

PENGARUH PENEMPATAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA (DISPORA) MANADO

THE INFLUENCE OF PLACEMENT AND WORKLOAD ON WORK PERFORMANCE OF EMPLOYEE ON DEPARTMENT OF YOUTH AND SPORTS OF MANADO CITY

Christy S. G. Paat¹, David P. E. Saerang², Indrie D. Palandeng

¹*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen,*

Sam Ratulangi University, Manado 95115, Indonesia

e-mail: ¹christy.paat27@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Manado. Jumlah sampel yang diambil berjumlah 40 orang yang berasal dari pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Manado. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Alat uji yang digunakan untuk menguji instrumen dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji F dan uji t. Sedangkan untuk menganalisis data digunakan regresi linier berganda (*Multi Regression Test*). Perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 20. Dari hasil penelitian, dapat diketahui variabel penempatan (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y). Hal ini berdasarkan hasil perhitungan analisa regresi berganda $F_{hitung} = 7,032 > F_{table} 3,25$ dengan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$. Variabel penempatan (X1) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja (Y), yang ditunjukkan dengan $t_{hitung} = 1,465 < 1,68709$ dan signifikansi $p\text{-value} = 0,151 > 0,05$. Sedangkan variabel beban kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y), yang ditunjukkan dengan $t_{hitung} = 2,265 > 1,68709$ dan signifikansi $p\text{-value} = 0,029 < 0,05$.

Kata Kunci : penempatan, beban kerja dan prestasi kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of placement and workload on work performance of employee. The researchers carried out at the Department of youth and Sports of Manado City. The number of samples taken were 40 people who came from employees of the Department of Youth and Sports of Manado City. The data used in this research is associative. The data used are primary and secondary data. Test equipment used to test the instrument in this study was to test the validity, reliability test. Hypothesis test used was the F test and t test. As for analyzing the data used multiple linier regression (Multiple Regression Test). Statistical calculations performed using the computer program SPSS 20. From the results, it can be seen placement variable (X1) and workload (X2) simultaneously significant effect on work performance variable (Y). It is based on the results of multiple regression analysis calculating of $F = 7.032 > 3.25 F_{table}$ with significant levels of $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$. Variable placement (X1) partially not significant effect on work performance (Y). Which is indicated by $t = 1.465 < 1.68709$ and significance $p\text{-value} = 0.151 > 0.05$. While the variable workload (X2) partially significant effect on work performance (Y), which is indicated by $t = 2,265 > 1.68709$ and significance $p\text{-value} = 0.029 < 0.05$.

Keywords : placement, workload and work performance

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada era globalisasi sekarang ini, kebutuhan mutlak akan sumber daya manusia yang tangguh tidak dapat di pungkiri. Agar suatu organisasi atau perusahaan dapat memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks, organisasi atau perusahaan membutuhkan orang-orang yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi, dan sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dan tugas-tugasnya.

Sumber daya manusia (SDM), memegang peranan penting dan menentukan di dalam organisasi, diakui bahwa asset non manusia termasuk sumber daya alam, juga mempunyai peranan penting namun jika tidak di dukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan organisasi sulit tercapai, betapa pun majunya suatu teknologi perkembangan informasi namun tanpa di dukung sumber daya manusia yang terampil, maka suatu organisasi akan sulit dalam mencapai tujuannya.

Keberhasilan suatu kegiatan dalam organisasi tidak hanya ditentukan oleh suatu susunan organisasi yang lengkap, akan tetapi yang lebih penting adalah pegawai yang menduduki susunan organisasi tersebut sebagai mitra kerja antara pegawai sesuai posisinya masing-masing.

Dalam menempatkan seseorang pada suatu organisasi atau bidang tugas tertentu hal yang sangat perlu mendapatkan perhatian adalah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat, karena ketepatan atau ketidaktepatan penempatan seseorang dalam suatu bidang tugas atau jabatan tertentu akan sangat menentukan tingkat keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

Dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat, menyebabkan bertambahnya beban kerja yang harus diselesaikan oleh pegawai. Para pegawai yang sudah ditempatkan di tuntutan untuk dapat bekerja lebih maksimal dan mampu menyelesaikannya dengan batas waktu yang telah ditentukan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan benturan-benturan atau tekanan-tekanan yang terjadi pada dirinya yang dapat menimbulkan stres bagi pegawai.

