

**ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, PENEMPATAN KERJA DAN KEBAHAGIAAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI BADAN PERENCANAAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN (BAPELITBANG) DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SANGIHE**

***ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF TRAINING, JOB PLACEMENT AND HAPPINESS ON THE JOB PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF BADAN PERENCANAAN, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN (BAPELITBANG) DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SANGIHE***

Oleh:

**Stevanus M. J. Mangkat<sup>1</sup>**

**Olivia S. Nelwan<sup>2</sup>**

**Reitty L. Samadi<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[stevanusmangkat@gmail.com](mailto:stevanusmangkat@gmail.com)

<sup>2</sup>[olivnelwan@gmail.com](mailto:olivnelwan@gmail.com)

<sup>3</sup>[rsamadi@unsrat.ac.id](mailto:rsamadi@unsrat.ac.id)

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja dan Kebahagiaan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif,, data yang ditentukan berdasarkan teknik sampling jenuh yang mengambil seluruh populasi sebagai sampel, yaitu 37 pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan, Penempatan Kerja dan Kebahagiaan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja dengan nilai f hitung  $33,959 > f$  tabel 2,883 dan tingkat signifikan yang diperoleh adalah  $0,001 < 0,05$ . Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja ditunjukkan dengan nilai t hitung  $4,601 > t$  tabel 2,032 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ . Penempatan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja ditunjukkan dengan nilai t tabel  $2,032 > t$  hitung  $-9,240$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ . Kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Ditunjukkan dengan nilai t hitung  $3,035 > t$  tabel 2,032 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ .

**Kata Kunci:** Pelatihan, Penempatan Kerja, Kebahagiaan, Prestasi Kerja

**Abstract:** This research aims to determine the analysis of the influence of training, job placement and happiness on employee work performance at the Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe.. This research uses a quantitative approach, the data is determined based on a saturated sampling technique which takes the entire population as a sample, namely 37 employees. The results of this research indicate that Training, Job Placement and Happiness have a positive effect on Work Performance with a calculated f value of  $33.959 > f$  table 2.883 and the level of significance obtained is  $0.001 < 0.05$ . Training has a positive and significant effect on Work Performance indicated by the calculated t value of  $4.601 > t$  table 2.032 with a significant level of  $0.001 < 0.05$ . Job Placement has a negative and significant effect on Work Performance indicated by the calculated t value of  $2.032 > t$  count  $-9.240$  with a significant level of  $0.001 < 0.05$ . Happiness has a positive and significant effect on Work Performance. This is indicated by the calculated t value of  $3.035 > t$  table2.032 with a significance level of  $0.001 < 0.05$ .

**Keywords:** Training, Job Placement, Happiness, Job Performance

## PENDAHULUAN

### **Latar Belakang Penelitian**

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mengembangkan prestasi kerja dalam menghadapi perubahan yang akan terjadi karena manusia sendiri dipekerjakan sebagai pemikir, perencana dan penggerak untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi tergantung dari bagaimana pegawai dapat mengembangkan bakat kemampuannya baik dalam prestasi kerja pegawai di bidang manajerial, hubungan antar pegawai, maupun dalam teknis operasional. Dalam Sumber Daya Manusia, menjadi tugas organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pegawai membentuk perilaku dan sifat untuk

memenuhi prestasi kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Badan Perencanaan Penelitian, dan Pengembangan (BAPELITBANG) Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe merupakan salah satu lembaga pemerintah yang memiliki peran penting dalam merancang kebijakan dan mengembangkan program-program strategis, penunjang urusan pemerintah yang bertugas melakukan perencanaan, penelitian, dan pengembangan. Untuk itu pegawai BAPELITBANG diharuskan untuk meningkatkan kompetensi dan wawasan di bidangnya.

Prestasi Kerja merupakan hasil dari upaya individu mencapai kemampuan kualitas pribadinya dalam pekerjaan dan menimbulkan persepsi tentang peran dan tanggung jawabnya di tempat kerja (Sutrisno, 2019). Prestasi Kerja pegawai BAPELITBANG Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe menjadi fokus penelitian ini karena unutk mewujudkan perencanaan Pembangunan daerah yang efektif dan efisien. Menurut hasil observasi dan wawancara langsung masih terdapat pegawai yang tidak disiplin dalam kehadiran atau penyelesaian tugas karena kurangnya pengawasan dan penegakan aturan disiplin serta sistem penghargaan dan sanksi yang kurang efektif sehingga pegawai kurang disiplin. Hal ini mempengaruhi prestasi kerja pegawai karena disiplin waktu sangat berkaitan dengan hasil yang akan diberikan.

Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah diterapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya (Sastrohadiwiryo, 2019). Penempatan kerja BAPELITBANG disusun melalui berbagai pertimbangan seperti prestasi akademis, pengalaman, kesehatan fisik dan usia. Namun penempatan kerja BAPELITBANG Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe, tidak dengan jelas melampirkan kualifikasi penempatan kerja sesuai dengan pengalaman atau usia pegawai. Pegawai hanya bekerja sesuai dengan apa yang diberikan dalam bidang dan ditanggung jawabkan, sehingga hal tersebut akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai baru jika ditempatkan ditempat yang tidak sesuai, berbeda dengan yang sudah berpengalaman dan bertahun-tahun bekerja di instansi.

Kebahagiaan di tempat kerja merupakan emosi positif yang akan terlihat melalui aktivitas positif, dimana individu mampu menilai diri sebagai individu yang bahagia atau tidak dalam melakukan setiap pekerjaannya. kepuasan serta kinerja karyawan (Suojanen, 2012). Kebahagiaan pegawai merupakan emosi yang datang dari dalam individu diakibatkan hal-hal yang dia terima dari luar maupun dalam. Begitu juga pegawai BAPELITBANG kabupaten kepulauan sangihe untuk 5 tahun ke belakang ini terlihat naik turun tingkat kebahagiaan, berawal dari pegawai yang harus bekerja dari rumah dengan begitu pegawai bisa bersama dengan keluarga sambil bekerja namun seiring berjalan waktu karena tidak ada ketegasan akan disiplin waktu sehingga pegawai hanya datang di waktu yang mereka inginkan. Hal tersebut mengganggu kebahagiaan pegawai lain karena dengan budaya tersebut beberapa pegawai menganggap rendah tugas yang akan mereka laksanakan sehingga untuk pegawai muda atau pegawai baru akan kesulitan berbaur dan menjalankan tugasnya. Dengan begitu kebahagiaan Pegawai BAPELITBANG kabupaten kepulauan sangihe di tempat kerja harus diperhatikan untuk meningkatkan dan mempengaruhi hasil kerja capaian prestasi kerjanya.

## Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, penempatan kerja, dan kebahagiaan terhadap prestasi kerja pegawai Bapelitebang Kabupaten Kepulauan Sangihe.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai di Bapelitebang Kabupaten Kepulauan Sangihe.
3. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Bapelitebang Kabupaten Kepulauan Sangihe.
4. Untuk mengetahui pengaruh kebahagiaan terhadap prestasi kerja pegawai di Bapelitebang Kabupaten Kepulauan Sangihe

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Metris et al. (2024) menyatakan Sumber Daya Manusia menangani perencanaan, pelaksanaan, perekruit, pelatihan, dan pengembangan karir pegawai serta tindakan untuk mendorong pertumbuhan organisasi. Menurut Hasibuan (2019), Sumber Daya Manusia merupakan kemampuan kognitif dan fisik seseorang, menciptakan lingkungan yang membentuk perilaku dan sifat pegawai untuk memenuhi kebutuhan dirinya mendorong prestasi kerjanya.

## **Pelatihan**

Teori Human Capital menjelaskan bahwa pelatihan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja. Menurut Wahyuningsih (2019), pelatihan pegawai atau training adalah upaya sistematik perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan sikap- sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya.

## **Penempatan Kerja**

Teori Person-Job Fit menyatakan bahwa kesesuaian antara kemampuan individu dan persyaratan pekerjaan akan berdampak positif terhadap prestasi kerja. Menurut Sastrohadiwiryo dan Syuhada (2019:182), penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah diterapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya.

## **Kebahagiaan**

Teori Positive Psychology menekankan bahwa kebahagiaan dan kesejahteraan emosional pegawai dapat meningkatkan kreativitas, produktivitas, dan efisiensi. Menurut Suojanen (2012), kebahagiaan di tempat kerja merupakan emosi positif yang akan terlihat melalui aktivitas positif, dimana individu mampu menilai diri sebagai individu yang bahagia atau tidak dalam melakukan setiap pekerjaannya. Kebahagiaan kerja yang dirasakan individu akan memberikan dampak positif untuk level individu maupun level organisasi. Menurut Safarzadeh (2012), semakin meningkatnya kebahagiaan kerja di suatu perusahaan maka perusahaan akan mendapatkan produktivitas yang tinggi dari karyawan, lebih kreatif, terbuka dengan adanya perubahan, lebih inovatif dan karyawan akan peduli dengan kualitas kerja sehingga dengan begitu tingkat stress dan kebosanan kerja akan berkurang.

## **Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah hasil dari upaya individu, yang ditentukan oleh kemampuan kualitas pribadinya dan persepsi tentang perannya di tempat kerja (Sutrisno, 2019).

## **Penelitian Terdahulu**

Penelitian Montol, Nelwan, dan Walangitan (2022) bertujuan untuk melihat pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Hasjrat Abadi Tendean Manado. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu menggunakan populasi karyawan yang ada untuk sebagai sampel penelitian, populasi karyawan sebanyak 43 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang di dapat dengan uji parsial dan simultan menunjukkan bahwa secara parsial Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja, dan Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hasil dari uji simultan menunjukkan bahwa Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan Kompetensi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja

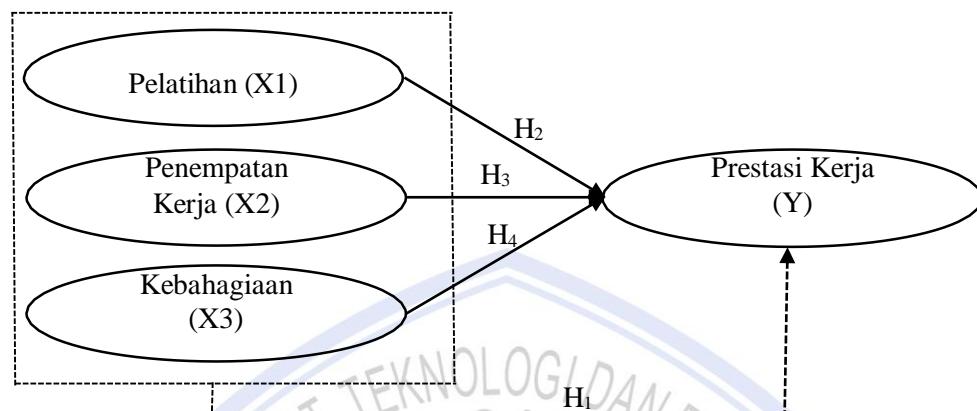
Penelitian Kansil, Kojo, dan Dotulong (2022) bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Dan Kompensasi secara simultan dan parsial Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara. Pendekatan pada penelitian ini bersifat kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 31 orang responden pegawai ASN. Hasil penelitian ini menunjukkan Penempatan Kerja, Beban Kerja Dan Kompensasi berpengaruh secara simultan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara. selanjutnya secara parsial, Penempatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara, Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial pada Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara, Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial pada Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara.

Penelitian Towoliu Gloria Trifena, Dotulong Lucky O.H., Lumintang Genita G. (2023) bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan serta karakteristik pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda, Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan serta karakteristik pekerjaan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara

### Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub>: Pelatihan, Penempatan Kerja dan Kebahagiaan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja.  
 H<sub>2</sub>: Pelatihan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja.  
 H<sub>3</sub>: Penempatan Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja. H<sub>4</sub> : Kebahagiaan secara parsial diduga berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

*Sumber: Kajian Literatur*

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2019) 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 di Bapelitebang yang berlokasi di Jalan Stadion Tona, Kelurahan Tona 2, Kecamatan Tuhuna Timur. Jumlah anggota sampel merupakan jumlah total pegawai yang ada di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe yaitu seluruh populasi 37 pegawai.

### Jenis dan Sumber Data

Data penelitian dikategorikan menjadi dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Untuk mengumpulkan data primer, kuesioner disebarluaskan kepada pegawai di Bapelitebang dan setelah itu disatukan dan dianalisis. Data sekunder dari berbagai sumber, Studi, Jurnal, sumber data online, dan sumber data lain yang menjadi data sekunder atau pendukung untuk tinjauan literatur.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang berikutnya adalah observasi, wawancara, dan penyebaran kuisioner kepada responden yang sesuai dengan karakteristik sampel seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Menurut Sugiyono (2019: 105) dalam praktik pengumpulan data pada umumnya ada beberapa macam cara yaitu dokumentasi, wawancara, dan observasi.

### Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

#### Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
----------	----------	-----------

Pelatihan (X1)	Pelatihan pegawai atau training adalah upaya sistematik perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skill) dan sikap- sikap kerja (attitudes) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya (Wahyuningsih, 2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tujuan</li> <li>• Materi</li> <li>• Metode</li> <li>• Kualifikasi</li> </ul>
Penempatan Kerja (X2)	Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah diterapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya (Sastrohadiwiryo, 2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestasi Akademis.</li> <li>• Pengalaman.</li> <li>• Kesehatan Fisik dan Mental</li> <li>• Usia.</li> </ul>
Kebahagiaan (X3)	Kebahagiaan di tempat kerja merupakan emosi positif yang akan terlihat melalui aktivitas positif, dimana individu mampu menilai diri sebagai individu yang bahagia atau tidak dalam melakukan setiap pekerjaannya. Kepuasan serta kinerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan Kerja</li> <li>• Perilaku Kepemimpinan</li> <li>• Kinerja Pekerjaan</li> <li>• Budaya Organisasi</li> <li>• Kepercayaan Organisasi</li> <li>• Hasil kerja</li> <li>• Pengetahuan pekerjaan</li> <li>• Kecepatan kerja</li> <li>• Sikap</li> <li>• Disiplin</li> </ul>
Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja adalah hasil dari upaya individu, yang ditentukan oleh kemampuan kualitas pribadinya dan persepsi tentang perannya di tempat kerja (Sutrisno, 2019)	

## Pengujian Instrumen Penelitian

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Kriyantono (2020), pengujian validitas dimaksudkan untuk memberikan pernyataan tentang seberapa baik suatu instrumen mengukur apa yang hendak diukur. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kemampuan instrumen peneliti dalam mengungkapkan data yang teruji hasilnya.

### Pengujian Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji sebaran normal data adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal sehingga dapat digunakan untuk statistik parametrik. Model regresi yang baik membutuhkan distribusi data yang normal atau mendekati normal. Data dapat diketahui terdistribusi normal dengan menggunakan metode One Sample Kolmogorov Smirnov, jika data dengan tingkat signifikansi lebih besar daripada 0,050, maka dapat diambil kesimpulan data telah berdistribusi dengan normal. Namun sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,050, maka data tidak terdistribusi dengan normal.

#### Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat interkorelasi antar variabel independen. Dengan kata lain, tidak boleh terjadi gejala multikolinearitas. Menurut Mardiatmoko (2020), "Besarnya nilai toleransi dan nilai VIF (variance inflasi faktor) dapat digunakan oleh program SPSS untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas. adalah nilai Tolerance  $> 0,1$  atau nilai VIF  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinearitas.

#### Uji Heteroskadasitas

Menurut Gunawan (2020), dalam model regresi dilakukan uji heteroskedastisitas untuk menguji model regresi apakah terdapat ketidaksejalan varians residual yang terjadi dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari pengamatan yang ke pengamatan kontinu lainnya tetap maka terjadi homoskedastisitas. Namun, jika varians berbeda dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain maka dikatakan heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas sendiri dapat dilihat pada scatter plot. Jika titik-titik pada grafik terdistribusi secara acak dan ditempatkan dengan baik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah varians dan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dinyatakan dalam bentuk fungsi sebagai berikut :

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

Keterangan:

Y	= Prestasi Kerja
A	= Konstanta
b <sub>1</sub> -b <sub>3</sub>	= Koefisien regresi
X <sub>1</sub>	= Pelatihan
X <sub>2</sub>	= Penempatan Kerja
X <sub>3</sub>	= Kebahagiaan
e	= Tingkatan <i>error</i>

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

Ghozali (2018) menyatakan bahwa "R<sup>2</sup> (koefisien determinasi) bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan suatu model menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai R<sup>2</sup> adalah antara 0 sampai 1.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Signifikan Simultan (Uji Staristik F)

Uji statistik F pada intinya menunjukkan apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel dengan tingkat kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

#### Uji Signifikan Parameter Parsial (Uji Statistik T)

Menurut Ghozali (2018), "uji t-statistik pada hakikatnya menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan kriteria: Jika nilai signifikan  $\geq 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan)".

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

##### Tabel 2. Hasil Uji Validasi

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,606	0,324	Valid
	X1.2	0,742	0,324	Valid
	X1.3	0,629	0,324	Valid
	X1.4	0,635	0,324	Valid
	X2.1	0,510	0,324	Valid
Penempatan Kerja (X2)	X2.2	0,456	0,324	Valid
	X2.3	0,602	0,324	Valid
	X2.4	0,565	0,324	Valid
	X3.1	0,617	0,324	Valid
Kebahagiaan (X3)	X3.2	0,666	0,324	Valid
	X3.3	0,363	0,324	Valid
	X3.4	0,602	0,324	Valid
	X3.5	0,741	0,324	Valid
	Y1	0,338	0,324	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y2	0,470	0,324	Valid
	Y3	0,487	0,324	Valid
	Y4	0,526	0,324	Valid
	Y5	0,338	0,324	Valid

Sumber: Olahan data SPSS

Berdasarkan tabel r Hitung dari semua item pada variabel > r, maka semua butir instrumen dalam penelitian ini dikatakan valid. Sehingga semua butir pertanyaan yang berhubungan dengan keempat variabel yaitu Pelatihan, Penempatan Kerja, Kebahagiaan dan Prestasi Kerja dapat diterima.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan	0,821	Reliabel
Penempatan Kerja	0,685	Reliabel
Kebahagiaan	0,801	Reliabel
Prestasi Kerja	0,644	Reliabel

Sumber: Olahan data SPSS

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum dalam tabel 4.10, dapat disimpulkan bahwa uji reabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6. Oleh karena itu, setiap pernyataan dalam kuesioner dapat dianggap reliabel atau dapat digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		37
Normal	Mean	.000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	2.43028023
Most Extreme	Absolute	.123
Differences	Positive	.083
	Negative	-.123
Test Statistic		.123
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.174
Monte Carlo Sig. (2- Sig. tailed) <sup>d</sup>		.164
Interval	99% Confidence	
	Lower	.154
	Upper Bound	.173
	Upper Bound	

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Olahan data 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas dikatakan nilai signifikansi  $0,173 > 0,005$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

### Uji Multikolininearitas

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolininearitas**

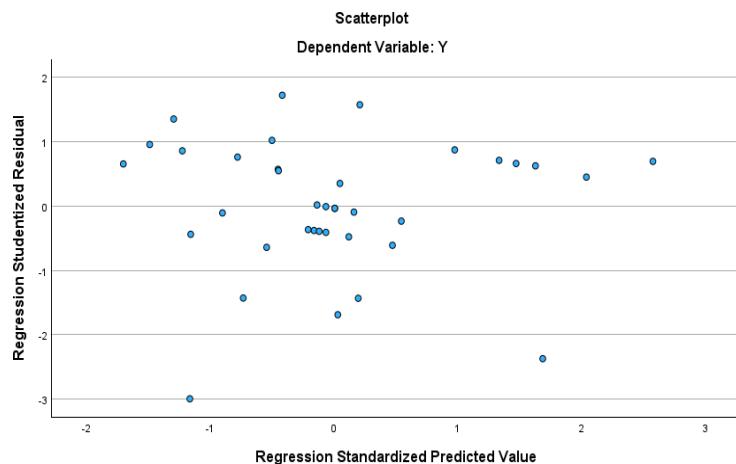
		Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
1	Pelatihan			.476	2.101
	Penempatan Kerja			.549	1.820
	Kebahagiaan			.669	1.494

- a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan data 2025

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai Tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas atau lolos uji multikolinearitas.

### Uji Heterokedasitas



**Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas**

*Sumber: Olahan data 2025*

Dari hasil pengujian yang terlihat dalam gambar di atas, dilihat bahwa titik-titik tersebut secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas. Selain itu, penyebaran titik-titik data terjadi di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

### Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
1	(Constant)	17.631	1.408		12.520	<.001
	Pelatihan	.464	.101	.512	4.604	<.001
	Penempatan Kerja	-.701	.076	-.894	-9.240	<.001
	Kebahagiaan	.281	.093	.317	3.035	.005

a. Dependent Variable: Y

*Sumber: Olahan data 2025*

Berdasarkan tabel 6, diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 17.631 + 0,464 X_1 - 0,701 X_2 + 0,281 X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 17.631 artinya jika skor variabel independen dianggap konstan maka nilai variabel dependen yaitu Prestasi Kerja 17.631.
- Nilai koefisien regresi Pelatihan (X1) memiliki nilai sebesar 0,464 yang berarti jika skor Pelatihan naik 1 satuan maka akan mempengaruhi peningkatan skor Prestasi Kerja sebesar 0,464.
- Nilai koefisien regresi Penempatan Kerja (X2) memiliki nilai sebesar -0,701 yang berarti jika skor Penempatan Kerja naik 1 satuan maka akan mempengaruhi penurunan skor Prestasi Kerja sebesar 0,701.
- Nilai koefisien regresi Kebahagiaan (X3) memiliki nilai sebesar 0,281 yang berarti jika skor Kebahagiaan naik 1 satuan maka akan mempengaruhi peningkatan skor Prestasi Kerja sebesar 0,281.

**Uji Koefisien Determinan (R2)****Tabel 7. Uji Koefisien Determinan (R2)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 <sup>a</sup>	.755	.733	1.34158

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Olahan data 2025

Tabel 7 menunjukkan nilai dari koefisien korelasi (r) yaitu sebesar 0,869 dimana berdasarkan teori koefisien (r) yang mendekati 1 memiliki tingkat hubungan yang kuat. Artinya Pelatihan, Penempatan Kerja dan Kebahagiaan memiliki hubungan yang kuat terhadap Prestasi Kerja. Nilai Adjusted R Square memiliki nilai sebesar 0,755 atau sama dengan 75,5% yang artinya Variabel Pelatihan, Penempatan Kerja dan Kebahagiaan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja sebesar 75,5% sedangkan 24,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain atau variabel lain diluar variabel yang diteliti.

**Hasil Uji Hipotesis****Uji Signifikan Parsial (t)**

Tabel 6 menunjukkan:

- Nilai t hitung pada variabel Pelatihan (X1) adalah sebesar 4,604 dengan tingkat signifikan 0,001. Sedangkan nilai t tabel adalah 2,032. Oleh karena t hitung lebih besar dari t tabel, dilihat dari  $t_{hitung} = 4,604 > t_{tabel} = 2,032$  dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ . Artinya Pelatihan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan secara positif berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai BAPELITBANG Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe.
- Nilai t hitung pada variabel Penempatan Kerja (X2) adalah sebesar - 9,240 dengan tingkat signifikan 0,001. Sedangkan nilai t tabel adalah 2,032. Oleh karena t tabel lebih besar dari t hitung, dilihat dari  $t_{hitung} = -9,240 < t_{tabel} = 2,032$  dan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Penempatan Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Prestasi Kerja Pegawai BAPELITBANG Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe.
- Nilai t hitung pada variabel Kebahagiaan (X3) adalah sebesar 3,035 dengan tingkat signifikan 0,001. Sedangkan nilai t tabel adalah 2,032. Oleh karena t hitung lebih besar dari t tabel, dilihat dari  $t_{hitung} = 3,035 > t_{tabel} = 2,032$  dan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kebahagiaan secara positif berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai BAPELITBANG Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe.

**Uji Signifikan Simultan (f)****Tabel 8. Hasil Uji Signifikan Simultan (f)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	183,363	3	61,121	33,959	
	Residual	59,394	33	1,800	<,001 <sup>b</sup>	
	Total	242,757	36			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Olahan data 2025

Berdasarkan tabel 8, nilai f hitung yang diperoleh adalah  $33,959 > f_{tabel} = 2,883$  dan tingkat signifikan yang diperoleh adalah  $0,001 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa Pelatihan, Penempatan Kerja dan Kebahagiaan secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan Pelatihan, Penempatan Kerja dan Kebahagiaan secara simultan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja.

**Pembahasan****Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja dan Kebahagiaan terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil uji F untuk menentukan tingkat berpengaruh secara simultan, diperoleh f hitung  $33,959 > f_{tabel} = 2,883$  dan tingkat signifikan yang diperoleh adalah  $0,001 < 0,05$ . Dari hasil uji koefisien determinan juga diperoleh 0,755 atau 75,5% berpengaruh. Ini menunjukkan bahwa Variabel Pelatihan, Penempatan Kerja dan

Kebahagiaan secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada BAPELITBANG Kabupaten Kepulauan Sangihe sebesar 75,5% diluar itu 24,5% dipengaruhi oleh faktor dan variabel lain. Pelatihan, Penempatan Kerja dan Kebahagiaan memiliki hubungan yang kuat terhadap Prestasi Kerja. Diperoleh Pelatihan dengan  $t$  hitung 4,604 berpengaruh terhadap Prestasi Kerja, Penempatan Kerja dengan  $t$  hitung 9,240 berpengaruh terhadap Prestasi Kerja dan Kebahagiaan dengan  $t$  hitung 3,035 berpengaruh terhadap Prestasi Kerja, Dan diperoleh hasil bahwa Variabel Penempatan Kerja lebih besar memberikan Pengaruh terhadap Prestasi Kerja dibandingkan dengan Pelatihan atau Kebahagiaan.

