

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN
HUKUM DAN HAM SULAWESI UTARA**

*THE EFFECT OF WORK PLACEMENT, WORKLOAD AND COMPENSATION ON EMPLOYEE
WORK ACHIEVEMENT AT THE REGIONAL OFFICE OF THE MINISTRY
OF LAW AND HUMAN RIGHTS NORTH SULAWESI*

Oleh:

**Estevania Liflora Kansil¹
Christoffel Kojo²
Lucky O.H Dotulong³**

¹²³Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹kansilestevanial@gmail.com

²christoffelkojo@gmail.com

³deandotulong@gmail.com

Abstrak: Penelitian Ini 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. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis. 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.

Kata Kunci : Penempatan kerja, beban kerja, kompensasi, prestasi kerja

Abstract: This study aims to analyze the effect of work placement, workload and compensation simultaneously and partially on employee performance at the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights, North Sulawesi. The approach in this research is quantitative. The number of samples used in this study were 31 respondents of State Civil Apparatus employees. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test and multiple linear regression analysis with F-test and t-test to prove the hypothesis. The results of this study indicate that work placement, workload and compensation have a significant simultaneous effect on employee performance at the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights, North Sulawesi. then partially, Work Placement has a significant positive effect on employee performance at the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights of North Sulawesi, workload has a significant negative effect on employee performance partially on employees at the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights of North Sulawesi, compensation has a significant negative effect on Employee Performance Partially on Employees at the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights of North Sulawesi.

Keywords: Work placement, workload, compensation, work achievement

Latar Belakang

Dalam era globalisasi persaingan suatu organisasi memiliki kemampuan dalam berbagai macam aspek dan merumuskan strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi diorganisasi baik itu organisasi pemerintahan dan organisasi lainnya. Tercapainya tujuan organisasi akan tergantung pada bagaimana pegawai dapat mengembangkan kemampuan baik dibidang managerial, hubungan antar manusia maupun teknis operasional. Sumber daya manusia yang tangguh sangatlah dibutuhkan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi karena era globalisasi ini telah menuntut persaingan yang semakin kompleks.

Prestasi kerja sangat penting bagi pegawai dan instansi. Dari sisi pegawai prestasi kerja yang tinggi akan menambah bonus dan kebanggaan yang akan diterima, dan bagi instansi, prestasi kerja yang tinggi memberikan manfaat untuk tercapai tujuan instansi. Nadila *et al* (2019) menjelaskan bahwa penempatan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja para perawat. Sementara, beban kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja para perawat. Nel Arianty (2018) menjelaskan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan.

Tabel 1. Daftar Pegawai Teladan Periode Jan-Sep 2022

No	Nama	Pangkat/Jabatan	Prestasi yang dicapai	Periode Penilaian
1.	Dea R. Mulyantono, SE	Penata Muda (III/a)/ Pengelola bantuan Hukum	Pegawai Teladan	Januari-Maret 2022
2.	Fajar Sampurno, ST	Penata Muda (III/a)/ Analisis Keimigrasian Pertama	Pegawai Teladan	April-Juni 2022
3.	Pesta. P Lumbanbatu, SH	Penata Muda (III/a)/ Pengelola bantuan Hukum	Pegawai Teladan	Juli- September 2022

Sumber : Sub Bagian Kepegawaian, Tata Usaha dan Rumah Tangga KANWIL KEMENKUMHAN SULUT

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat ada beberapa pegawai yang berprestasi dengan penilaian yang dinilai dalam periode 3 bulan dengan kriteria penilaian sebagai berikut :

1. Disiplin absensi;
2. Pencapaian Kinerja;
3. Disiplin mengikuti Apel Pagi;
4. Kelengkapan pemakaian seragam dan atribut;
5. Ketepatan waktu pengisian Jurnal Harian Pegawai;
6. Sikap perilaku yang Baik; dan
7. Loyalitas dan integritas yang tinggi.

Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara selalu melaksanakan penilaian prestasi kerja pegawai yang dinilai dalam periode 3 bulan dengan dilihat dapat menjadi teladan bagi pegawai lainnya sehingga diberikan penghargaan untuk mengapresiasi kinerja pegawai. Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM mempunyai tugas melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam wilayah provinsi berdasarkan kebijakan Menteri dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Yang didalamnya melayani layanan Hukum serta Hak Asasi Manusia.