Pemberian beban kerja yang baik dapat memberikan kejelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab pegawai serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Sehingga dapat berdampak bagi kelangsungan dan perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuan. Setiap organisasi selalu berupaya agar pegawai yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi kerja setinggi mungkin. Dengan pemberian beban kerja yang baik, maka prestasi para pegawai pun akan meningkat, dengan begitu pula suatu organisasi akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Manado.

Tinjauan Pustaka Prestasi Kerja

Mangkunegara (2009) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2005), mendefinisikan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Penempatan

Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang di terima (lulus seleksi) pada jabatan tertentu/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasi pada orang tersebut. Dengan demikian, calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan (Hasibuan 2008). Menurut Suwatno (2003:129) Penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya, dengan mempertimbangkan factor-faktor antara lain: pendidikan yang mencakup pendidikan yang di syaratkan dan pendidikan alternative, pengetahuan kerja, ketrampilan kerja (keterampilan fisik, mental dan sosial) dan pengalaman kerja. Proses penempatan akan sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan oleh organisasi.

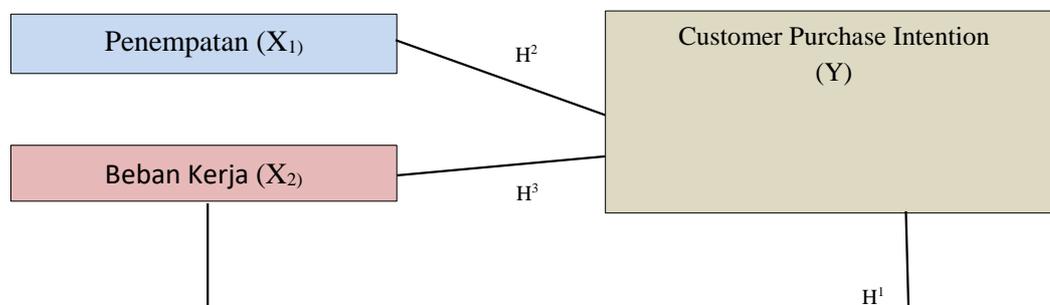
Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Suwatno, 2003). Moekijat (2002:152) mengemukakan, bahwa analisis beban kerja memberikan informasi tentang syarat-syarat tenaga kerja secara kualitatif serta jenis-jenis jabatan dan karyawan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas.

Penelitian Terdahulu

Anita (2013) meneliti dengan judul “Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan dan beban kerja sangatlah berpengaruh terhadap motivasi kerja serta berdampak pada prestasi kerja pegawai.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual
 Sumber : Konsep yang diolah 2016

Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Penempatan dan beban kerja secara simultan diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado.

H2 : Penempatan secara parsial diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado.

H3 : Beban Kerja secara parsial diduga berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang dilakukan melalui survei. Survei ini dilakukan pada seluruh pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado dengan menjalankan kuesioner. Penelitian ini memiliki 3 variabel yaitu, 2 variabel independen atau variabel yang mempengaruhi Penempatan (X^1), Beban Kerja (X^2), dan variabel dependen atau variabel yang dipengaruhi yaitu Prestasi Kerja (Y).

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat diadakan penelitian ini pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado. Waktu penelitian 6 bulan lamanya, di mulai pada Februari – Agustus 2016.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2008). Populasi yang dimaksud disini adalah pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado yang didalamnya 40 pegawai. Sampel merupakan jumlah keseluruhan populasi yaitu 40 pegawai, karena sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh (sensus).

Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui dua cara yakni:

1. Pengumpulan data primer diperoleh melalui wawancara langsung ke narasumber. Angket daftar pernyataan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden.
2. Pengumpulan data sekunder yang didapatkan dari perusahaan dalam bentuk dokumentasi, laporan-laporan, studi pustaka dan internet.

Definisi Operasional Variabel

1. Penempatan (X_1)
Penempatan adalah menempatkan calon pegawai yang telah diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut (Hasibuan 2008).

2. Beban Kerja (X_2)
Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Suwatno 2003).
3. Prestasi Kerja (Y)
Prestasi Kerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, serta kesungguhan (Hasibuan 2005).

Metode Analisa

Validitas menunjukkan kemampuan alat ukur/instrument penelitian dalam mengukur suatu hal yang hendak didapatkan dari penggunaan instrumen tersebut (Nugroho, 2011).

Reliabilitas instrumen menunjukkan seberapa besar suatu instrumen tersebut dapat dipercaya dan digunakan sebagai alat pengumpulan data (Nugroho, 2011).

Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi:

1. Uji Multikolinieritas
2. Uji Heteroskedastisitas
3. Uji Normalitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuan regresi linier berganda adalah untuk mengetahui fungsional antara beberapa variabel bebas (independent) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependent) digunakan regresi linier (Nugroho, 2011).

$$Y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \epsilon_t$$

Keterangan :

- β_0 = konstanta
 β_1 = koefisien regresi untuk x_1
 β_2 = koefisien regresi untuk x_2
 ϵ_t = standar error
 Y = Prestasi Kerja
 x_1 = Penempatan
 x_2 = Beban Kerja

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status
Penempatan	X _{1.1}	0,000	Valid
	X _{1.2}	0,002	Valid
	X _{1.3}	0,000	Valid
	X _{1.4}	0,000	Valid
	X _{1.5}	0,000	Valid
	X _{1.6}	0,000	Valid
Beban Kerja	X _{2.1}	0,000	Valid
	X _{2.2}	0,000	Valid
	X _{2.3}	0,000	Valid
	X _{2.4}	0,001	Valid
Prestasi Kerja	X _{3.1}	0,000	Valid
	X _{3.2}	0,000	Valid
	X _{3.3}	0,000	Valid
	X _{3.4}	0,000	Valid
	X _{3.5}	0,000	Valid

Sumber : Olah data SPSS 20, 2016

Berdasarkan hasil uji *Pearson Correlation*, semua pernyataan pada variable penempatan, beban kerja, dan prestasi kerja dinyatakan Valid karena nilai sig < alpha yaitu 0,05.

Reliability Test

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Penempatan (X ₁)	0,756	Reliabel
Beban Kerja (X ₂)	0,675	Reliabel
Prestasi kerja (Y)	0,702	Reliabel

Sumber : Olah Data SPSS 20, 2016

Nilai Reliabilitas (*Alpha Cronbach*) tiap variabel. Untuk variabel penempatan (X₁) nilai *alpha cronbach* sebesar 0,756 untuk variabel beban kerja (X₂) sebesar 0,675 dan prestasi kerja (Y) sebesar 0,702. karena nilai dari setiap pernyataan pada *variable* penempatan, beban kerja dan prestasi kerja nilai *Alpha Cronbach* > 0,6 sehingga dinyatakan Reliabel.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2007). Pada Tabel berikut merupakan uji multikolinieritas.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

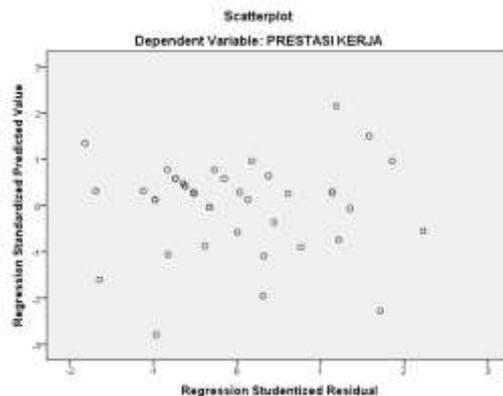
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Penempatan	.752	1.329
Beban Kerja	.752	1.329

Sumber : Olah Data SPSS 20 tahun 2016

Pada *coefficient* model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk Penempatan (X₁), Beban Kerja (X₂) dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2007). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau disebut terjadi homoskedastisitas.

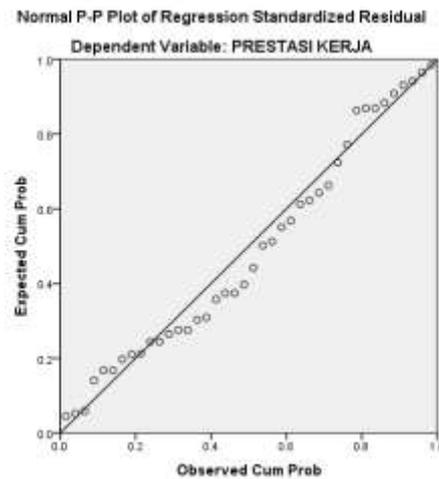


Sumber : Olah Data SPSS 20 tahun 2016

Grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel prestasi kerja (Y).

Uji Normalitas

Uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka menunjukkan pola distribusi normal yang diagonal maka menunjukkan pola distribusi yang mengidentifikasi bahwa model regresi memenuhi asumsi normal (Ghozali, 2005:115).