### **Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja. Ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung  $4,601 > t$  tabel  $2,032$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ . Artinya Pelatihan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja BAPELITBANG Kabupaten Kepulauan Sangihe. Adapun indikator dalam mengukur variabel Pelatihan adalah Tujuan, Materi, Metode, Kualifikasi. Terlihat dari hasil uji Variabel Pelatihan diperoleh  $r$  hitung tiap indikator yaitu Tujuan memperoleh  $0,606$ , Materi memperoleh  $0,742$ , Metode memperoleh  $0,629$  dan Kualifikasi memperoleh  $0,635$ . Dari data tersebut dapat diperoleh hasil bahwa pada indikator materi mendapatkan hasil yang lebih banyak, hal ini menunjukkan bahwa materi menunjukkan tingkat pengaruh yang besar pada Pegawai BAPELITBANG Kabupaten Kepulauan Sangihe yang mengikuti Pelatihan. Dimana materi yang baik tepat sasaran dan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh pegawai dapat meningkatkan lebih banyak wawasan dan prestasi kerja pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

### **Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh dengan arah koefisien negatif terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe. Ditunjukkan dengan nilai  $t$  tabel  $2,032 > t$  hitung  $-9,240$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ . Artinya Penempatan Kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja BAPELITBANG Kabupaten Kepulauan Sangihe namun dengan arah koefisien yang negatif. Adapun indikator dalam mengukur variabel Penempatan Kerja yaitu Prestasi Akademis, Pengalaman, Kesehatan Fisik dan Mental dan Usia. Terlihat dari hasil uji Variabel Penempatan Kerja diperoleh  $r$  hitung tiap indikator yaitu Prestasi Akademik memperoleh  $0,510$ , Pengalaman memperoleh  $0,456$ , Kesehatan Fisik dan Mental memperoleh  $0,602$  dan Usia memperoleh  $0,565$ . Dari data tersebut dapat diperoleh hasil bahwa pada indikator Kesehatan Fisik dan Mental mendapatkan hasil yang lebih banyak, hal ini menunjukkan bahwa Kesehatan Fisik dan Mental menunjukkan tingkat pengaruh yang besar pada Pegawai BAPELITBANG Kabupaten Kepulauan Sangihe. Dimana pegawai dengan beban kerja terlalu berat meskipun sudah ditempatkan di posisi yang sesuai dengan keahlian atau pengalamannya membuat pegawai mudah kelelahan sehingga menurunkan tingkat prestasi kerja pegawai.

### **Pengaruh Kebahagiaan terhadap Prestasi Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kebahagiaan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja. Ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung  $3,035 > t$  tabel  $2,032$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ . Artinya Kebahagiaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja BAPELITBANG Kabupaten Kepulauan Sangihe. Adapun indikator dalam mengukur variabel Kebahagiaan yaitu Kepuasan Kerja, Perilaku Kepemimpinan, Kinerja Pekerjaan, Budaya Organisasi, Kepercayaan Organisasi. Terlihat dari hasil uji Variabel Kebahagiaan diperoleh  $r$  hitung tiap indikator yaitu Kepuasan Kerja memperoleh  $0,617$ , Kepemimpinan memperoleh  $0,666$ , Kinerja Pekerjaan memperoleh  $0,363$ , Budaya Organisasi memperoleh  $0,602$  dan Kepercayaan Organisasi  $0,741$ . Dari data tersebut dapat diperoleh hasil bahwa pada indikator Kepercayaan Organisasi mendapatkan hasil yang lebih banyak, hal ini menunjukkan bahwa Kepercayaan Organisasi menunjukkan tingkat pengaruh yang besar pada Pegawai BAPELITBANG Kabupaten Kepulauan Sangihe. Dimana Kepercayaan dalam Organisasi seperti menunjukkan integritas dalam menyelesaikan tugas tanggung jawab yang diberikan dapat meningkatkan prestasi kerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut.

