

## Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun

Yohanes Susanto<sup>a</sup>, Sat Pramono<sup>b</sup>

<sup>a</sup>Universitas Bina Insan, Program Pasca Sarjana, Magister Manajemen. Indonesia. Email: [susantoyohanes60@gmail.com](mailto:susantoyohanes60@gmail.com)

<sup>b</sup>Universitas Bina Insan, Program Pasca Sarjana, Magister Manajemen. Indonesia.

---

### ABSTRAK

**Tujuan penelitian** – Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah penempatan kerja, motivasi dan kedisiplinan berpengaruh signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun.

**Desain/Metodologi/Pendekatan** – Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 140 pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun.

**Temuan** – Penempatan kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Motivasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Kedisiplinan memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Penempatan Kerja dan motivasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Motivasi dan kedisiplinan memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Penempatan kerja dan kedisiplinan memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Penempatan kerja, motivasi, dan kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

**Keterbatasan penelitian** – Keterbatasan dari penelitian ini adalah penelitian dilakukan terbatas hanya pada variabel kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun, sehingga memiliki keterbatasan generalisasi.

**Keywords:** Penempatan Kerja., Motivasi dan Kedisiplinan.

---

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai fungsi penting dalam menentukan kesuksesan ketika perusahaan menghadapi tantangan globalisasi. Tantangan-tantangan tersebut terdiri dari pasar global yang semakin luas, daya saing sumber daya manusia di pasar global dan bagaimana menyiapkan sumber daya manusia untuk tugas-tugas dalam sebuah organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai empat fungsi operasional yang salah satunya adalah menilai dan mengembangkan sumber daya manusia, yang salah satu aktivitasnya adalah menilai kinerja pegawai. Pegawai merupakan sumber daya yang memiliki pengetahuan akal rasa dan karsa, potensi sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap usaha/upaya organisasi mencapai tujuannya. Idealnya organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu menciptakan kinerja yang baik, untuk mencapainya maka dibutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik hal ini diperlukan terutama mengantisipasi peluang, tantangan organisasi dan pegawai di era persaingan yang semakin kompetitif (Hamlan, 2015).

Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sarolangun Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang bertanggungjawab kepada Kepala Daerah. Organisasi Perangkat Daerah (OPD) ini mempunyai fungsi pokok membantu Kepala Daerah melaksanakan urusan Pemerintahan di bidang Pertanian sub unsur tanaman pangan dan Hortikultura dan Sub unsur perkebunan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan Kepala Daerah.

Suatu organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur Manusia yang ada didalamnya. Unsur pengendalian ada pada Manusia, sehingga pada akhirnya manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Tercapainya tujuan lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, pada lingkungan instansi Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan perlu memperhatikan Sumber Daya Manusia yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai kinerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan.

Tingginya hasil kerja Sumber Daya Manusia akan berdampak kepada tingginya kinerja organisasi. Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya penempatan kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan yang ditegakkan. Kinerja yang baik akan dapat dicapai apabila melaksanakan tugas yang dibebankan sesuai dengan aturan dan konsekuensinya. Pegawai dapat menjalankan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh aturan disiplin yang diterapkan, sehingga dapat tercapai tujuan instansi di bawah arahan dan kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja instansi tersebut (Edison et al., 2016).

Penempatan kerja salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai, Menurut Mathis dan Jackson dalam (Nuraini, 2017). Penempatan SDM adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Selain dari penempatan kerja untuk faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja, menurut (Hasibuan, 2015) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan pokok organisasi atau institusi pemerintahan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, senantiasa mempunyai semangat atau dorongan untuk bekerja keras, sebagai energi guna membangkitkan dorongan dalam diri sehingga mencapai prestasi standard of excellent. Menurut (Bangun, 2012), motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.

Dalam peningkatan kinerja juga tak lepas dari Disiplin, Menurut Terry dalam (Mulyadi, 2015) disiplin adalah merupakan alat penggerak Karyawan. agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman) karena sebenarnya hukuman adalah merupakan alat yang paling akhir untuk menegakkan disiplin., dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Disiplin salah satu tolak ukur kinerja yang baik dalam suatu organisasi.

