

PENGARUH PENEMPATAN KERJA, KODE ETIK, DAN KEBAHAGIAAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI SULAWESI UTARA*THE EFFECT OF JOB PLACEMENT, CODE OF ETHICS, AND HAPPINESS ON THE WORK PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE CENTRAL BUREAU OF STATISTICS OF NORTH SULAWESI PROVINCE*

Oleh:

Jordy F. Tampanguma¹**Olivia S. Nelwan²****Mac. D. B. Walangitan³**¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

jordy.f.tampanguma@gmail.comolivinelwan@gmail.combernhardtewal@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Penempatan Kerja, Kode Etik dan Kebahagiaan Terhadap Prestasi Kerja di Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara, Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel jenuh sehingga diperoleh sampel sebanyak 75 dari total populasi 75 pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara. Dengan metode pengambilan data berupa angket atau kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan alat analisis program Software SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial bahwa Penempatan Kerja mempunyai hubungan searah dan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja, Kode Etik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, Kebahagiaan mempunyai hubungan searah tetapi tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Secara simultan Penempatan Kerja, Kode Etik dan Kebahagiaan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara.

Kata Kunci : Penempatan Kerja, Kode Etik, Kebahagiaan

Abstract: This research is quantitative research which aims to determine the influence of work placement, code of ethics and happiness on work performance at the North Sulawesi Provincial Central Statistics Agency. This research uses a saturated sampling method so that a sample of 75 is obtained from a total population of 75 employees at the Provincial Central Statistics Agency North Sulawesi. With a data collection method in the form of a questionnaire. The analytical method used is the multiple linear regression analysis method with the help of SPSS 26 Software program analysis tools. The results of this research partially show that Job Placement has a unidirectional relationship and has a significant effect on Job Performance, the Code of Ethics has a positive and significant effect on Job Performance, Happiness has unidirectional relationship but has no effect on Job Performance. Simultaneously, Job Placement, Code of Ethics and Happiness together have a significant effect on Job Performance of employees at the North Sulawesi Provincial Central Statistics Agency.

Keywords: Job Placement, Code of Conduct, Happiness

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Seiring dengan perkembangan zaman dan perputaran waktu, jumlah sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan semakin dibutuhkan, oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikembangkan.

Semua perusahaan atau organisasi memiliki visi, misi, dan tujuan. Visi, misi dan tujuan tidak akan tercapai tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu sumber daya manusia yang memiliki keunggulan dan kesungguhan dalam bekerjasama mencapai visi, misi dan tujuan tersebut. Mengingat output atau hasil perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terlibat didalamnya, maka setiap perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan dengan kemampuan dan kinerja yang tinggi. Prestasi kerja karyawan

merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.

Penempatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Penempatan kerja merujuk pada kesesuaian antara keterampilan, minat, dan kepribadian seseorang dengan tuntutan pekerjaan yang diemban. Ketika seseorang ditempatkan di posisi yang sesuai dengan kemampuannya, mereka cenderung merasa lebih puas dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Ini dapat meningkatkan prestasi kerja karena mereka dapat mengoptimalkan potensi mereka dalam tugas-tugas yang mereka lakukan. Ketika individu tidak ditempatkan di posisi yang sesuai dengan keterampilan, minat, dan keahlian mereka, dapat terjadi ketidaksesuaian antara tugas yang diemban dan kompetensi yang dimiliki. Hal ini dapat menghambat kinerja dan mengurangi prestasi kerja. Selain penempatan di posisi yang sesuai, kecocokan dengan lingkungan kerja juga penting. Jika individu tidak cocok dengan budaya organisasi atau tidak mendapatkan dukungan yang diperlukan, kebahagiaan dan prestasi kerja mereka dapat terpengaruh negatif.