Sumber: Olah Data SPSS 20 tahun 2016

Grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis
Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara bersama-sama dilakukan dengan menggunakan Uji F. Uji F dilakukan untuk menguji hubungan signifikan antara variabel bebas dan terikat secara keseluruhan. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.888	2	.944	7.032	.003 ^b
Residual	4.967	37	.134		
Total	6.855	39			

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, PENEMPATAN

Sumber : Olah Data SPSS 20 tahun 2016

Hasil analisis regresi menggunakan SPSS 20.0 didapatkan $F_{hitung} = 7,032 > F_{table} 3,25$ dengan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa penempatan (X_1) dan beban kerja (X_2) secara bersama-sama ber-

pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Dengan demikian penempatan dan beban kerja berpengaruh secara signifikan pada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk melihat besarnya pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara Penempatan dan Beban Kerja

Tabel 5. Uji t

Model	T	Sig.
1 (Constant)	3.406	.002
X1	1.465	.151
X2	2.265	.029

Sumber : Olah Data SPSS 20 tahun 2016

Uji t dilakukan untuk melihat ada/tidaknya pengaruh Penempatan dan Beban Kerja secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado. Uji t dapat dilakukan dengan menggunakan kriteria uji hipotesis yaitu:

$t_{hitung} < t_{tabel} (\alpha=0,05)$, maka H_0 diterima sehingga H_a ditolak

$t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha=0,05)$, maka H_0 ditolak sehingga H_a diterima

Berdasarkan hasil diperoleh:

1. Variabel Penempatan (X_1) $t_{hitung} = 1,465 < 1,68709$ dan signifikansi p-value = 0,151 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan menolak H_a atau penempatan (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja (Y).
2. Variabel Beban Kerja (X_2) $t_{hitung} = 2,265 > 1,68709$ dan signifikansi p-value = 0,029 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau beban kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

Pembahasan

Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil Uji Statistik uji F yang telah dilakukan oleh peneliti dapat dijelaskan bahwa penempatan dan beban kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai koefisien yang signifikan. Pengaruh Model penelitian dari variabel penempatan dan beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai berdasarkan uji korelasi adalah sebesar 52,5%. Sedangkan berdasarkan uji determinasi adalah sebesar 27,5%, dan 72,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar penelitian ini.

Pengaruh Penempatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Dari uji t yang di dapatkan dalam penelitian ini dimana nilai t 1,465 dan nilai signifikan 0,151 maka dapat di katakan penempatan (X_1) memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja (Y) karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,151. Dapat di artikan bahwa penempatan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Dari hasil tersebut menyimpulkan bahwa pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Manado belum memiliki penempatan yang baik sehingga tidak dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai, untuk itu dibutuhkannya penempatan yang lebih baik lagi agar para pegawai dapat bekerja dengan maksimal untuk meningkatkan prestasi kerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Julia Anita, Nasir

Aziz dan Mukhlis Yunus (2013) yang menemukan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka didapatkan beban kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (Y), karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,029. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, berarti bisa disimpulkan bahwa beban kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kompetensi dan jumlah jam kerja, sehingga para pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Manado dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya, yaitu penelitian dari Akbar Rizky Adhani (2013), yang mengemukakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

4. PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Penempatan, dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Manado.
2. Penempatan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Manado.
3. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Manado.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Mengingat Penempatan berpengaruh tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja, ini berarti Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Manado harus lebih memperhatikan penempatan posisi/jabatan pegawai. Yang harus dilakukan oleh pimpinannya adalah melakukan analisis jabatan yang baik sebelum melakukan serangkaian proses seleksi dan menempatkan pegawai pada posisi jabatan yang sesuai agar "*the righth man on the right place*" dapat tercapai dan dapat meningkatnya prestasi kerja dari masing-masing pegawai, sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi, serta memberikan beban kerja yang sesuai dengan kaidah yang berlaku.

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya khususnya dibidang Penempatan dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja.

DAFTAR PUSTAKA***Paper dalam Jurnal***

- [1] Julia Anita, Nasir Aziz, Mukhlis Yunus. 2013. *Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh*. Jurnal Manajemen Vol 2 No 1.
- [2] Adhani A. R. 2013. “*Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*”. Jurnal Ilmu Ekonomi Vol 1 No 4.

Buku

- [3] Ghozali, imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Universitas Diponegoro.
- [4] Ghozali Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program SPSS*. BP-Universitas Diponegoro, Semarang.
- [5] Hasibuan, Malayu S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- [6] Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [7] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- [8] Moekijat. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Mandar Maju.
- [9] Nugroho, Adi. 2011. *Perancangan dan Implementasi Sistem Basis Data*. CV Andi Offset, Yogyakarta.
- [10] Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- [11] Suwatno. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta.