

# PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK PINRANG

*Influence of Work Placement and Work Motivation on Employee Performance at the Central Statistics Agency of Pinrang*

Syarifuddin Yusuf<sup>1</sup>, Sudirman<sup>2</sup>, Jumarni<sup>3</sup>

Email: [syarifuddin6798@gmail.com](mailto:syarifuddin6798@gmail.com)<sup>1</sup>, [sudirmanfeb@gmail.com](mailto:sudirmanfeb@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[jumarni2212@icloud.com](mailto:jumarni2212@icloud.com)<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare  
Jl. Jend. Ahmad Yani No.Km. 6, Bukit Harapan, Kec. Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan  
91112

## Abstrak

Tinggi rendahnya kinerja pegawai/ kinerja individu dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu kemampuan pegawai, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi (Mathis & Jackson, 2016). Usaha yang dicurahkan meliputi motivasi, etika kerja, kehadiran, dan rancangan tugas. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pusat statistik (BPS). Ditinjau dari permasalahan yang ada, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif yang diuji dengan menggunakan SPSS dengan teknik analisis data diantaranya yaitu analisis deskriptif, uji kualitas data dan uji hipotesis (analisis regresi linear berganda). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 100 Karyawan sedangkan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh seluruh populasi yaitu 100 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan itu observasi dan penyebaran kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh secara langsung antara variabel penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pusat statistik (BPS) Pinrang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada badan pusat statistik (BPS) Pinrang.

**Kata Kunci: Penempatan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai**

## Abstract

*The high or low performance of employees/individual performance is influenced by three factors: employee capability, level of effort exerted, and organizational support (Mathis & Jackson, 2016). Effort exerted includes motivation, work ethics, attendance, and task design. This study was conducted to determine the Influence of Work Placement and Work Motivation on Employee Performance at the Central Statistics Agency (BPS). In view of the existing problems, the researcher used a quantitative approach tested using SPSS with data analysis techniques including descriptive analysis, data quality testing, and hypothesis testing (multiple linear regression analysis). The population used in this study consisted of 100 employees, while the sample used in this study was a saturated sample of the entire population, which is 100 people. The data collection techniques used were observation and questionnaire distribution. Based on the results of the research conducted, there is a direct influence between work placement variables and employee performance at the Central Statistics Agency (BPS) Pinrang. Thus, it can be concluded that work placement and work motivation together influence employee performance at the Central Statistics Agency (BPS) Pinrang.*

**Keywords: Work Placement, Work Motivation, Employee Performance**

## PENDAHULUAN

Sumber daya terpenting bagi organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan berkreatifitas dalam suatu organisasi. Menurut Marwansyah (2010) manajemen sumber daya manusia (MSDM)

dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial, karena itu setiap organisasi dituntut lebih proaktif dalam meningkatkan kualitas anggotanya dan menstimulasi mereka agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidangnya masing-masing. Menurut (Hasibuan, 2007) terdapat enam macam unsur dalam penilaian sebuah kinerja seseorang, yaitu : Prestasi, Kedisiplinan, Kreatifitas, Kerjasama, Kecakapan dan Tanggung Jawab.

Sumber daya manusia bisa juga diartikan sekumpulan orang yang membentuk orang yang membentuk tenaga kerja suatu organisasi, sektor bisnis, industri, atau ekonomi faktor yang mempengaruhi, upaya meningkatkan kualitas dan perannya pada sebuah perusahaan secara lebih jelas mungkin kita sering mendengar istilah sumber daya manusia atau yang lebih di kenal dengan SDM, sumber daya manusia juga memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan yang kompetitif sumber daya manusia juga merupakan satusatunya sumber daya yang memiliki akal.