Kode etik adalah seperangkat prinsip dan nilai yang mengatur perilaku dan tindakan seseorang dalam konteks profesional. Adanya kode etik yang kuat dan dijunjung tinggi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja. Karyawan yang mengikuti kode etik biasanya mempraktikkan perilaku yang jujur, bertanggung jawab, dan profesional. Mereka cenderung mempertahankan standar tinggi dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas kerja dan hasil yang dicapai. Jika kode etik tidak jelas, tidak dipahami dengan baik, atau diterapkan secara inkonsisten, dapat timbul ketidakpastian dalam perilaku yang diharapkan. Hal ini dapat merusak kepercayaan, mengurangi motivasi, dan menghambat prestasi kerja yang optimal. Ketika individu atau organisasi melanggar kode etik, seperti melakukan praktik tidak etis atau tidak bertanggung jawab, dapat terjadi kerugian pada reputasi, kepercayaan, dan motivasi kerja. Ini dapat berdampak negatif pada prestasi kerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Kebahagiaan atau kepuasan kerja adalah perasaan positif dan kepuasan yang dialami seseorang terhadap pekerjaan mereka. Ketika seseorang merasa bahagia dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, tingkat energi yang lebih baik, dan konsentrasi yang lebih baik. Hal ini dapat berdampak positif terhadap prestasi kerja mereka karena mereka akan bekerja dengan lebih efektif, produktif, dan kreatif. Jika individu tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka, baik karena kurangnya tantangan, kurangnya penghargaan, atau ketidakcocokan nilai-nilai, kebahagiaan dan motivasi mereka dapat menurun. Hal ini dapat mempengaruhi prestasi kerja mereka secara negatif. Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi dapat mengganggu kebahagiaan dan kesejahteraan individu. Stres yang berkepanjangan dan kurangnya waktu untuk aktivitas pribadi dapat mempengaruhi kesejahteraan mental dan fisik, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai.

Dalam kombinasi, penempatan kerja yang baik, adanya kode etik yang kuat, dan kebahagiaan dalam pekerjaan dapat saling memperkuat dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hal ini dapat meningkatkan kinerja dan prestasi kerja karyawan secara keseluruhan, memberikan dampak positif pada individu, tim, dan organisasi secara keseluruhan.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Kode Etik Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Kebahagiaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kode Etik Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Penempatan Kerja

Menurut Siagian (2008) maksud diadakan penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria yaitu kemampuan, kecakapan dan keahlian. Tidak semua organisasi atau instansi melakukan sistem penempatan mempunyai tujuan yang sama.

Kode Etik

Menurut Sinaga (2020), kode etik profesi adalah norma yang ditetapkan dan diterima oleh kelompok profesi yang mengarahkan dan memberi petunjuk kepada anggota bagaimana seharusnya berbuat dan sekaligus menjamin mutu moral profesi di mata masyarakat.

Kebahagiaan

Seligman (2005) menjelaskan kebahagiaan merupakan konsep yang mengacu pada emosi positif yang dirasakan individu serta aktivitas-aktivitas positif yang disukai oleh individu. Seligman (2005) mengklasifikasikan emosi positif menjadi tiga kategori yaitu berhubungan dengan masa lalu, sekarang dan masa depan. Emosi positif terkait dengan masa depan mencakup optimis, harapan, keyakinan, dan kepercayaan. Emosi positif terkait masa lalu mencakup kepuasan, pemenuhan, kebanggaan dan ketenangan sedangkan emosi positif berkaitan dengan masa kini adalah kesenangan. Pada kontras yang lebih tinggi kesenangan berasal dari kegiatan yang lebih kompleks dan mencakup perasaan seperti kebahagiaan.

Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2008), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

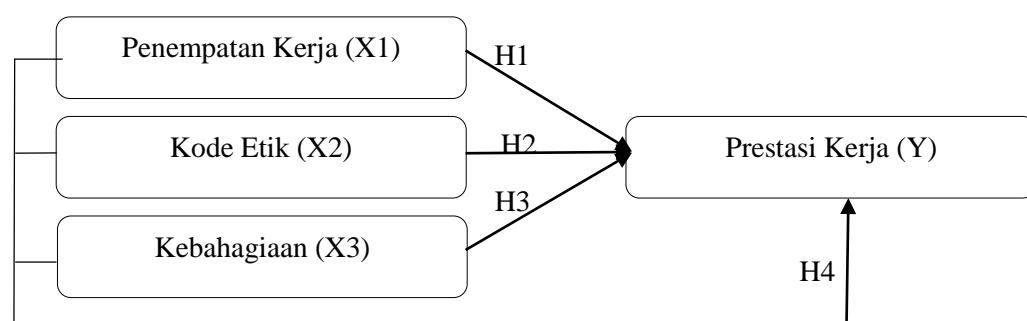
Penelitian Terdahulu

Penelitian Sumanti, Rumawas, dan Mukuan (2018) bertujuan untuk menentukan pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kabin FIFGROUP. hasil nilai R antara kedua variabel adalah 0,282 artinya hubungan antara pekerjaan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan rendah. Kemudian nilai R Square (koefisien determinan) 0,079. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Kabin FIFGROUP. Manado 7,9% adalah dipengaruhi oleh penempatan kerja, sedangkan 92,1% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Salah satu faktor yang membuat penempatan kerja tidak mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah website, syarat dan ketentuan yang telah ditentukan oleh PT. FIFGROUP Cab Manado tidak menuntut latar belakang pendidikan yang sama dengan jabatan atau jabatan pekerjaan yang ada ke lebih meningkatkan kinerja kerja maka penempatan kerja harus sesuai dengan latar belakang pendidikan yang ada.

Penelitian Tumundo dan Sondakh (2019) bertujuan untuk menguji pengaruh kepatuhan pada kode etik, kompetensi, dan pengalaman audit terhadap kinerja auditor, secara simultan dan parsial pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Sampel dalam penelitian ini adalah 97 (sembilan puluh tujuh) orang auditor. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepatuhan pada kode etik, kompetensi, dan pengalaman audit secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor. Secara parsial, kepatuhan pada kode etik, kompetensi, dan pengalaman audit signifikan mempengaruhi kinerja auditor.

Penelitian Keintjem, Tumbel dan Djemly (2022) bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kesejahteraan dan Kebahagiaan terhadap Prestasi Kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, untuk pengumpulan data dengan observasi dan kuisioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai kesejahteraan dan kebahagiaan secara bersama – sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai puskesmas kecamatan sonder kabupaten minahasa.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Literatur

Hipotesis Penelitian

- H1: Penempatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai
 H2: Kode Etik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai
 H3: Kebahagiaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai
 H4: Penempatan Kerja, Kode Etik, dan Kebahagiaan berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif. Karena bertujuan untuk menggambarkan keadaan atas fenomena dalam lapangan. Siyoto dan Sodik (2015) menjelaskan metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Sugiyono (2010:115) menyatakan 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. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 75 pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili) (Sugiyono, 2010)

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini, terdiri dari data kuantitatif dengan metode sumber data sebagai berikut : Data primer : diperoleh secara langsung dengan melakukan survey lapangan yang menggunakan metode pengumpulan data original lewat pembagian kuisioner.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian sangatlah penting karena berkaitan dengan tersedianya data yang dibutuhkan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian, sehingga kesimpulan yang diambil adalah benar. Oleh karena itu, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner. Angket atau kuisioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan data.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda menurut Ghazali (2016) yakni alat untuk menganalisis pengaruh dari perubahan variabel independen terhadap dependen baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama, maka digunakan *Multiple Regression* atau sering disebut dengan regresi linear berganda. Adapun menurut Sugiyono (2013) analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terganggunya (Y). Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_nX_n + e$$

Keterangan :

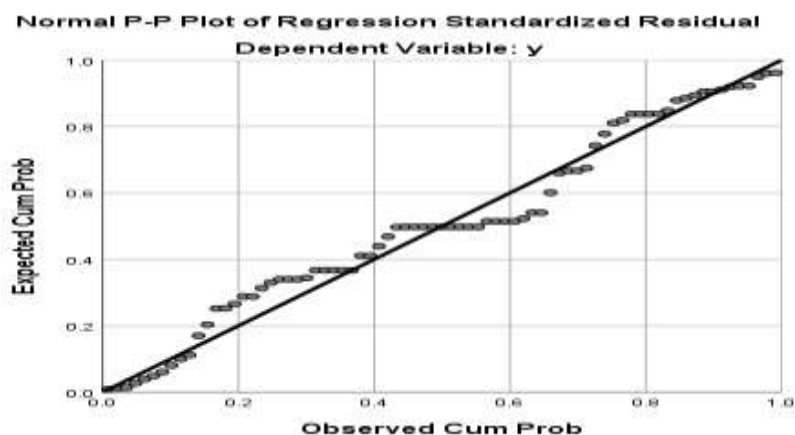
- Y = Prestasi Kerja
 a = Konstanta
 b = Koefisien regresi
 X₁ = Penempatan Kerja
 X₂ = Kode Etik
 X₃ = Kebahagiaan
 e = nilai error

Hasil Penelitian**Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Penempatan Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,000	Valid	0,927	Reliabel
	X _{1.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.4}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{1.5}	0,000	Valid		Reliabel
Kode Etik (X ₂)	X _{2.1}	0,000	Valid	0,981	Reliabel
	X _{2.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.3}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.4}	0,000	Valid		Reliabel
Kebahagiaan (X ₃)	X _{3.1}	0,000	Valid	0,942	Reliabel
	X _{3.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X ₃	0,000	Valid		Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	Y _{1.1}	0,000	Valid	0,666	Reliabel
	Y _{1.2}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{1.4}	0,036	Valid		Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2023

Dari tabel 1 terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah total skor masing-masing pernyataan untuk variabel X₁, X₂, X₃ dan Y seluruhnya menghasilkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka semua item pernyataan variabel dapat dikatakan valid. Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan semua variabel memiliki koefisien *alpha* di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. Semua pernyataan dalam kuesioner dinilai reliabel karena nilai *Cornbach's Alpha* pada setiap variabel >0,60.

Pengujian Asumsi Klasik**Uji Normalitas****Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2023

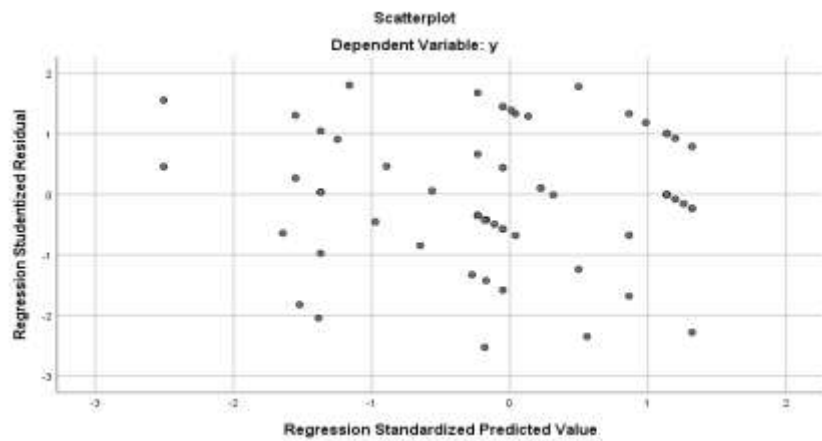
Dari gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik variabel berada disekitar garis Y-X maka dapat dikatakan bahwa data telah berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas**Tabel 2. Uji Multikolonieritas**

Model	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Penempatan Kerja	.846	1.182
	Kode Etik	.771	1.296
	Kebahagiaan	.749	1.336

Sumber: Olahdata SPSS 26 2023

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa *tolerance value* > 0.10 dan *VIF* < 10,0, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak terdapat hubungan multikolonieritas dan dapat digunakan untuk memprediksi Penempatan Kerja, Kode Etik dan Kebahagiaan terhadap Prestasi Kerja.