Namun menurut hasil observasi yang peneliti lakukan masih ada saja pegawai yang penempatan kerjanya tidak tepat, seperti mempunyai latar belakang pendidikan dan keahlian berbeda dengan penempatan kerjanya, lalu beban kerja yang berlebihan seperti adanya kelebihan waktu jam kerja dari jam kerja yang ditentukan, serta kompensasi berupa upah dan tunjangan yang menurut peneliti tidak seimbang dengan target tugas yang diberikan. Sehingga yang terjadi masih adanya pegawai yang tidak disiplin baik waktu ataupun dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada penelitian sebelumnya C.S.G Paat *et all* (2016) menemukan bahwa variable penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sementara, variable beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

P.G Besouw *et all* (2021) menjelaskan bahwa penempatan yang tepat, pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai akan mendorong tercapainya prestasi bagi pegawai. Dalam hal ini masalah yang terjadi akan dapat menurunkan kesempatan pegawai untuk meraih prestasi kerja, serta dapat menurunkan kualitas kinerja pegawai sehingga dapat berdampak buruk bagi instansi.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk menguji dan menganalisis

1. Pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara.
2. Pengaruh beban terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara
3. Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara.
4. Pengaruh penempatan kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Badriyah 2018:136). Indikator prestasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kerja, pengetahuan pekerjaa, inisiatif, kecelakan mental, sikap, disiplin waktu, dan absensi.

Penempatan Kerja

Penempatan kerja pegawai adalah tindak lanjut dari seleksi, menempatkan calon Pegawai yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada calon Pegawai tersebut (Hasibuan 2016:32). Indikator penempatan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja.

Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatandalam jangka waktu tertentu (Paramitadewi, 2017). Indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan pengetahuan kerja.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia (Hasibuan 2017:119). Indikator kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaji pokok, gaji variable, *benefit*.

Penelitian Tedahulu

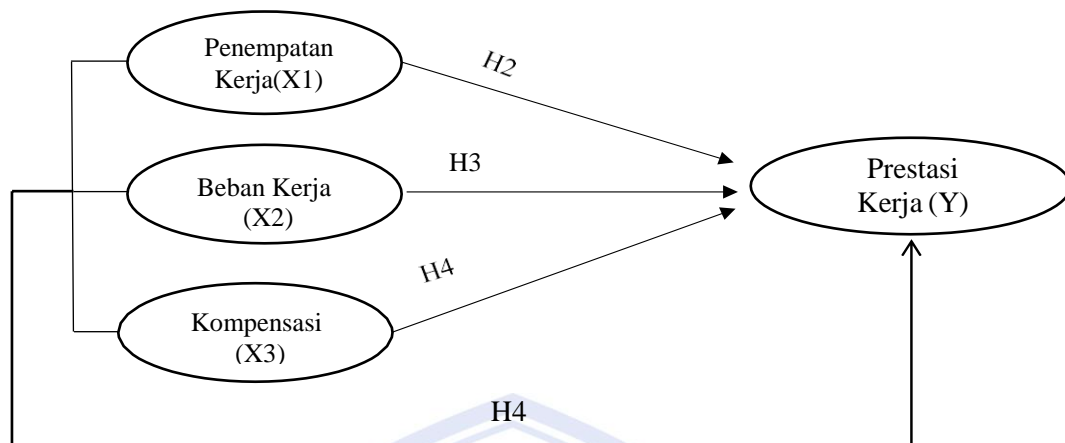
Pada penelitian (Chandra 2021) menemukan hasil bahwa secara parsial penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, dan (Ermiati 2018) menemukan hasil bahwa secara parsial penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, yang mana penelitian – penelitian tersebut mendukung hipotesa peneliti yang merumuskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja dan prestasi kerja.

Pada penelitian (Lukinaya dan Firman 2017) menemukan hasil bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, dan (Ghaisani 2021) menemukan hasil bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, yang mana penelitian – penelitian tersebut mendukung hipotesa peneliti yang merumuskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja dan prestasi kerja.

Pada penelitian (Rahmat 2021) menemukan hasil bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja, dan (Putra 2021) menemukan hasil bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja, yang mana penelitian – penelitian tersebut mendukung hipotesa peneliti yang merumuskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja dan prestasi kerja.

Pada penelitian (Ghaisani 2021) menemukan hasil bahwa secara simultan disiplin kerja, kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, dan penelitian (Ermiati 2018) menemukan hasil bahwa secara simultan pengembangan karir dan penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, yang mana penelitian-penelitian tersebut mendukung hipotesa peneliti yang merumuskan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel penempatan kerja, beban kerja, kompensasi dan prestasi kerja.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Kajian Teori, 2022

Hipotesis

- H1.** Diduga penempatan kerja, beban kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai
H2. Diduga penempatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.
H3. Diduga beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.
H4. Diduga kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) Metode Penelitian Kuantitatif, adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara, dengan sampel yang berjumlah 136 responden. Untuk menentukan jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(0,1)^2}$$

Keterangan :

n = banyaknya sampel

N = banyaknyapopulasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan.