Sumber Daya Manusia merupakan suatu komponen vital bagi perusahaan, karena sumber daya manusia menjadi pelaksana utama aktivitas manajerial dan operasional di dalam perusahaan tersebut. Elemen lain, seperti uang, mesin, dan modal tidak akan bisa berjalan dengan baik tanpa adanya campur tangan dari sumber daya manusia. Untuk mencapai kinerja perusahaan yang maksimal, maka sumber daya manusia ataupun pegawai yang ada di dalam perusahaan tersebut harus mempunyai kinerja yang baik (Mathis & Jackson, 2016).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Dalam pandangan lain, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Umam, 2018). Selanjutnya kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2017).

Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Pinrang melakukan penilaian kinerja kepada seluruh pegawai. Penilaian tersebut didasarkan pada kontrak kerja antara staf dan atasannya, dimana *Key Performance Indicator* (KPI) yang disepakati adalah turunan (cascade) dari KPI pada kontrak manajemen yang ditetapkan oleh BPS Kota Pinrang. Nilai kinerja total yang didapatkan seorang pegawai merupakan akumulasi dari hasil penilaian kompetensi individu dan hasil penilaian sasaran individu. Meskipun perusahaan sudah melakukan upaya terbaik dalam peningkatan kualitas SDM, namun tetap saja kinerja pegawai belum mampu memenuhi keinginan perusahaan.

Permasalahan yang berkembang saat ini merupakan fenomena di lapangan yang mengindikasikan bahwa pegawai BPS Kota Pinrang belum memiliki tingkat kinerja yang optimal, hal ini ditunjukkan dengan tidak tercapainya target kinerja. Kinerja suatu organisasi dapat maksimal apabila didukung oleh pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi. Seiring dengan hal tersebut maka faktor penempatan pegawai menjadi hal yang sangat penting pula mendapat perhatian, pengaruhnya dapat langsung dirasakan dalam hal keberlangsungan proses bisnis. Proses bisnis akan berjalan dengan maksimal apabila ada sinergitas antar bagian, tentunya didukung oleh kompetensi masing-masing pegawai pada bidang tersebut.

Suatu cara dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan pegawai baru maupun pegawai lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan (Yuniarsih & Suwatno, 2013).

Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan pegawai yang berkompoten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu harus diperoleh pegawai yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien. Penempatan juga harus di dasarkan *job description* dan *job spesification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau “*the right man in the right place and the right man behind the right job*” (Mangkunegara, 2017).

Berdasarkan hal tersebut diatas maka sudah diaturkan berdasarkan SK mengenai sistem rekrutmen dan penempatan pegawai, dimana dalam SK direksi tersebut tertuang aturan yang jelas mengenai maksud dan tujuan rekrutmen pegawai adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi persyaratan kompetensi yang dibutuhkan untuk mengisi Formasi Jabatan dan Formasi tenaga kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang perusahaan. Namun dalam hal pelaksanaannya peneliti melihat bahwa terdapat sistem penempatan pegawai yang tidak semestinya, seperti contoh menempatkan pegawai dalam satu bidang dimana pegawai tersebut belum memiliki pengalaman dalam bidang tersebut atau menempatkan pegawai tidak pada konsentrasi keilmuannya (background).

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini di lakukan di Badan pusat statistik PINRANG Jl.andi isa No.18, Sawito. Kec.Watang Sawitto, Kabupaten Pinrang, Sulawesi Selatan 91211. Adapun waktu penelitian ini dimulai dari Bulan Februari-Maret 2023. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada, adapun sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah Sampel Jenuh **100 Orang**. Uji coba instrument dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan realibilitas instrument sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada kinerja pegawaidi Badan Pusat Statistik (BPS) Pinrang. Validitas data merupakan derajad ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Sedangkan uji reliabilitas adalah suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah dianggap baik, Ridwan dan Sunarto (2007). Suatu kuesioner dikatakan realible atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan realible jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $\geq 0,060$ , Ghozali dalam wahyuni (2017). Uji ini digunakan untuk mengetahui berapa besar variasi dari variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi ganda (R square) menunjukkan besarnya persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai R square adalah antara nol dan satu. Uji F dimaksudkan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dilakukan perbandingan Fhitung dengan Ftabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan kaidah pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 0,05$ , maka terbukti semua variabel independen yang diamati secara serentak berpengaruh signifikan terhadap faktor dependen.
- 2) jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 0,05$ , akan membuktikan bahwa semua faktor independen yang diamati secara serentak tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap faktor dependen.

Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan alat analisis statistik yakni analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh literasi bisnis (X1) dan lingkungan keluarga (X2) terhadap minat berwirausaha (Y). Rumus regresi yang

digunakan menurut Sugiyono (2017) adalah  $Y=a+b_1X_1+b_2X_2+e$ . Dalam hal ini sebagai berikut :

- a = Konstanta
- $X_1$  = Disiplin Kerja
- $X_2$  = Lingkungan Kerja
- Y = Prestasi Kerja
- $b_1$   $b_2$  = Koefisien regresi parsial untuk  $X_1, X_2$
- e = Standar Error (0,05)

### HASIL PENELITIAN

Hasil Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan jawaban atas masalah yang telah di rumuskan sebelumnya dan untuk mendapatkan bukti empiris sesuai dengan tujuan penelitian ini. Data di peroleh dari observasi ,wawancara dan kuesioner secara langsung kemudian di kumpulkan agar menjadi data informasi sehingga dapat dianalisis secara statistik.

**Tabel 1. Hasil Uji Reliability Variabel**

Variabel	Jumlah <i>Item</i> Pernyataan	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Penempatan Kerja	5	0,730	<i>Reliable</i>
Motivasi Kerja	5	0,801	<i>Reliable</i>
Kinerja Pegawai	5	0,774	<i>Reliable</i>

Sumber: data primer, 2023

Berdasarkan tabel 1, dapat disimpulkan bahwa reliabilitas konstruk jawaban atas pernyataan dan konsistensi jawaban dari setiap butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian sudah baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* yang berkisar antara 0,730 sampai dengan 0,801 yang berarti nilai tersebut > 0,060.

Besarnya pengaruh variabel independent dengan variabel dependent dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil regresi pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 2. Hasil Coefficient Regresi Linear Berganda**

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2.997	2.615		1.146	.254
TOTAL_X 1	.583	.132	.426	4.418	.000
TOTAL_X 2	.257	.113	.220	2.277	.025

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber : output spss, diolah 2023

Berdasarkan tabel 2, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

a = Konstanta

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

Y = Prestasi Kerja

b1 b2 = Koefisien Regresi Parsial untuk X1 dan X2

e = Nilai Error

$$Y = 2,997 + 0,583X_1 + 0,257X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut, dapat dilihat bahwa keseluruhan variabel bebas bernilai positif artinya, keseluruhan variabel bebas tersebut berpengaruh positif. Nilai a (konstanta) yaitu, artinya angka tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel penempatan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) meningkat, maka nilai kinerja pegawai adalah 2,997.

Koefisien regresi penempatan kerja sebesar menunjukkan bahwa penempatan kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika penempatan kerja mengalami peningkatan sebesar 1% maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,583.

Uji ini dilakukan untuk mengetahui berapa besar variasi dari variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi ganda (*R Square*) menunjukkan besarnya persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai *R square* adalah antara nol dan satu.

**Tabel 3. Uji Determinan R Square**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.569 <sup>a</sup>	.323	.309	2.90083

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

Sumber: output spss, 2023

Dari hasil perhitungan, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,569 artinya angka tersebut menunjukkan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen adalah erat dan positif karena mendekati angka 1 (satu).

Berdasarkan hasil tabel 3, dapat diketahui bahwa besarnya nilai adjusted R Square sebesar 0,323. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen yaitu penempatan kerja dan motivasi kerja untuk menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada pegawai Badan Statistik Pinrang 32,3%. Sedangkan sisanya 67,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Uji t (t-test) ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) variabel independen (Penempatan kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) Dasar keputusan uji -t adalah sebagai berikut

**Tabel 4. Uji Parsial (Uji-t)**

Model	B	T	Sig.	Keputusan
(constant)	2,997	1.146	0.254	
Penempatan kerja (X1)	0,583	4.418	0.000	H1 diterima
Motivasi kerja (X2)	0,257	2.277	0.025	H2 diterima

Sumber : data primer, 2023

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial pada tabel 4, dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

## Uji Hipotesis 1

Rumusan Hipotesis:

H1 : penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan pusat statistik (BPS) Pinrang

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal itu berarti H1 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Pinrang diterima.

## Uji Hipotesis 2

Rumusan Hipotesis :

H2 : motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS)

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai signifikansi  $0,025 < 0,05$ . Hal itu berarti H2 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Pinrang diterima.

Uji F adalah uji yang dilakukan untuk melihat apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya secara positif dan signifikan.

**Tabel 5. Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	390.205	2	195.102	23.186	.000 <sup>b</sup>
	Residual	816.235	97	8.415		
	Total	1206.440	99			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

Sumber: output spss, 2023

Dari tabel 5. diketahui bahwa antara X1 (penempatan kerja) dan X2 (motivasi kerja) dengan Y (kinerja pegawai) menunjukkan F hitung = 23.186 Sedangkan F tabel ( $\alpha = 0.05$ ;  $df =$  ) adalah sebesar 3,090. Karena F hitung yaitu  $23.186 > 3,090$  atau nilai sig t ( $0,000 < \alpha = 0,05$ ) maka pengaruh antara X1 (penempatan kerja) dan X2 (motivasi kerja) dengan Y (kinerja pegawai) adalah positif dan signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel X1 (penempatan kerja) dan X2 (motivasi kerja) berpengaruh secara simultan terhadap Y (kinerja pegawai).

## PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Pinrang yang diperoleh melalui hasil uji regresi yang dilakukan. Uji regresi dilakukan untuk menjawab apakah penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan pusat statistik dan apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai yang diajukan, sekaligus menjawab dua hipotesis yang diajukan rumusan masalah.

Adapun hipotesis yang diangkat adalah diduga Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dan diduga penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dan yang terakhir adalah penempatan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS).

### 1. Pengaruh Penempatan Kerja (X1) Terhadap kinerja pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis satu (H1) yang menyatakan bahwa Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Badan Pusat Statistik diterima. Semakin tinggi Penempatan kerja, maka semakin

tinggi kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin rendah kinerja pegawai, maka dapat mempengaruhi penempatan kerja.

Dalam hal ini dapat di lihat dari setiap butir indikator yakni pengetahuan yang di miliki mempengaruhi butir indikator kualitas kerja dalam artian semakin banyak pengetahuan yang di miliki maka kualitas kerja akan semakin meningkat begitupun dengan kecepatan dalam menyelesaikan masalah sangat mempengaruhi ketepatan waktu dalam bekerja.

Penempatan kerja merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Penempatan kerja adalah perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran pegawai pada jam yang sudah disesuaikan pada instansi tersebut.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil yang didapatkan setelah melakukan pengujian pengaruh langsung antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa antar kedua variabel yang diuji memiliki pengaruh langsung yang signifikan. Hal tersebut berarti bahwa hubungan langsung antara Motivasi Kerja responden terhadap Kinerja responden dapat dilihat secara nyata. Korelasi positif memiliki arti apabila Motivasi Kerja responden meningkat maka akan membawa peningkatan juga terhadap Kinerja responden dan peningkatan yang didapatkan adalah peningkatan yang nyata (signifikan).

