

**PENEMPATAN JABATAN, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
PENGARUHNYA TERHADAP PRESTASI KERJA PERGAWAI
PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I MANADO**

*POSITION PLACEMENT, WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT IMPACT ON WORK
PERFORMANCE OF MANADO IMMIGRATION OFFICE EMPLOYEES*

Oleh:

Prisca Gratcia Besouw¹

Irvan Trang²

Merinda Pandowo³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹priscagrancia@gmail.com

²trang_irvan@yahoo.com

³merindapandowo@unsrat.ac.id

Abstrak: Dalam era globalisasi persaingan suatu organisasi memiliki kemampuan dalam berbagai macam aspek dan merumuskan strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi diorganisasi baik itu organisasi pemerintahan dan organisasi lainnya. Sumber daya manusia yang tangguh sangatlah dibutuhkan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi karena era globalisasi ini telah menuntut persaingan yang semakin kompleks. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penempatan jabatan, beban kerja, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai pegawai Kantor Imigrasi Manado. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 57 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian yang didapat (1) Penempatan Jabatan berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai Kantor Imigrasi Manado (2) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai Kantor Imigrasi Manado (3) Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai Kantor Imigrasi Manado (4) Penempatan Jabatan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai Kantor Imigrasi Manado. Bagi pihak Kantor Imigrasi Manado harus selalu memperhatikan komposisi penempatan jabatan sesuai latar belakang pendidikan dan bidang keahlian, mengoptimalkan pembagian jam kerja pegawai.

Kata kunci: Penempatan Jabatan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja

Abstract: In the era of globalization of competition, an organization has the ability in various aspects and formulates strategies in dealing with changes that occur in organizations, both government organizations and other organizations. Strong human resources are needed in a company or organization because this era of globalization has demanded increasingly complex competition. This study aims to determine how job placement, workload, and work environment affect the work performance of the Manado Immigration Office employees. The research method used is a quantitative method. This study used 57 respondents with the sampling technique using saturated samples. The results of the research obtained are (1) Position Placement has a positive and insignificant effect on Employee Performance of Manado Immigration Office (2) Workload has a positive and significant effect on Work Performance of Manado Immigration Office employees (3) Work Environment has a positive and significant effect on achievement Employment of Manado Immigration Office employees (4) Job placement, workload and work environment simultaneously have a significant effect on work performance of Manado Immigration Office employees. The Manado Immigration Office must always pay attention to the composition of job placement according to educational background and fields of expertise, optimizing the division of employee work hours.

Keywords: Job Placement, Workload, Work Environment, Work Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam era globalisasi persaingan suatu organisasi memiliki kemampuan dalam berbagai macam aspek dan merumuskan strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi diorganisasi baik itu organisasi pemerintahan dan organisasi lainnya. Tercapainya tujuan organisasi akan tergantung pada bagaimana pegawai dapat mengembangkan kemampuan baik dibidang managerial, hubungan antar manusia maupun teknis operasional. Sumber daya manusia yang tangguh sangatlah dibutuhkan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi karena era globalisasi ini telah menuntut persaingan yang semakin kompleks. Oleh karena itu, perusahaan atau instansi membutuhkan orang-orang yang tangguh serta sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang mungkin terjadi dan sanggup bekerja keras dengan cara-cara yang baru dalam melaksanakan tugasnya.

Dengan adanya penilaian prestasi kerja maka akan diketahui hasil kerja karyawan yang kemudian dapat diberikan umpan balik terhadap karyawan tersebut. Prestasi kerja pegawai dapat terus meningkat dari waktu ke waktu sehingga tujuan dan sasaran perusahaan dapat tercapai. Mangkunegara (2000:67), prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Pengelolaan prestasi kerja yang dilakukan Kantor Imigrasi Manado bertujuan untuk dapat meningkatkan ketrampilan pegawai dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan yang ada di Kantor Imigrasi Manado.

Penempatan adalah suatu proses pemberian tugas kepada tenaga kerja dan dilaksanakan secara bersama-sama dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Penempatan ini harus didasarkan *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*”. Penempatan jabatan seorang pegawai harus memperhatikan latar belakang pendidikan, keahlian yang dimiliki oleh karyawan serta prestasi akademik yang telah dicapai oleh karyawan selama mengikuti pendidikan.

