Russel 1993). Pengetahuan mencakup segala hal yang pernah diketahui tentang suatu objek tertentu.

Pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, informal, membaca buku, dan lain-lain. Pengetahuan yang dimiliki karyawan diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Oleh karena itu, karyawan dituntut harus memiliki pengetahuan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya sehingga karyawan akan membutuhkan waktu yang singkat untuk mempelajari tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan mengurangi biaya dalam pelaksanaan pelatihan terhadap upaya meningkatkan prestasi kerjanya. Pengetahuan seseorang dapat dilihat pada tingkat kreatifitasnya dalam menyelesaikan pekerjaannya maupun kemampuannya dalam menciptakan ide baru yang dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

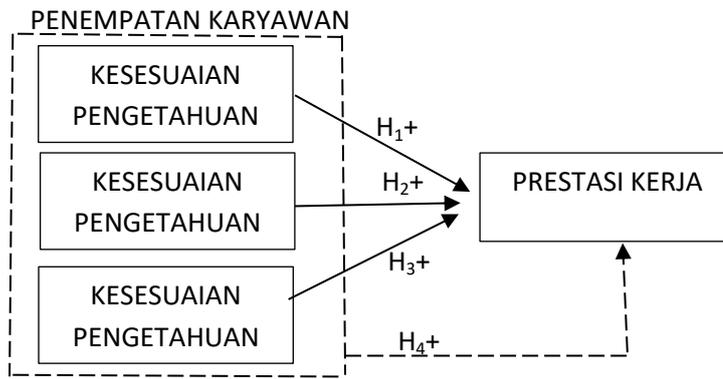
## 2) Keterampilan

Keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan dan penugasan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki oleh karyawan (Bernadin dan Russel 1993). Keterampilan berasal dari kata terampil yang artinya cakap, mampu, dan cekatan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Dengan meningkatkan keterampilan karyawan maka diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana sebelumnya, sebab karyawan yang menguasai keterampilan tertentu dalam bekerja diharapkan tidak perlu pengawasan karena hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat teratasi. Keterampilan dapat dikembangkan dengan ikut serta secara nyata dengan melaksanakan tugas-tugas sesuai di dalam lingkungan yang sebenarnya. Keterampilan membutuhkan suatu praktek dimana semakin seseorang karyawan semakin banyak praktek maka semakin baiklah keterampilan yang dimilikinya.

## 3) Sikap

Sikap adalah perilaku yang dimiliki seseorang baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap karyawan lainnya (Bernadin dan Russel 1993). Sikap merupakan pernyataan yang baik dan menguntungkan, hal ini menyangkut mengenai obyek, orang atau peristiwa dimana sikap dapat mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Misalnya sikap terhadap jenis pekerjaan dan sikap terhadap sesama karyawan. Sikap kerja menunjukkan hubungan antara subjek dan objek kerja yang bertujuan untuk melihat perbedaan antara sikap kerja karyawan dengan yang lain. Sikap kerja memiliki arah yang jelas yaitu baik itu kepada obyek orang maupun gagasan.

## 2. KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1

Model Kerangka Pikir

Keterangan:

- > : Menunjukkan hubungan antara variabel independen terhadap dependen secara parsial.
- - - - -> : Menunjukkan hubungan antara variabel independen terhadap dependen secara simultan.

## D. HIPOTESIS

### 1. Pengaruh Kesesuaian Pengetahuan Terhadap Prestasi Kerja

Pengetahuan merupakan satu kesatuan informasi yang terorganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja dari sebuah fungsi (Bernadin dan Russel 1993). Hal ini menunjukkan bahwa dengan kesesuaian pengetahuan karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan mudah. Karyawan akan membutuhkan waktu yang relative singkat untuk mempelajari tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga akan mengurangi waktu dalam melaksanakan pelatihan dan orientasi terhadap upaya peningkatan produktifitas kerja. Dengan menyesuaikan penempatan dengan latar belakang pendidikan, wawasan pegetahuan dan pengetahuan mendukung pelaksanaan pekerjaan maka karyawan akan semakin bersemangat dan giat dalam bekerja guna meningkatkan prestasi kerja mereka (Pesiwarissa 2008). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Etsahandi (2013), Sandi dkk (2013), Atkhan dkk (2013), Rahmawati dkk (2015) menunjukan bahwa hubungan kesesuaian pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dari teori maupun penelitian terdahulu maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: kesesuaian pengetahuan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