Dalam hal ini dapat di lihat dari setiap butir indikator yakni prestasi kerja mempengaruhi butir indikator efektivitas dalam artian semakin tinggi prestasi seseorang maka tingkat keberhasilan atau pencapaian suatu tujuan yang di ukur kualitas, kuantitas dan waktu, sesuai dengan yang telah di rencanakan sebelumnya. Menurut hasil penelitian dan survei yang telah saya lakukan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Motivasi dianggap memiliki pengaruh dalam membangun semangat/kinerja pegawai. Pegawai dengan motivasi yang rendah akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan justru seringkali abai karena kurangnya rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dibandingkan pegawai dengan motivasi kinerja yang tinggi.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Pinrang dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. penempatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS), Hal ini dapat di lihat dari tanggung jawab dan ketepatan waktu dalam bekerja memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan
2. motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Pinrang hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi dorongan dan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas dalam pekerjaan.

### Saran

1. Penempatan kerja karyawan seharusnya lebih di pertimbangkan karna penempatan kerja lebih mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya hal ini tentunya dalam rangka menempatkan pegawai menyesuaikan bidang keahliannya.
2. Kantor badan pusat statistik kota pinrang lebih meningkatkan motivasi pegawai yang berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai, baik dari dalam maupun luar, yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sebagai instansi penyedia layanan data, badan pusat statistik harus mampu memberikan pelayanan yang maksimal demi kepuasan masyarakat.
3. Peneliti dapat meningkatkan wawasan pengetahuan yang bersifat luas serta mampu mengimplementasikan ilmu dari variabel ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Neni. 201 L Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. *Jurnal Penelitian Pendidikan*. Vol. 12, No. 2. Halaman 54-74
- Ariawan. 2007. Pengaruh Motivasi dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ichsan Gorontalo*, Vol. 22 No. 3. Halaman 1089-1103.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan; dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei. Hai Ituemasional Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, No. 2. Halaman 124-135.
- Isdarmadi. 2002. Pengaruh Efektivitas Penempatan Pegawai, Motivasi Berprestasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kab.upaten Kudus, Tesis: Universitas Diponegoro, Semarang.
- Lubis, Khairul Akhir. 2008. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Tesis. Universitas Sumatera Utara.. Medan
- Maharani, Rahmita Devi. 2009. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi pada Divisi. peralatan. Industri Agra PT. Batara Indonesia (persero). Gresik). *Jurnal Bisma*. Vol. 1, No. 2. Halaman 94-102.
- Mawei, A. C., Nelwan, O., & Uhing, Y. (2014). Kepemimpinan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk. KCU Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(2).
- Ady, F., & Wijono, D. (2013). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. In *Jurnal Maksipreneur: Vol. II (Issue 2)*.
- Siswanto, B. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. In *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja...* (Vol. 7, Issue 2).
- Kusuma Dewi dan Agus Frianto, S., Lingkungan Kerja, P., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2013). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SARI KUSUMA DEWI AGUS FRIANTO. In *Jurnal Ilmiah Manajemen | (Vol. 1)*.
- Nitasari, R. A., & Lataruva, E. (2012). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTEVENING PADA PT. BANK CENTRAL ASIA Tbk. CABANG KUDUS. In *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT* (Vol. 1, Issue 2). <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/djom>
- Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30.
- Runtuwene, P. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1).
- Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Kesebelas)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi (Edisi II ed.)*. Bandung: Pustaka Setia.
- Yuniarsih, & Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Yusuf, R., Abdurrahman, D., & Assyofa, A. R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Indonesia Kantor Wilayah Jawa Barat Kota Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(1), 161-165.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rosmiati, R., Idris, M., & Waluyo, H. S. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KETAHANAN PANGAN KABUPATEN PINRANG. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 9(3), 266-274.
- Resiona, H. L. D. F. (2014). Pengaruh Penempatan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan BAPPEDA Kabupaten Flores Timur. *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi*, 1(2), 73-91.
- Dwipalguna, A. N. A., & Mujiati, N. W. (2015). *Pengaruh Penempatan, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Doctoral dissertation, Udayana University)*.