Beban kerja juga dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Beban kerja merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi kegiatan-kegiatan dalam organisasi mengenai penyelesaian tugas dan tanggung jawab dari setiap pegawai. Kantor Imigrasi Manado menggunakan sistem target yang memungkinkan para pegawai memiliki beban kerja. Pegawai dituntut untuk mencapai target dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah ditentukan dan dengan adanya evaluasi kerja agar bisa diketahui seperti apa pencapaian prestasi kerja karyawan. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Tarwaka, 2011:106).

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut merasa nyaman ditempat kerjanya dan melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan jabatan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan jabatan terhadap prestasi kerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang dari manajemen yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Bohlander dan Snell (2010:4), menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan,

membuat pekerjaan kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan prestasi karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usaha dalam bekerja. Sutrisno (2016), Manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Penempatan Jabatan

Siswanto dan Bejo (2012:162) Proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawab. Mangkuprawira (2011:166) Penugasan kembali dari seorang pegawai pada sebuah pekerjaan baru. Kegiatan penempatan dilakukan berdasarkan tindak lanjut (*follow up*) dari hasil seleksi yang telah dilaksanakan sebelumnya. Kegiatan ini perlu dilakukan secara terencana karena akan mempengaruhi produktivitas dan loyalitas pegawai.

Beban Kerja

Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Sutarto (2006:122), mengungkapkan “Bahwa beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak mengganggu.”

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemita, 2012:25). Selanjutnya Sedarmayati (2012:1), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkeras dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

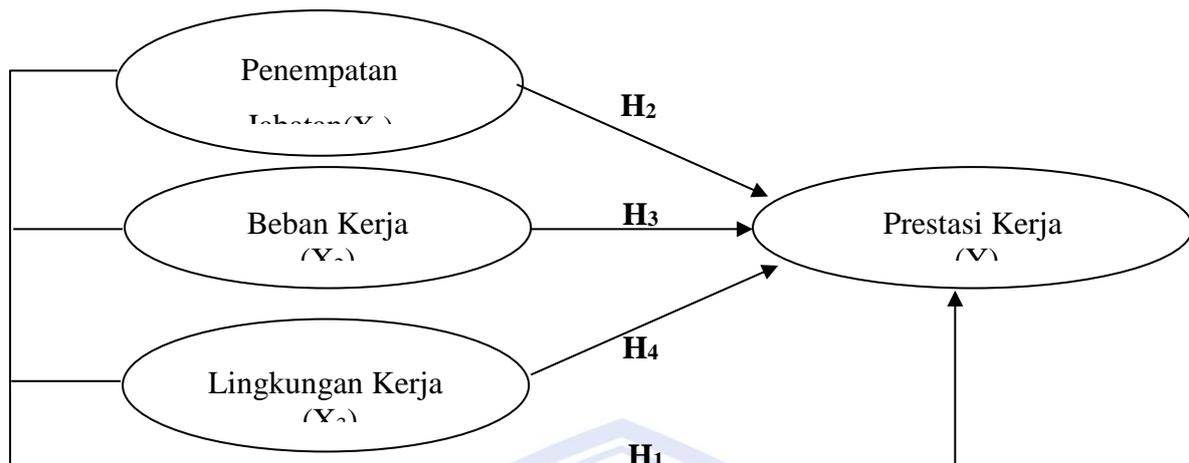
Prestasi Kerja

Prestasi Kerja adalah hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Prestasi kerja untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain itu berbeda. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi (Marihot, 2005:2). Sedangkan pengertian prestasi kerja menurut Tasmara adalah aktivitas yang dilakukan karena adanya dorongan untuk mewujudkan sesuatu, yang hal tersebut dilakukan dengan sengaja dan direncanakan (Tasmara, 2005:114).

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Laima, Lengkong, Sendow (2019), Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat Di RSUD Talaud. Hasil penelitian menunjukkan Penempatan Kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja perawat di RSUD Talaud Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja perawat di RSUD Talaud.

Penelitian yang dilakukan oleh Lukiyana dan Firdaus (2017), Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bagian Gudang Pada Pt. Sarijasa Transutama Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT. Sarijasa Transutama Jakarta.