Sampel yang masih dapat ditolerir, yaitu 0,05 atau 5% Dengan populasi (N) sebanyak 136 dan tingkat kesalahan (e) sebesar 5% maka jumlah sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{136}{1 + 136(0,05)^2}$$

$$n = \frac{136}{1 + 136 \times 0,025}$$

$$n = \frac{136}{4,4}$$

$$n = 30,909$$

$$n = 31$$

Berdasarkan rumus slovin dapat ditentukan jumlah sampel sebanyak 31 orang responden dari 136 jumlah Pegawai ASN Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara.

Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket/kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi (R^2), Uji F dan t.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen

Penelitian Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

	Indikator	PearsonCor	NilaiSig	Status
Penempatan Kerja (X1)	X1.1	0,868	0,000	VALID
	X1.2	0,844	0,000	VALID
	X1.3	0,628	0,000	VALID
	X1.4	0,868	0,000	VALID
	X1.5	0,891	0,000	VALID
	X1.6	0,872	0,000	VALID
	X1.7	0,592	0,000	VALID
	X1.8	0,584	0,000	VALID
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,405	0,000	VALID
	X2.2	0,846	0,000	VALID
	X2.3	0,859	0,000	VALID
Kompensasi (X3)	X3.1	0,823	0,000	VALID
	X3.2	0,834	0,000	VALID
	X3.3	0,841	0,000	VALID
	X3.4	0,883	0,000	VALID
	X3.5	0,849	0,000	VALID
	X3.6	0,877	0,000	VALID
	X3.7	0,699	0,000	VALID
	X3.8	0,758	0,000	VALID
Prestasi Kerja (Y)	Y.1	0,796	0,000	VALID
	Y.2	0,730	0,000	VALID
	Y.3	0,716	0,000	VALID
	Y.4	0,828	0,000	VALID
	Y.5	0,828	0,000	VALID
	Y.6	0,875	0,000	VALID
	Y.7	0,755	0,000	VALID
	Y.8	0,811	0,000	VALID
	Y.9	0,745	0,000	VALID
	Y.10	0,503	0,000	VALID

Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan hasil pada tabel 1, menunjukkan bahwa semua pernyataan dari setiap indicator pada Penempatan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Kompensasi (X3), dan Prestasi Kerja (Y) memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari rtabel (0,344). Jadi semua pernyataan dari variable penelitian adalah valid.

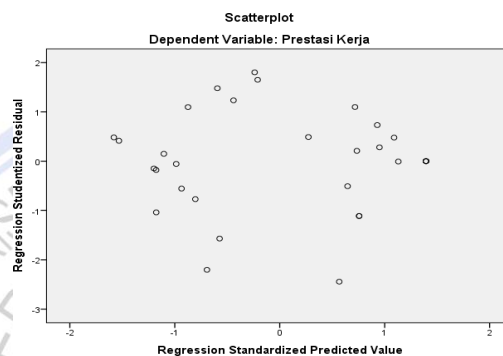


Uji Realibilitas**Tabel 3. Uji Realiabilitas**

VARIABEL	CRONBACH'SALPHA	STATUS
Penempatan Kerja (X1)	0,902	RELIABEL
Beban Kerja (X2)	0,573	RELIABEL
Kompensasi (X3)	0,925	RELIABEL
Prestasi Kerja (Y)	0,910	RELIABEL

Sumber: Data Olahan, 2022)

Berdasarkan hasil pada tabel 2, menunjukkan bahwa bahwa semua variable Penempatan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Beban kerja (X3), dan Prestasi Kerja (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,344. Ini berarti bahwa alat ukur tersebut dapat dipercaya (reliabel).

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

(Sumber: Output SPSS 24 Tahun 2022)

Berdasarkan hasil pada gambar 2, menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa pada grafik *P-Plot* model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Dari tabel 4 terlihat bahwa semua dimensi yaitu (X1), (X2), (X3), mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

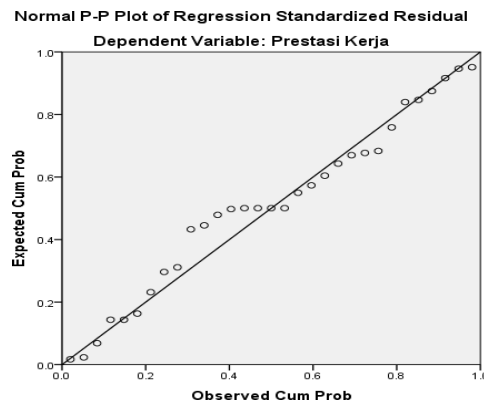
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.438	5.414		2.852	.008		
	Penempatan Kerja	.751	.163	.646	4.599	.000	.531	1.883
	Beban Kerja	-.491	.302	-.179	-1.624	.116	.860	1.1563
	Kompensasi	.150	.113	.176	1.326	.196	.597	1.676

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

(Sumber: Output SPSS 24 Tahun 2022)

Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar 3 berikut grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampakkan 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).



Gambar 3. Uji Normalitas

(Sumber: Output SPSS 24 Tahun 2022)

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Analisis Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.438	5.414		2.852	.008		
	Penempatan Kerja	.751	.163	.646	4.599	.000	.531	1.883
	Beban Kerja	-.491	.302	-.179	-1.624	.116	.860	1.163
	Kompensasi	.150	.113	.176	1.326	.196	.597	1.676

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

(Sumber: Output SPSS 24 Tahun 2022)

Berdasarkan *output* regresi linear pada tabel 5 maka dapat dipaparkandengan persamaan regresi penelitian sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 15.438 + 0.751X_1 + -0.491X_1 + 0.150X_3$$

Uji Hipotesis

Tabel 6. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	416.532	3	138.844	22.816	.000 ^b
	Residual	164.307	27	6.085		
	Total	580.839	30			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja, Penempatan Kerja

(Sumber: Output SPSS 24 Tahun 2022)

Berdasarkan tabel 6 di atas (tabel ANOVA yang dihasilkan dari analisis regresi dengan bantuan program SPSS). Hasil perhitungan didapatkan angka F- hitung = 22.816 > F-tabel 2,960 dan signifikansinya 0,000 < 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya, Penempatan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Jadi H1 yang mengatakan Penempatan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi berpengaruh positif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai terbukti/diterima.

Tabel 7. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.438	5.414		2.852	.008		
	Penempatan Kerja	.751	.163	.646	4.599	.000	.531	1.883
	Beban Kerja	-.491	.302	-.179	-1.624	.116	.860	1.163
	Kompensasi	.150	.113	.176	1.326	.196	.597	1.676

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

(Sumber: Output SPSS 24 Tahun 2022)

- Hubungan antara Penempatan Kerja (X1) dengan Prestasi Kerja Pegawai (Y) Hasil perhitungan SPSS diperoleh $t\text{-hitung} = 4.599 > t\text{-tabel} = 2,052$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka Penempatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Jadi H1 yang mengatakan Penempatan Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai terbukti/ diterima.
- Hubungan antara Beban Kerja (X2) dengan Prestasi Kerja Pegawai (Y)
Pada table 7 terlihat bahwa koefisiensi regresi Beban Kerja sebesar -0,491 artinya jika Penempatan Kerja meningkat sebesar 1 unit, maka kinerja pegawaiturun sebesar 0,491 unit. Hal ini menunjukkan Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya dilihat dari nilai $t\text{-hitung} = -1,624 < t\text{-table} = 2.052$ dan signifikansi $0,116 > 0,05$ maka Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Jadi H2 yang mengatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai tidak terbukti/ ditolak.
- Hubungan antara Kompensasi (X3) dengan Prestasi Kerja Pegawai (Y)
Pada table 7 terlihat bahwa koefisiensi regresi Beban Kerja sebesar 0,150 artinya jika Penempatan Kerja meningkat sebesar 1 unit, maka kinerja pegawaiturun sebesar 0,150 unit. Hal ini menunjukkan Penempatan Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya dilihat dari nilai $t\text{-hitung} = 1,326 < t\text{-table} = 2.052$ dan signifikansi $0,196 > 0,05$ maka beban kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Jadi H3 yang mengatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai tidak terbukti/ ditolak.

Koefisiensi Determinasai (R^2)

Tabel 8. Koefisiensi Determinasai (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.717	.686	2.46687

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja, Penempatan Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

(Sumber: Output SPSS 24 Tahun 2022)

Pada hasil table 8 di atas dapat dilihat Nilai R^2 (koefisien determinasi) adalah 0,717. Hal ini berarti 71,7% besarnya pengaruh Penempatan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Keadilan Organisasional (X3), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y), sementara sisanya 28,3% disebabkan oleh faktor-faktor yang lain di luar variabel dalam model.