Uji Heteroskedastisitas**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil output gambar 3. menunjukkan parameter untuk semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dilihat dari *scatterolot* yang menyebar dan tidak membentuk pola.

Pengujian Regresi Linier Berganda**Tabel 4. Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.795	1.386		2.738	.008
	Penempatan Kerja	.333	.054	.499	6.120	.000
	Kode Etik	.400	.067	.506	5.935	.000
	Kebahagiaan	.074	.075	.085	.985	.328

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut ;

$$Y = 0.333(X_1) + 0.400(X_2) + 0.074(X_3)$$

Dari persamaan linear berganda diatas, maka dapat di interpretasikan bahwa ;

1. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0.333 menunjukkan bahwa variabel Penempatan Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Prestasi Kerja (Y) yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Penempatan Kerja maka akan mempengaruhi Prestasi Kerja sebesar 0,333 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0.400 menunjukkan bahwa variabel kode etik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kode etik maka akan mempengaruhi variabel Prestasi Kerja dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Nilai koefisien regresi X3 sebesar 0,074 menunjukkan bahwa variabel Kebahagiaan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Prestasi Kerja yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel Kebahagiaan maka akan mempengaruhi variabel Prestasi Kerja sebesar 0,074 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Korelasi Berganda (R) Dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Korelasi Berganda (R) Dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.601	.584	1.010

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2023

Hasil koefisien determinasi atau R Square adalah 0,601 yang menunjukkan bahwa penempatan Kerja, Kode Etik dan Kebahagiaan terhadap Prestasi Kerja pada pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara memiliki pengaruh sebesar 0.601 atau 60.1%.

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 6. Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.134	3	36.378	35.668	.000 ^b
	Residual	72.413	71	1.020		
	Total	181.547	74			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2023

Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS 26 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 35.668 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000^b < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Penempatan Kerja (X1), Kode Etik (X2) dan Kebahagiaan (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara.

Uji T (Parsial)

Berdasarkan perhitungan di tabel 4 maka diperoleh :

1. Nilai t hitung untuk variabel Penempatan Kerja (X1) sebesar 6.120 lebih besar dari nilai T tabel yaitu 1.992 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Penempatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja pada pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara.
2. Nilai t hitung untuk variabel Kode Etik (X2) sebesar 5.935 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.992 dengan tingkat signifikan $0,000 > 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Kode Etik (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara
3. Nilai t hitung variabel Kebahagiaan (X3) sebesar 0.985 lebih kecil dari nilai t tabel yaitu 1.992 dengan tingkat signifikan $0.328 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kebahagiaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara..

Pembahasan

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Penempatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai badan pusat statistik provinsi Sulawesi utara terbukti dari nilai signifikannya $0,000 < 0,05$. Penempatan Kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja. Penempatan kerja adalah faktor penting yang dapat memengaruhi prestasi kerja seseorang dalam sebuah organisasi. Pengaruh penempatan

kerja terhadap prestasi kerja dapat bervariasi tergantung pada sejumlah faktor, termasuk kompetensi individu, kecocokan antara individu dan pekerjaan, lingkungan kerja, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja. Ketika seseorang ditempatkan dalam pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan minatnya, mereka cenderung lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja. Penempatan kerja yang tepat dapat menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan. Individu yang merasa nyaman dalam peran mereka cenderung mencapai target kinerja dengan lebih baik. Prestasi kerja yang tinggi individu dapat berdampak positif pada organisasi secara keseluruhan. Ini dapat meningkatkan reputasi organisasi, produktivitas, dan keuntungan. Penempatan kerja yang tepat dapat membantu individu mengembangkan karier mereka. Ketika seseorang bekerja dalam peran yang sesuai, mereka memiliki kesempatan untuk belajar dan tumbuh, yang dapat mengarah pada kemajuan dalam organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumanti, Rumawas, dan Mukuan (2018) yang menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan terhadap penempatan kerja pegawai. Temuan ini memberikan implikasi bahwa proses menempatkan para pegawai pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif yang didasari oleh informasi analisis pekerjaan. Dalam melakukan penempatan pegawai diperlukan ketetapan yang benar-benar bisa dilakukan secara obyektif, dikarenakan jika salah dalam penempatan akan mempengaruhi hasil dalam suatu organisasi. Dengan melihat hasil penelitian tersebut secara jelas penempatan pegawai akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai tersebut.

Pengaruh Kode Etik Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kode Etik berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai badan pusat statistik provinsi Sulawesi utara terbukti dari nilai signifikannya $0,000 < 0,05$. Kode etik adalah kumpulan norma dan nilai yang mengatur perilaku dan tindakan seseorang dalam suatu organisasi atau profesi. Kode etik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karena Kode etik meningkatkan motivasi kerja, karena memberikan arah, tujuan, dan standar yang jelas bagi karyawan untuk mencapai hasil yang optimal. Karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih giat, kreatif, dan produktif. Kode etik meningkatkan kepuasan kerja, karena menciptakan suasana kerja yang harmonis, adil, dan saling menghormati. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan komitmen, loyalitas, dan kinerja yang baik. Kode etik menurunkan tingkat stres, karena mengurangi konflik, ketegangan, dan ketidakpastian dalam pekerjaan. Karyawan yang bebas dari stres akan lebih fokus, efisien, dan berkualitas dalam bekerja.

Pengaruh Kebahagiaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kebahagiaan tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai badan pusat statistik provinsi Sulawesi utara dapat dilihat dari nilai signifikan $0,328 > 0,05$, Kebahagiaan di tempat kerja tidak selalu menjamin prestasi kerja yang tinggi, karena ada faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi prestasi kerja, seperti kemampuan, keterampilan, pengetahuan, bakat, minat, dan kepribadian karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Keintjem, Tumbel, dan Djemly (2022) yang menunjukkan kebahagiaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai puskesmas Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Penempatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pusat Statistik provinsi Sulawesi Utara
2. Kode Etik berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pusat Statistik provinsi Sulawesi Utara
3. Kebahagiaan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pusat Statistik provinsi Sulawesi Utara

Saran

1. Badan Pusat Statistik provinsi Sulawesi Utara untuk tetap memperhatikan kesesuaian antara latar belakang pendidikan dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawainya dengan jabatan atau pekerjaan dalam penempatan mereka sesuai dengan tempatnya.
2. Badan Pusat Statistik provinsi Sulawesi Utara untuk tetap memperhatikan pelaksanaan dan pertanggungjawaban setiap pekerjaan pegawai agar sesuai dengan kode etik yang berlaku.

3. Peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel lain yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan penempatan, kode etik dan kebahagiaan serta prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit. Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Keintjem, L. E. V., & Tumbel, A. L., & Djemly, W. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Dan Kebahagiaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 10, No. 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43685>. Diakses 16 Agustus 2023.
- Seligman, M. E. P. (2005). *Authentic Happiness: Menciptakan Kebahagiaan dengan Psikologi Positif*. Bandung: PT. Mizan Pustaka
- Siagian, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 15. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinaga, N. A. (2020). Kode Etik Sebagai Pedoman Pelaksanaan Profesi Hukum Yang Baik. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara–Fakultas Hukum Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma*, Vol. 10, No. 2. <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jihd/article/view/460>. Diakses 16 Agustus 2023.
- Siyoto, S. & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing,
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Tindakan Kelas Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumanti, I. C., Rumawas, W., & Mukuan, D. D. S. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. FIF Group Cab. Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6, No. 001. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jab/article/view/19184>. Diakses 24 Agustus 2023.
- Tumundo. M., & Sondakh. J. J. (2019). Pengaruh Kepatuhan Pada Kode Etik, Kompetensi Dan Pengalaman Audit Terhadap Kinerja Auditor Pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 7, No. 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v2/index.php/emba/article/view/25702>. Diakses 22 Agustus 2023.