## **2. Pengaruh Kesesuaian Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja.**

Keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki oleh karyawan (Bernadin dan Russel 1993). Merupakan suatu kompetensi yang diperlihatkan dalam kinerja melalui perilaku yang dapat diamati. Misalnya dengan keterampilan dapat memanfaatkan alat bantu, maka karyawan akan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara relative lebih cepat. Dengan penempatan kerja yang sesuai dengan keterampilan teknis, keterampilan hubungan manusia, keterampilan konseptual akan meningkatkan keterampilan dalam bekerja sehingga pekerjaan terselesaikan dengan baik dan dapat menunjang prestasi kerja para karyawan (Pesiwarissa 2008). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Etsahandi (2013), Sandi dkk (2013), Atkhan dkk (2013), Rahmawati dkk (2015) menunjukan bahwa hubungan kesesuaian keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dari teori maupun penelitian terdahulu maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: kesesuaian keterampilan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

## **3. Pengaruh Kesesuaian Sikap Terhadap Prestasi Kerja**

Sikap adalah perilaku yang dimiliki seseorang baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap karyawan lainnya (Bernadin dan Russel 1993). Kesesuaian sikap merupakan persyaratan penting dalam penempatan karyawan untuk menghasilkan prestasi dengan baik, karena sikap merupakan kesiapan mental yang dipelajari dan diorganisasi melalui pengalaman yang mempunyai pengaruh terhadap cara tanggap seorang terhadap orang lain, objek atau pekerjaan dan situasi yang berhubungan. Karyawan yang menyenangi pekerjaan cenderung merasa nyaman dan bersemangat dalam bekerja. Karyawan melihat pekerjaan yang dibebankan sebagai sesuatu yang tidak menjenuhkan dan mereka betah dalam bekerja, sehingga mereka tetap termotivasi untuk menjalankan pekerjaan guna meningkatkan prestasi kerja (Persiwarissa 2008). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Etsahandi (2013), Sandi dkk (2013), Atkhan dkk (2013), Rahmawati dkk (2015) menunjukan bahwa hubungan kesesuaian sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dari teori maupun penelitian terdahulu maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: kesesuaian sikap berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

#### **4. Pengaruh Kesesuaian Pengetahuan, Kesesuaian Keterampilan, Dan Kesesuaian Sikap Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja.**

Prestasi kerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 20013). Dengan kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan dan kesesuaian sikap akan mempengaruhi munculnya prestasi kerja. Penempatan karyawan pada suatu bidang pekerjaan dengan mempertimbangkan kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, kesesuaian sikap dari karyawan yang bersangkutan merupakan hal yang sangat penting untuk menghasilkan prestasi kerja yang diinginkan (Persiwarissa 2008). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sandi dkk (2013), Atkhan dkk (2013) menunjukan bahwa hubungan kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan dan kesesuaian sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dari teori maupun penelitian terdahulu maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>4</sub>: kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, dan kesesuaian sikap secara simultan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

### **E. METODE PENELITIAN**

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

##### **a. Prestasi kerja (Y)**

Prestasi kerja (*job performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67). Edwin Flippo (1995) dalam Sunyoto (2012:199) prestasi kerja diukur menggunakan indikator berikut:

- 1) Mutu kerja
- 2) Kualitas hasil kerja
- 3) Ketangguhan
- 4) Sikap

##### **b. Penempatan Kerja (X)**

Menurut Gomes (2003:117) penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat atau tidaknya seseorang ditempatkan pada suatu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal tehadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Bernadin dan Russel (1993:111) menyatakan bahwa ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi dalam melaksanakan penempatan karyawan antara lain:

1) Kesesuaian pengetahuan ( $X_1$ )

Pengetahuan merupakan kesatuan informasi terorganisir yang biasanya terdiri dari fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja dari sebuah fungsi (Bernadin dan Russel 1993). Indikator dari variabel pengetahuan:

- a) Latar belakang pendidikan
- b) Karyawan disesuaikan dengan wawasan
- c) Pengetahuan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

2) Kesesuaian keterampilan ( $X_2$ )

Keterampilan merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki oleh karyawan (Bernadin dan Russel 1993). Indikator dari variabel keterampilan:

- a) Keterampilan teknis untuk kesesuaian penempatan
- b) Keterampilan hubungan kamanusiaan
- c) Keterampilan konseptual
- d) Keterampilan yang disesuaikan dalam pekerjaan dan tugas.

3) Kesesuaian sikap ( $X_3$ )

Sikap adalah perilaku yang dimiliki oleh seseorang baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap karyawan lain (Bernadin dan Russel 1993). Indikator dari variabel sikap:

- a) Sikap terhadap sesama karyawan
- b) Sikap terhadap kesesuaian peralatan
- c) Sikap terhadap kondisi fisik pekerjaan.

## 2. Pengujian Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2011:52). Dalam penelitian ini, pengujian menggunakan alat uji korelasi *product moment*. Menurut Kuncoro (2009:286), pernyataan dikatakan valid ketika nilai *Pearson Correlation* lebih dari 0,4.

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen yang dilakukan menggunakan metode *pearson product moment* menunjukkan bahwa variabel kesesuaian pengetahuan ( $X_1$ ), kesesuaian keterampilan ( $X_2$ ), dan kesesuaian sikap ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja karyawan mempunyai nilai *pearson correlation* lebih dari 0,4 dan semuanya bernilai positif, sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa semua indikator

pernyataan yang diujikan adalah valid. Artinya semua pernyataan pada kuesioner dapat digunakan dalam pengambilan data selanjutnya.

**b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 47). Rumus untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Suatu kuesioner dikatakan handal jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Nunnally: 1994 dalam Ghozali, 2011: 48).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, semua butir pernyataan menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut adalah reliabel, Artinya butir pernyataan dalam kuesioner konsisten untuk mengukur konstruk atau variabel penelitian, maka dapat digunakan dalam pengambilan data penelitian selanjutnya.

**F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**1. Hasil Penelitian**

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi**

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	Signifikansi	Ket.
Kesesuaian Pengetahuan (X <sub>1</sub> )	0,261	0,002	Positif dan signifikan
Kesesuaian Keterampilan (X <sub>2</sub> )	0,280	0,001	Positif dan signifikan
Kesesuaian Sikap (X <sub>3</sub> )	0,188	0,033	Positif dan signifikan

Sumber: data primer diolah 2018, (Lampiran VI).

Persamaan garis regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,261X_1 + 0,280X_2 + 0,188X_3$$

**a. Uji Signifikansi (parsial)**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kesesuaian pengetahuan sebesar 0,002, kesesuaian keterampilan sebesar 0,001, kesesuaian sikap sebesar 0,033. Dari hasil tersebut dapat dikatakan seluruh koefisiensi variabel bernilai positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

### **b. Uji Simultan (Uji F)**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} = 26,524$  (bernilai positif) dengan  $sig = 0,000$ , karena  $sig = 0,000 < 0,05$  maka dapat dikatakan penempatan karyawan berdasarkan kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan dan kesesuaian sikap berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purworejo.

## **2. Pembahasan**

### **a. Pengaruh kesesuaian pengetahuan terhadap prestasi kerja karyawan.**

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda yang menunjukkan bahwa variabel kesesuaian pengetahuan memiliki nilai beta sebesar 0,261 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Hal tersebut menunjukkan bahwa kesesuaian pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis pertama ( $H_1$ ) yaitu kesesuaian pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dapat diterima.

Kesesuaian antara latar belakang pendidikan yang dimiliki seorang pegawai dapat meningkatkan kemampuan pegawai tersebut, dengan adanya kemampuan yang dimiliki dalam mengerjakan pekerjaannya maka dapat membantu pegawai dalam mencapai prestasi kerja yang memuaskan. Demikian pula halnya dengan wawasan pengetahuan tentang pekerjaannya yang dimiliki oleh seorang pegawai, apabila pegawai tersebut memiliki wawasan pengetahuan yang baik tentang pekerjaannya, maka pegawai tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya tersebut dengan baik. Wawasan pengetahuan yang dimiliki cenderung dapat meningkatkan kualitas pekerjaan pegawai. Pengetahuan dapat membuat seorang pegawai mengetahui metode penyelesaian tugas dengan baik, oleh karena itu pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya.

Hasil penelitian pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purworejo menunjukkan bahwa kesesuaian pengetahuan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya, jika kesesuaian pengetahuan seseorang meningkat maka prestasi kerjanya pun meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Etsahandi (2013), Sandi dkk (2013), Atkhan dkk (2013), Rahmawati dkk (2015) dan Sustiyatik (2014) menunjukkan bahwa kesesuaian pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

### **b. Pengaruh kesesuaian keterampilan terhadap prestasi kerja karyawan.**

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel kesesuaian pengetahuan memiliki nilai beta sebesar 0,280 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hal tersebut menunjukkan bahwa kesesuaian keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kedua ( $H_2$ ) yaitu kesesuaian keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dapat diterima.

Semakin baik kesesuaian antara keterampilan teknis dan keterampilan konseptual yang dimiliki seorang pegawai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan semakin baik pula prestasi kerja pegawai tersebut. Dengan adanya keterampilan secara teknis dan konseptual maka pegawai akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik yang berdampak pada prestasi kerja pegawai tersebut.

Demikian pula dengan keterampilan hubungan kemanusiaan pegawai dalam bergaul maupun berinteraksi dengan pegawai lainnya, maka akan membantu kelancaran tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Karena dengan kemampuan keterampilan hubungan kemanusiaan, pegawai mampu menjalin kerja sama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya keterampilan hubungan kemanusiaan apa bila pegawai mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya maka pegawai tersebut bisa dengan mudah meminta bantuan kepada pegawai lain yang menguasai pekerjaan tersebut.

Hasil penelitian pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purworejo menunjukkan bahwa kesesuaian keterampilan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya, jika kesesuaian keterampilan seseorang meningkat maka prestasi kerjanya pun meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Etsahandi (2013), Sandi dkk (2013), Atkhan dkk (2013), Rahmawati dkk (2015) dan Sustiyatik (2014) menunjukkan bahwa kesesuaian keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

### **c. Pengaruh kesesuaian sikap terhadap prestasi kerja karyawan.**

Hasil pengujian dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel kesesuaian pengetahuan memiliki nilai beta sebesar 0,188 dengan nilai signifikansi sebesar 0,033. Hal tersebut menunjukkan bahwa kesesuaian sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yaitu kesesuaian sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dapat diterima.

Semakin baik sikap pegawai terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya sangat mempengaruhi motivasinya dalam bekerja. Jika pegawai merasa nyaman dan senang dengan penempatan kerjanya dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, maka pegawai dapat selalu bersemangat dalam bekerja. Sikap pegawai yang memiliki persepsi yang baik terhadap pekerjaannya dapat mengeluarkan segala kemampuannya dan melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Sikap terhadap sesama karyawan juga merupakan salah satu hal yang penting dan mempengaruhi prestasi pegawai. Dengan adanya persepsi yang baik yang dimiliki pegawai terhadap rekan kerjanya akan menimbulkan rasa nyaman saat bekerja. Persepsi yang baik terhadap sesama pegawai juga akan mengurangi adanya konflik-konflik internal yang dapat menghambat keproduktifan pegawai dalam menghasilkan prestasi kerja yang optimal dan memuaskan.