Hasil observasi yang dilakukan peneliti diperoleh fenomena – fenomena tingkat disiplin yang masih rendah, di mana peraturan disiplin kerja dan keteraturan kerja sudah dituangkan dalam prosedur-prosedur kerja yang lengkap namun belum dilaksanakan dengan baik, masih formalitas, dan jauh dari aktualisasi dalam bentuk perbuatan nyata. Dedikasi dan loyalitas pegawai masih rendah, bahkan ada aparat yang salah dalam menerapkan loyalitas hanya ditujukan kepada atasannya, tetapi tidak loyal terhadap visi, misi, dan tugas instansinya. Selain itu sebagian pegawai belum memiliki budaya kuat yang konsisten dan belum memiliki kemampuan adaptasi yang didorong oleh keinginan.

Selanjutnya Motivasi menunjukkan masih kurangnya dorongan yang diberikan pemimpin terhadap pegawainya dalam suatu proses pekerjaan. Masih kurangnya sistem penghargaan terhadap pegawai disaat pegawai mampu mengerjakan tugas dengan baik. Masih kurangnya tanggung jawab pegawai atas tugas yang diberikan. Kemudian dari segi kinerja masih ada pekerjaan tidak selesai dengan waktu yang telah ditentukan, masih banyak karyawan yang tidak

sesuai dengan hasil pekerjaan yang diinginkan, hasil pekerjaan masih belum sesuai dengan ketentuan yang ada. beberapa program kerja yang kurang terlaksana dalam kurun waktu yang ditetapkan. Rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan wewenang masih sangat rendah.

Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun sebagai salah satu unit kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sarolangun mempunyai tugas pokok dan fungsi untuk membantu Bupati dalam urusan pemerintah daerah di bidang pertanian sub unsur utama Hortikultura dan pangan dan sub unsure utama perkebunan, yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun yang berjumlah 45 orang terdiri dari 141 Pegawai Negeri Sipil terdiri dari pegawai structural dan fungsional. Berdasarkan hal tersebut, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penempatan Kerja Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun”

## **KAJIAN PUSTAKA/LITERATURE REVIEW**

### **Kinerja**

Dalam suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan kearah sana. Kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalik telapak tangan namun itu harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Andrew F. Sikula yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (Mulyadi, 2015) mengemukakan kinerja (prestasi) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (Wibowo, 2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Selain itu menurut (Edison et al., 2016) Kinerja adalah suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan Armstrong dan Baron dalam (Irham, 2014) menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan masyarakat dan memberikan kontribusi ekonomi. Hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma-norma dan etika yang ditetapkan.

Kemudian menurut (Kasmir, 2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari beberapa definisi kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa, kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output), baik itu kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang dalam waktu tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

### **Penempatan kerja**

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

Menurut (Haryati & Hajar, 2016), penempatan adalah kebijakan sumber daya manusia untuk menentukan posisi/jabatan seseorang. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai baru yang akan direkrut, tetapi juga dapat juga melalui promosi, pengalihan (transfer), dan penurunan jabatan (demosi), atau bhka pemutusan hubungan kerja.

Menurut Mathis dan Jackson dalam (Nuraini, 2017) penempatan SDM adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Menurut (Tohardi, 2020) dalam (Juni, 2017), penempatan kerja 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 orang pegawai yang cocok dengan pekerjaan yang ada, dalam arti kata orang tersebut sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang ada dalam spesifikasi jabatan.

Menurut Saydam dalam Nasrudin dalam (Wibowo, 2016), penempatan adalah proses penugasan kembali pekerja untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau menempati posisi baru dalam suatu perusahaan. Sementara itu, menurut (Juni, 2017), penempatan pegawai tidak sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki oleh pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan tertentu dari suatu jabatan tertentu. Menurut (Karyoto, 2016) penempatan adalah proses pengisian kekosongan jabatan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi.

### **Motivasi**

Studi tentang motivasi merupakan usaha untuk menemukan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan, seperti mengapa seseorang berusaha lebih keras dari yang lain, mengapa beberapa pegawai mencari level tanggung jawab yang lebih tinggi dan beberapa orang lainnya tidak, serta mengapa sejumlah insentif upah merangsang beberapa pegawai tetapi yang lainnya tidak. Pertanyaan-pertanyaan ini terus diangkat oleh mereka yang bertanggung jawab atas manajemen sumber daya manusia. Karena sifatnya kompleks dan selalu berubah dalam proses motivasi, tidak mungkin jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tersebut menjadi jelas. Banyak variabel harus diidentifikasi dan dipertimbangkan untuk memahami proses motivasi (Edison et al., 2016).

Menurut (Sedarmayanti, 2017), motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur rupa yang merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi ia akan mencoba kuat. Tujuan organisasi adalah upaya yang seharusnya. Sementara kebutuhan sesuatu keadaan internal individual yang menyebabkan hasil tertentu tampak menarik. dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud.

Motivasi sebagai suatu kekuatan yang menguatkan perilaku, memberikan arah bertindak, dan pemicu untuk tetap berusaha. Dalam (Hasibuan, 2015), motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Gitosudarmo dalam (Sutrisno, 2016), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

### **Kedisiplinan**

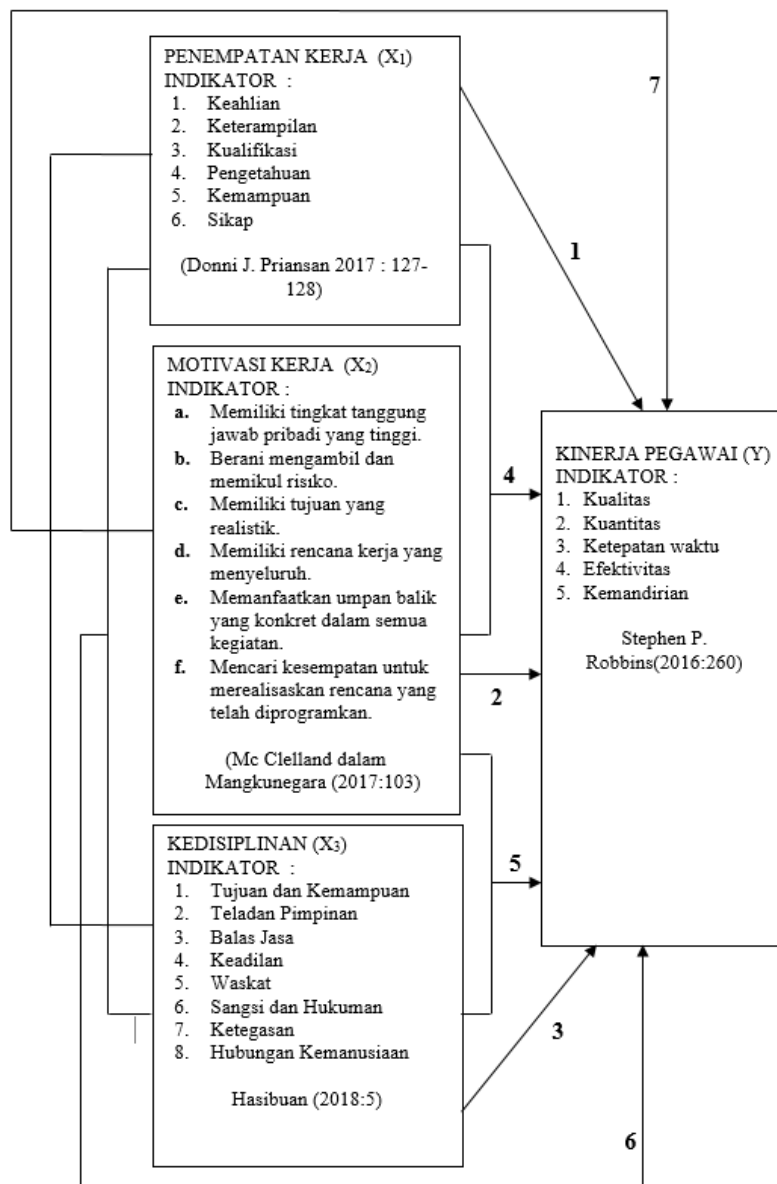
Singodimedjo (Sutrisno, 2016) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan perusahaan. Menurut Terry (Mulyadi, 2015) disiplin adalah merupakan alat penggerak karyawan. agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman)

karena sebenarnya hukuman adalah merupakan alat yang paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Pengertian disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik (Liyas & Primadi, 2017). Adapun Menurut Sedarmayanti (Septiasari, 2017) disiplin pegawai adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menurut (Siagian, 2010) bahwa dalam arti sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan. Terry dalam (Sutrisno, 2017) mengemukakan bahwa kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin. Fatimah Azhariyah (2014) mengemukakan bahwa disiplin adalah status pengendalian diri seorang karyawan sebagai tanda ketertiban dan kerapian dalam melakukan kerjasama dari sekelompok unit kerja di dalam suatu organisasi

### **Kerangka konseptual (optional)**

Pada bagian ini menjelaskan mengenai kerangka konseptual terkait penelitian. Kerangka konseptual dapat berupa bagan maupun gambar yang disertai dengan narasi yang menjelaskan mengenai ide dari kerangka konseptual tersebut. Kerangka konseptual seperti yang terdapat pada gambar 1.



Gambar Kerangka Konseptual Operasional Penelitian

### Hipotesis penelitian (optional)

Pada penelitian kausal, maka diperlukan perumusan hipotesis yang akan diuji. Dibagian ini akan dijelaskan mengenai hipotesis yang dirumuskan dari teori dan latar belakang penelitian. Hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Penempatan Kerja terhadap Kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Penempatan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai
5. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai.

6. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Penempatan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai.
7. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Penempatan Kerja, Motivasi kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian konklusif dengan metode survey. Jenis data yang digunakan adalah *cross section*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 140 orang pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun. Responden dalam penelitian berjumlah 140 orang pegawai, maka peneliti mengambil sampel 25% dari jumlah responden yaitu 35 responden.

### Metode pengumpulan data

Dalam penelitian ini peneliti menyusun instrumen penelitian berupa kuisioner, yang memuat pertanyaan tentang variabel penempatan kerja, variabel motivasi kerja dan variabel kedisiplinan. Instrumen ini dibagikan kepada responden yaitu pegawai DTPHP Kabupaten Sarolangun, peneliti menjelaskan petunjuk pengisian sebagaimana tertulis pada instrumen. Setelah instrumen selesai diisi, peneliti akan merekap dan mengolah data tersebut untuk dijadikan output penelitian

### Instrumen dan teknik analisis

Pada penelitian ini instrumen penelitian yang digunakan adalah angket atau kuisioner untuk mengumpulkan data. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Instrumen yang akan digunakan merupakan pernyataan/pertanyaan yang berkaitan dengan indikator-indikator yang dipakai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Pada bagian ini dijelaskan mengenai hasil penelitian berdasarkan analisis data yang telah dilakukan. Pendekatan regresi linier berganda tujuannya adalah untuk meneliti pengaruh antara Penempatan Kerja, Motivasi, dan Kedisiplinan terhadap kinerja pegawai maka regresi yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis koefisien dapat dilihat pada tabel 1, sedangkan hasil analisis ANOVA terdapat pada tabel 2, dan hasil analisis koefisien regresi terdapat pada tabel 3.

**Tabel 1: Koefisien korelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725 <sup>a</sup>	.526	.480	1.85337

Sumber: Data primer, diolah

**Tabel 2: ANOVA**

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	117.005	2	58.502	17.376	.000 <sup>b</sup>
Residual	107.738	32	3.367		
Total	224.743	34			

Sumber: Data primer, diolah

**Tabel 3: Koefisien regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.982	6.820		1.024	.314
Penempatan karyawan	.313	.106	.408	2.946	.006
Motivasi	.429	.135	.428	3.170	.003
Kedisiplinan	.041	.068	.079	.604	.004

Sumber: data primer, diolah.

### **Pengujian Hipotesis**

Pada bagian ini merupakan pembahasan dari hasil yang telah dilakukan sebelumnya. Pembahasan akan membahas tentang pengujian hipotesis.

*Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Sarolangun.*

Hipotesis pertama (H1) adanya pengaruh penempatan kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan perkebunan Kab. Sarolangun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kab. Sarolangun. Berdasarkan hasil pengujian regresi sederhana diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 22.746 + 0,460X1.$$

*Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kab. Sarolangun*

Hipotesis kedua (H2) adanya pengaruh motivasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kab. Sarolangun. Berdasarkan hasil pengujian regresi sederhana diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 16.417 + 0,606X2.$$

*Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kab. Sarolangun.*

Hipotesis ketiga (H3) adanya pengaruh kedisiplinan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kab. Sarolangun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kab. Sarolangun. Berdasarkan hasil pengujian regresi sederhana diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 38.017 + 0,153X3.$$

*Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kab. Sarolangun.*

Hipotesis keempat (H4) adanya pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kab. Sarolangun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penempatan Kerja dan Motivasi secara Simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kab. Sarolangun. Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 7.924 + 0,329X1 + 0,438X2$$



*Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kab. Sarolangun.*

Hipotesis kelima (H5) adanya pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kab. Sarolangun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Kedisiplinan secara Simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kab. Sarolangun. Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda diperoleh persamaan sebagai berikut

$$Y = 13.399 + 0,569X_2 + 0,091X_3.$$

*Pengaruh Penempatan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kab. Sarolangun.*

Hipotesis keenam (H6) adanya pengaruh Penempatan Kerja dan Kedisiplinan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kab. Sarolangun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penempatan Kerja dan Kedisiplinan secara Simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kab. Sarolangun. Berdasarkan hasil regresi linear berganda diperoleh

$$Y = 20.871 + 0,431X_1 + 0,063X_3$$

*Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kab. Sarolangun.*

Hipotesis ketujuh (H7) adanya pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi, dan Kedisiplinan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kab. Sarolangun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penempatan Kerja, Motivasi, dan Kedisiplinan secara Simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kab. Sarolangun. Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda diperoleh persamaan sebagai berikut.

$$Y = 6.982 + 0,313X_1 + 0,429X_2 + 0,041X_3.$$

### **Pembahasan Hasil Penelitian.**

- 1) Bahwa Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Penempatan kerja salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai, Menurut Mathis dan Jackson dalam (Nuraini, 2017). Penempatan SDM adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan
- 2) Bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini sejalan dengan teori motivasi kerja, menurut (Hasibuan, 2015) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.
- 3) Variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Terry dalam (Mulyadi, 2015) disiplin adalah merupakan alat penggerak Karyawan. agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman) karena sebenarnya hukuman adalah merupakan alat yang paling akhir untuk menegakkan disiplin., dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Disiplin salah satu tolak ukur kinerja yang baik dalam suatu organisasi.

- 4) Bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Atkhan Anthonius Margono, Gunthar Riady mengemukakan bahwa bahwa terdapat pengaruh/hubungan yang positif antara penempatan pegawai yang tepat terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan provinsi Kalimantan Timur, hal ini dibuktikan bahwa Penempatan merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai yang dibuktikan dengan hasil penelitian menunjukkan persentase 81,22 % dan yang sisanya 18,78 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan dari analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disusun kesimpulan sebagai berikut: bahwa penempatan kerja, motivasi, dan kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura, dan Perkebunan Kab. Sarolangun, hal ini didukung Pegawai sudah mengerti dan paham dengan tugas pokok dan fungsi dan Pegawai sudah memahami Standar Operasional Prosedur (SOP). Bahwa Penempatan Kerja, dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura, dan Perkebunan Kab. Sarolangun, hal ini didukung Kemampuan pegawai DTPHP dapat membantu pegawai bekerja dengan baik, dan Pegawai DTPHP akan mengambil jam lembur apabila pekerjaan belum selesai tepat waktu. Bahwa Penempatan Kerja, dan Kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura, dan Perkebunan Kab. Sarolangun, hal ini didukung oleh pegawai yang memiliki kemampuan agar bekerja dengan segenap hati dan disiplin. Bahwa Motivasi dan Kedisiplinan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan, holtikultur dan Perkebunan Kab. Sarolangun. hal ini didukung dengan Pegawai DTPHP hendaknya selalu memberikan hasil kerja yang terbaik bagi intansinya.

Penempatan Kerja secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura, dan Perkebunan Kab. Sarolangun, pengaruh dimaksud di dukung oleh Keterampilan teknis dan konseptual yang dimiliki pegawai dapat yang mendukung penyelesaian pekerjaan yang dibebankan oleh atasan. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura, dan Perkebunan Kab. Sarolangun, pengaruh dimaksud sangat di dukung oleh Pegawai harus mampu berkomunikasi secara baik dengan seluruh rekan kerja di DTPHP Sarolangun. Kedisiplinan secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura, dan Perkebunan Kab. Sarolangun, dikarenakan Pegawai Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura, dan Perkebunan Kab. Sarolangun mempunyai tujuan yang ideal, sehingga bersungguh-sungguh dan disiplin dalam bekerja

## **REFERENSI**

- Agustriyana, D. (2015). Analisis Faktor-Faktor Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Yuniko Asia Prima Di Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(2), 158–178.
- Akhyadi, K. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Alfabeta.
- Amalia, R. (2013). Analisa Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Kosumen Pada Playlist Karaoke Keluarga. Universitas Bina Nusantara.
- Atkhan, Anthonius Margono, Gunthar Riady Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrasi Reporm* Vo.1 No 12 (2013)
- Ambar, T. S., & Rosidah. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu.
- Ayer, J. E., Pangemanan, L. R. J., & Rori, Y. P. I. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Agri-Sosioekonomi*, 12(3A), 27. <https://doi.org/10.35791/agrsossek.12.3a.2016.14285>

- Badriyah., M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pe)*. Pustaka Setia.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bernadin, H. J., & Russel, J. E. A. (2013). *Human Resource Management (6th ed.)*. McGrawHill
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Budi, K. (2017). *Ilmu Manajemen Industri*.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Devira, P. (2018). ANALISIS PROSES PELAKSANAAN REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(2), 101–109.
- Dwiyanto, A. (2015). *Manajemen Pelayanan Publik; Peduli, Inklusif dan Kolaboratif*. Gadjah Mada University Press.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Enambe, E., Rattu, A. J. M., & Tilaar, C. R. (2015). Analisis Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Tolikara Provinsi Papua. *JURNAL ILMU KESEHATAN MASYARAKAT UNSRAT*, 5(2b), 460–468.
- Fatimah Azharyah, K. (2014). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pakar Indotama Hexadi Di Bandung*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Hamlan, D. (2015). Pengaruh kompetensi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*, 3(1), 84–94.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM. Laksana*.
- Haryati, E., & Hajar, S. (2016). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero). *Jurnal Bisnis Administrasi*, 5, 7–13.
- Hasanah, I. (2017). PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA PADA RSU HAJI SURABAYA. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(8), 1–15. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Irham, F. (2014). *Manajemen Teori, Kasus dan Solusi*. Alfabeta.
- Juni, D. P. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Kartika, C. S. (2014). *Analisis Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Karyawan Pada PT. Arta Boga Cemerlang Surabaya*. AGORA,
- Karyoto. (2016). *Dasar-dasar Manajemen*. Andi.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditasi rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.nanoen.2012.08.008>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maulidi, A. (2016). *Teknik belajar Statistik 2*. Alim's Publishing.
- Peraturan Menteri Kelautan Dan Perikanan Republik Indonesia, 53 MENTERI KELAUTAN DAN PERIKANAN REPUBLIK INDONESIA 1689 (2017). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media.
- Noor, J. (2014). *Metodologi Penelitian*. Kencana.
- Nuraini, B. (2017). *Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. PT RajaGrafindo Persada.
- Pasaribu, R. B. F. (2012). *Literatur Pengajaran Ekonomi Pembangunan*. Universitas Gundarma.
- Permatasari, J. A., Musadieg, M. Al, & Mayowan, Y. (2015). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 25(1), 86139.

- Rizki, R. S., Sara, I. D., & Gapy, M. (2017). Sistem Deteksi Kebakaran Pada Gedung Berbasis Programmable Logic Controller (PLC). *Online Teknik Elektro*, 2(3), 99–104.
- Saputra, B. Y., Hendriani, S., & Machsin. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis. *Tepak Manajemen Bisnis*, IX (2), 1–20.
- Sastrohadiwiryono, H. S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitasnya*. Mandar Maju.
- Septiasari, D. D. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda (Bidang Sekretariat dan Bidang Industri). *eJournal Administrasi Bisnis*, 5(1), 93–106.
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siswanto. (2007). *Pengantar Manajemen*. PT. Bumi Aksara.
- Siswanto, B. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2016). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunaryo. (2016). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN III MEDAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 88–100.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Andi.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Cetakan ke). Kencana.
- Tohardi, A. (2020). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Untari, D. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. KIE Indonesia. *Cano Ekonomos*, 7(1), 1–15.
- Wahyudi, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Kencana.