Model Penelitian**Gambar 1. Kerangka Penelitian***Sumber: Kajian Teori, 2020*

H₁ : Penempatan jabatan, Beban kerja, dan Lingkungan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

H₂ : Penempatan jabatan diduga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai

H₃ : Beban kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja perawat

H₄ : Lingkungan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja perawat

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatannya diklasifikasikan kedalam metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah data yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka (Noor, 2014). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh penempatan jabatan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Manado.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai tetap Kantor Imigrasi Kelas I Manado yang berjumlah 57 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 57 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam studi ini adalah data primer dan data sekunder, yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuesioner maupun data yang diperoleh secara resmi oleh instansi yang berkompeten. Dalam pelaksanaannya, data primer diperoleh dari pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Manado, berdasarkan kuesioner mengenai penempatan jabatan, beban kerja, lingkungan kerja dan prestasi kerja. Data sekunder diperoleh dari Kantor Imigrasi Kelas I Manado.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada subjek yang diteliti untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan peneliti. (Kusumah dan Dedi, 2011:78).
2. Studi Pustaka merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca, mengkaji, serta mempelajari buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi, dan lain-lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen pada penelitian ini dilakukan berdasarkan pengujian Uji Validitas dan Uji Reabilitas menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Versi 23.

Teknik Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen terhadap satu variabel terikat atau dependen. Dalam pengolahan data menggunakan program aplikasi SPSS.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasan (2003), mengemukakan bahwa regresi berganda adalah regresi dimana sebuah variabel terikat (variabel y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas (variabel X) regresi linier merupakan suatu alat ukur yang juga digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya korelasi antar variabel, adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3$$

Keterangan :

Y	= Prestasi Kerja
A	= Konstanta
b	= Koefisien regresi
X ₁	= Penempatan Jabatan
X ₂	= Beban Kerja
X ₃	= Lingkungan Kerja

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

	ITEM	PEARSON COR	NILAI SIGNIFIKAN	KETERANGAN
X1= Penempatan Jabatan	X1.1	0.906	0.000	Valid
	X1.2	0.801	0.000	Valid
	X1.3	0.890	0.000	Valid
	X1.4	0.788	0.000	Valid
X2 = Beban Kerja	X2.1	0.819	0.000	Valid
	X2.2	0.842	0.000	Valid
	X2.3	0.835	0.000	Valid
	X2.4	0.849	0.000	Valid
X3 =Lingkungan Kerja	X3.1	0.550	0.000	Valid
	X3.2	0.749	0.000	Valid
	X3.3	0.533	0.000	Valid
	X3.4	0.801	0.000	Valid
	X3.5	0.771	0.000	Valid
Y =Prestasi Kerja	Y1	0.792	0.000	Valid
	Y2	0.842	0.000	Valid
	Y3	0.860	0.000	Valid
	Y4	0.842	0.000	Valid

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2020

Dari tabel 1 terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah total skor masing-masing pernyataan untuk variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y , seluruhnya menghasilkan *pearson correlation* diatas 0.30 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

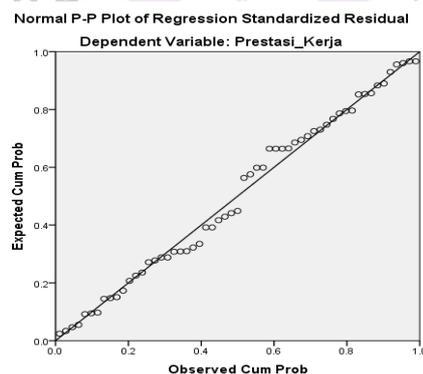
VARIABEL	ALPHA CRONBACH'S	KETERANGAN
Penempatan Jabatan (X_1)	0.868	Reliabel
Beban Kerja (X_2)	0.856	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	0.712	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0.850	Reliabel

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2020

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien *alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuisisioner adalah reliabel. semua pernyataan pada kuesioner dinilai reliabel karena Nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Item* pada setiap variabel > 0.60 .

Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak yang dilakukan menggunakan analisis regresi linier. Model regresi yang baik adalah distribusi data masing-masing variabelnya normal atau mendekati normal.



Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23

Dari Gambar 2, terlihat bahwa titik-titik variabel berada di sekitar garis $Y=X$ atau menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan bahwa data telah terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

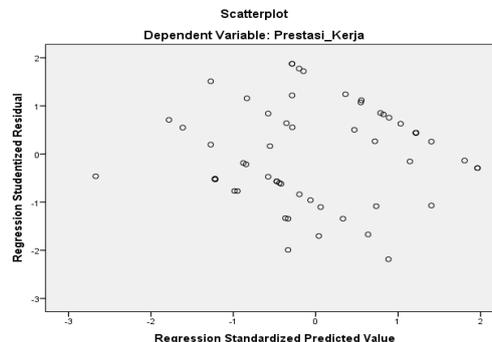
Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Penempatan_Jabatan	.730	1.370
Beban_Kerja	.653	1.531
Lingkungan_Kerja	.647	1.546

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat bahwa keseleruhan variabel memiliki nilai tolerance value > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen tersebut tidak terdapat hubungan multikolinearitas dan dapat digunakan untuk memprediksi penempatan jabatan, beban kerja, lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

Uji Heteroskedestisitas



Gambar 3. Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2020

Berdasarkan pada hasil output gambar menunjukkan bahwa koefisien parameter untuk semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi heterokedastisitas dilihat dari scatterplot yang menyebar dan tidak membentuk pola tertentu.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1.989

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan pada hasil output menunjukkan bahwa nilai d-w pada tabel model summary adalah 1.989, sedangkan d-w tabel pada n = 57 dan k = 3 adalah dL = 1.4637 dan Du = 1.6845, jika d-w > dU dan < 4 – dU, maka tidak terjadi autokorelasi. Sehingga pada hasil pengujian menunjukkan 1.989 > 1.6845 dan < 4 – 1.6845 = 2.3155. atau 1.989 > 1.6845 dan < 2.3155. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi dalam penelitian ini.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2.646	2.163	
Penempatan_jabatan	.076	.099	.089
Beban_kerja	.473	.130	.445
Lingkungan Kerja	.272	.119	.282

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23

Analisis dari Tabel 5 dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 2.646 + 0.076 X_1 + 0.473 X_2 + 0.272 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta dari persamaan regresi linier berganda pada Tabel 4.11 adalah sebesar 2.646 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa jika penempatan jabatan, beban kerja, lingkungan kerja nilainya adalah 0 (nol), maka prestasi kerja adalah sebesar 2.646.
2. Koefisien regresi untuk variabel penempatan jabatan adalah sebesar 0.076 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada penempatan jabatan sementara beban kerja dan lingkungan kerja diasumsikan tetap, maka besarnya prestasi kerja akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.076.
3. Koefisien regresi untuk variabel beban kerja adalah sebesar 0.473 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada beban kerja sementara penempatan jabatan dan lingkungan kerja diasumsikan tetap, maka besarnya prestasi kerja akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.473.
4. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0.272 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada lingkungan kerja, sementara penempatan jabatan dan beban kerja diasumsikan tetap, maka besarnya prestasi kerja akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.272.

Uji Hipotesis

Tabel 6. Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119.352	3	39.784	16.386	.000 ^b
	Residual	128.683	53	2.428		
	Total	248.035	56			

Sumber : Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Penempatan_Jabatan, Beban_Kerja

Untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan, dilakukan dengan uji F. Tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 16.386 dengan tingkat signifikansi 0.000, Karena tingkat signifikansi kurang dari 0,05 ($0.000 < 0,05$) dan F hitung lebih besar dari F tabel ($16.386 > 2.78$) maka dapat dinyatakan bahwa penempatan jabatan, beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama/simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Tabel 7. Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	1.224	.226
Penempatan_Jabatan	.770	.445
Beban_Kerja	3.634	.001
Lingkungan_Kerja	2.295	.026

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23

Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara satu per satu atau parsial dapat dilakukan dengan uji t. Tabel diatas menunjukkan:

1. Nilai t hitung untuk variabel penempatan jabatan (X1) adalah sebesar 0.770 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.445. t hitung yang bernilai 0.770 tersebut memiliki nilai yang lebih kecil dibandingkan t tabel 2.00575. Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih besar dari *Alpha* (0,05) yaitu sebesar 0.445. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan jabatan memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja.

2. Nilai t hitung untuk variabel beban kerja (X_2) adalah sebesar 3.634 dengan tingkat signifikansi 0.001. t hitung yang bernilai 3.634 tersebut memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan t tabel 2.00575. Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih kecil dari $Alpha$ (0,05) yaitu 0.001. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.
3. Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja (X_3) adalah sebesar 2.295 dengan tingkat signifikansi 0.026. t hitung yang bernilai 2.295 tersebut memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan t tabel 2.00575. Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih kecil dari $Alpha$ (0,05) yaitu 0.026. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.