Hasil penelitian pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purworejo menunjukkan bahwa kesesuaian sikap mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya, jika kesesuaian sikap seseorang meningkat maka prestasi kerjanya pun meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Etsahandi (2013), Sandi dkk (2013), Atkhan dkk (2013), Rahmawati dkk (2015) dan Sustiyatik (2014) menunjukan bahwa kesesuaian sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

#### **d. Pengaruh kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, dan kesesuaian sikap terhadap prestasi kerja karyawan**

Hasil pengujian dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, dan kesesuaian sikap memiliki nilai  $F_{hitung} = 26,524$  dengan  $sig = 0,000$  hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, dan kesesuaian sikap secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Lingkungan Hidup di Purworejo.

Prestasi kerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi dapat meningkat dengan adanya penempatan karyawan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, sehingga akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Dalam penempatan karyawan ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi, diantaranya kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, dan kesesuaian sikap. Bahwa penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja penempatan karyawan pada suatu bidang dengan mempertimbangkan kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan dan kesesuaian sikap dari karyawan yang bersangkutan

merupakan hal yang sangat penting untuk mengasilakn kinerja yang diinginkan. Dengan adanya kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, dan kesesuaian sikap yang dimiliki karyawan terhadap bidang pekerjaannya, maka dapat mendukung keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan atau organisasi yang akan berakhir pada prestasi kerja karyawan, dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Purworejo.

Hasil penelitian pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purworejo menunjukkan bahwa kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan dan kesesuaian sikap mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sandi dkk (2013), Atkhan dkk (2013), menunjukan bahwa kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan dan kesesuaian sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

## **G. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kesesuaian pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dalam hal ini pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Purworejo
2. Kesesuaian keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dalam hal ini pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Purworejo
3. Kesesuaian sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dalam hal ini pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Purworejo
4. Kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, dan kesesuaian sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dalam hal ini pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Purworejo.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Atkhan. A. Margono. Guntar, Riady. 2013. *Pegaruh Penempatan Kerja Terhadap Kierja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Propinsi Kalimantan Timur*. *Ejurnal Administrative Reform* 1 (1): 257-271.
- Bernadin dan Russel. 1993. *Human Resources Management. An Experiental Approach*, *Macgrow Hill, Book Co*. Singapore.

- Etsahandy, Odila Fatra. 2013. *Pengaruh Penempatan Kerja Yang Tepat Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Fadilah, Asri Nur dkk. 2013. *Jurnal Administrasi Bisnis. Pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja (studi pada pegawai sekretariat daerah kabupaten gresik)*. Vol. 1 No 5 Hal: 847-852.
- Hasibuan, S.P, H. Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pt Bumi Aksara.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi: Bagaiman Meneliti Dan Menuis Tesis*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Pt Remaja Rosdakarya.
- Pesiwarissa, Eduard L. 2008. *Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Pegawai Kantor Bappeda Kabupaten Nabire Papua)*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Volume 6, Nomor 1, April 2008. Hal 41-48.
- Priansa, Doni Juni. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Rahmawati, Cindy. 2015. *Jurnal Administrasi Bisnis. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Blitar)*. Vol. 2 No. 1 Februari 2015.
- Sandi, Satria Nuri. M. Al Musadieq. M. Soe'oad, Hakam. 2013. *Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Sekaran, Uma 2003. *Research Method For Business : Skill Building Approach*, New York USA: John Wiley And Sons, Inc
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sustiyatik, Enni. 2014. *Pengaruh Ketepatan Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai*. Jurnal Aplikasi Pelayanan Dan Kebutuhan Fakultas Ekonomi Universitas Kadiri. Volume 5, nomer 1, September 2014.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Buku Seru. Yogyakarta.