1. Pelatihan, Penempatan Kerja dan Kebahagiaan memiliki hubungan yang kuat secara simultan berpengaruh positif

- terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Badan Perencanaan serta Penelitian dan Pengembangan (BAPELITBANG) Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe.
2. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Badan Perencanaan serta Penelitian dan Pengembangan (BAPELITBANG) Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe.
  3. Penempatan Kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Badan Perencanaan serta Penelitian dan Pengembangan (BAPELITBANG) Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe.
  4. Kebahagiaan secara parsial berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Badan Perencanaan serta Penelitian dan Pengembangan (BAPELITBANG) Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan maka saran dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bapelitbang Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe perlu memperhatikan terutama dalam aspek tujuan pelatihan yang diberikan pada pegawai. Tujuan yang diberikan harus lebih tepat sasaran dan relevan dengan perubahan zaman dan tidak hanya monoton mengikuti jenis pelatihan sebelumnya sudah pernah diselenggarakan. Saran yang dapat diberikan penulis ialah instansi perlu melakukan research atau menganalisis pola perilaku pegawai hingga kepuasan pegawai untuk mendapatkan tujuan pelatihan yang lebih tepat sasaran.
2. Penempatan kerja memang mempengaruhi prestasi kerja, namun ternyata penempatan yang terlihat ideal membuat pegawai kurang nyaman dan kurang terdorong dalam menyelesaikan tugas tanggung jawab. Bapelitbang Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe perlu memperhatikan kualifikasi penempatan kerja pegawai agar tepat dengan pengalaman dan kemampuan pegawai, selain itu juga perlu untuk mengadakan rotasi kerja pegawai agar pegawai merasa tertantang dengan tugas dan tanggung jawab baru, tidak monoton dan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas.
3. Bapelitbang Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe disarankan untuk meningkatkan keterlibatan pemimpin instansi dalam memperhatikan pegawai, baik dalam keperluan pekerjaan seperti sistem penghargaan, insentif, dan lain sebagainya. Bisa juga dengan memberikan dorongan serta motivasi pada pegawai dalam menyelesaikan tugas agar kinerja yang dihasilkan bisa lebih baik lagi.
4. Peneliti selanjutnya melakukan kajian pembaruan dari variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini yang juga mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai. Dan disarankan juga menggunakan variabel mediasi agar penelitian selanjutnya bisa mengetahui variabel apa saja yang menjadi mediasi variabel dalam penelitian ini terhadap Prestasi kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Gunawan, C. (2020). *Mahir Menguasai SPSS: Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Deepublish
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kansil, E.L., Kojo, C., & Dotulong, L.O.H. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 10, No. 4, 393-404. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/43803/40055>
- Kriyantono, R. (2020). *Teknik Praktis Riset Komunikasi Kuantitatif Dan Kualitatif*. Jakarta: Prenada Media
- Hasibuan, M.S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Bumi Aksara
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [Canarium Indicum L.]). *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, Vol. 14, No. 3, 333-342. <https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/barekeng/article/view/1872>

Metris, D., Meyana, Y.E., Mardika, N.H., Srem, A.I.A., Annisa, N.N., Pandiangan, H., Awaluddin, M., Fadri, Z., Kusumawardani, E., Sampe, F., Tawil, M.R., & Arman, Z. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.

Montol, G.W., Nelwan, O.S., & Walangitan, M.D. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 10, No. 2, 569-579. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39369/36407>

Safarzadeh, H., Soloukdar, A., Alipour, A., & Parpanchi, S.A. (2012). The Role of Emotionality and Power on Tendency to Unethical Behaviors. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(4), 187-196. <https://www.macrothink.org/journal/index.php/ijhrs/article/viewFile/2866/2381>

Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A.H. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif dan Operasional*. Edisi Cetakan 1. Jakarta : Bumi Aksara

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke Sebelas. Jakarta: Prananda Media Group

Suojanen, I. (2012). *Work For Your Happiness - Theoretical And Empirical Study Defining And Measuring Happiness At Work*. (Thesis, University of Turkuu Finland). <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/84847/gradu2012Suojanen-Ilona.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Towoliu, G.F., Dotulong, L.O.H., & Lumintang, G.G. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 11, No. 3, 935-945. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/50465/43709>

Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Dharmawangsa*, Vol. 13, No. 2. <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/413>