Pembahasan

Pengaruh Penempatan Jabatan Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komposisi Penempatan jabatan tidak mempengaruhi kemampuan pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Manado dalam meningkatkan Prestasi Kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Laima, Lengkong, Sendow (2019) tentang Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat Di Rsud Talaud, namun penelitian tersebut bertentangan dengan hasil Penelitian Puspitassari, Djali, Pabelum (2015) tentang Pengaruh Pengembangan Karier, Penempatan Jabatan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komposisi Beban Kerja mempengaruhi kemampuan pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Manado dalam meningkatkan Prestasi Kerja. Pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan para pegawai tentunya akan menjadikan pegawai senang dalam bekerja dan akhirnya mendorong tercapainya prestasi kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Penelitian Bachmid, Ogi, Sumarauw (2017) tentang pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) tbk, cabang manado.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan situasi lingkungan kerja yang ada pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Manado dapat mempengaruhi pegawai secara signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja. Pegawai mungkin akan merasa nyaman ketika mereka bekerja dilingkungan kerja yang baik dan mereka akan dapat bekerja secara optimal dan efektif. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya khususnya penelitian dari Roring (2014) dengan penelitian yang berjudul Stres kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Penempatan Jabatan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh pada Prestasi Kerja pada Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Manado.
2. Penempatan Jabatan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Manado.
3. Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Manado.
4. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Manado.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan, maka saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penempatan Jabatan terbukti tidak berpengaruh secara signifikan pada Prestasi Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Manado, tetapi disarankan kepada Instansi untuk tetap memperhatikan komposisi Penempatan Jabatan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan bidang keahlian yang dimiliki para pegawai karena akan menentukan seberapa baik Instansi dalam menerapkan Penempatan Jabatan yang baik.

2. Beban kerja dan Lingkungan kerja juga harus di perhatikan oleh Instansi Kantor Imigrasi Kelas I TPI Manado lewat pimpinan. Maka dari itu disarankan kepada pimpinan agar lebih memperhatikan beban kerja yang akan diberikan kepada pegawai dengan menyesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja yang ada agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Bachmid, N.A., Ogi, I dan Sumarauw, J. (2017) Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. Bank tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 5 No.2 Hal. 2133 - 2142 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16500/15992> diakses 30 juli 2019.
- Bohlander, George dan Snell, S. (2010). *Principles of Human Resource. Management. 15th ed. Mason. OH: South Western – Cengage Learning.*
- Hasan, M. I (2003). *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Bumi Aksara. Jakarta
- Kusumah, W dan Dedi, D. (2011). *Mengenal Penelitian Tindakan Kelas*. Edisi: 2. PT. Indeks. Jakarta
- Laima, N.A., Lengkong, V. P. K dan Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat di Rsud Talaud. *Jurnal EMBA*. Vol. 7 No. 3 Hal. 3728 - 3737 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24864> diakses 12 agustus 2019.
- Lukiyana dan Firdaus, F. D. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Bagian Gudang pada PT. Sarijasa Transutama Jakarta. *Majalah Ilmiah Institut STIAMI*. Vol.14 No.2 <https://ojs.stiami.ac.id/index.php/bijak/article/view/14> diakses 8 September 2019.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Cetakan kedua. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung
- Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Bogor
- Nitisemito, A. S. (2012). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Arena Ilmu. Jakarta
- Noor, J. (2014). *Metodologi Penelitian*. Kencana. Jakarta
- Puspitasari, T., Djali, A dan Pabelum, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karier, Penempatan Jabatan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Sains Manajemen*. Vol. 4 No. 1 <https://fdokumen.com/document/pengaruh-pengembangan-karier-penempatan-jabatan-djalil-dan-pabelum-jurnal.html> diakses 25 agustus 2019.
- Roring, M.Y., Soegoto, A. S dan Dotulong, L. (2014) Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* Vol. 2 No. 3 Hal 1330-1442. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/5843/5376> diakses 26 juli 2019.
- Sedarmayati. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Bandung
- Siahaan dan Marihot P, S. E. (2005). *Pajak Daerah dan Retribusi Daerah*. : PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Siswanto dan Bejo. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Administratif*. Alfabet. Bandung
- _____. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabet. Bandung

Sutarto, (2006). *Dasar-Dasar Organisasi*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta

Sutrisno, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta

Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.

Tasmara, T. (2005). *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Bumi Aksara. Jakarta