Pembahasan

Pengaruh Secara Parsial Variabel Penempatan Kerja (X1) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y).

Hasil analisis untuk variabel penempatan kerja, menunjukkan bahwa secara parsial variabel penempatan kerja (X1) berpengaruh positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara. Artinya penempatan kerja bagi pegawai akan meningkatkan prestasi kerja dan berkontribusi terhadap kelancaran jalannya instansi Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Wildan 2021) yang menyatakan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi

kerja.

Pengaruh Secara Parsial Variabel Beban Kerja(X2) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y).

Hasil analisis untuk variabel beban kerja, menunjukkan bahwa secara parsial variabel beban kerja (X2) berpengaruh negatif dan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara. Artinya banyak atau sedikitnya beban kerja pegawai yang diberikan instansi tidak akan berpengaruh dalam pegawai meningkatkan prestasi kerjanya pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Anisa 2021) yang menyatakan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Secara Parsial Variabel Kompensasi (X3) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y).

Hasil analisis untuk variabel kompensasi, menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi (X3) berpengaruh negatif dan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara. Artinya kompensasi tidak berpengaruh dalam pegawai meningkatkan prestasi kerjanya pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (G.T.A Putra 2021) yang menyatakan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Secara Simultan Variabel Penempatan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) Dan Kompensasi(X3) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y),

Diperoleh keputusan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima atau secara simultan variabel penempatan kerja, beban kerja dan kompensasi bersama-sama memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara. Artinya semakin baik penempatan kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap pegawai akan menyebabkan semakin baik prestasi kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Wildan 2021) yang menyatakan bahwa variabel penempatan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Penempatan Kerja, Beban Kerja, Kompensasi secara bersama- sama berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara.
2. Variabel Penempatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAMSulawesi Utara.
3. Variabel Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAMSulawesi Utara.
4. Variabel Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai pada pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara hendaknya diperhatikan Variabel Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi.
2. Mengeksplorasi pengaruh variabel kontrol terhadap prestasi, dan melibatkan variabel lain seperti: penempatan kerja, karena pada penelitian sebelumnya variabel ini terbukti dapat mempengaruhi prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisa, (2021). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Panjunan Kota Sukabumi*. Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.2 (Agustus 2021) E-ISSN 2798-1851. Doi: <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/download/196/178/184>. Diakses 15 April 2021
- Badriyah, Mila, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Pustaka Setia, Bandung.
- C.S.G. Paat, D.P.E. Saerang, I.D. Palandeng, (2016). *Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 04 Tahun 2016. Doi: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/13711>. Diakses 10 Oktober 2022
- Chandra (2021). *Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja, Keselamatan Kerja, Dan motivasi Kerja Terhadap Prestasi Pegawai Pada Pt.Technindo Kebun Kelapa Sawit Kabupaten Dharmasraya*. Jurnal EKOBISTEK , Vol.10, No. 1. Januari 2021, Hal 43-48, ISSN : 2301-5268 | E-ISSN : 2527-9483. doi: <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v10i1.82>. Diakses 15 April 2022
- Ermianti, (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara*. MBIA p-ISSN 2086-5090, e-ISSN: 2655-8262 Vol. 17, No. 3, 2018. <https://media.neliti.com/media/publications/279959-pengaruh-pengembangan-karirdan-penempat-d3505098>. Diakses 27 Maret 2022
- G.T.A. Putra, (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Garuda Agung Kencana*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 2 No.2, Desember 2020 P-ISSN: 2685-5526. Doi: <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27559>. Diakses 5 April 2022
- Ghaisani, (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Kabelindo Murni, Tbk. Jurnal. Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* Vol 2, No. 1 , Maret 2021p-ISSN: 2716-3911 e-ISSN: 2721-0472 Hal: 11-20. doi: <https://doi.org/10.37012/ileka.v2i1.430>. Diakses 5 April 2022
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lukiyana Dan Firman, (2017). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bagian Gudang Pada Pt. Sarijasa Transutama Jakarta*. Majalah Ilmiah Institut STIAM I ISSN 1411-0830, Volume14, No.02, September 2017. Doi: <https://ojs.stiami.ac.id/index.php/bijak/article/view/14/14>. Diakses 5 April 2022
- N.A. Laima, V.P.K. Lengkong, G.M. Sendow. (2019). *Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat di RSUD TALAUD*. Jurnal EMBA

- N. Arianty. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa Medan*. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis. ISSN 1693-7619.
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/kumpulandosen/article/view/2305>. Diakses 6 Oktober 2022
- P.G Besouw, I. Trang, M. Pandowo. (2021). *Penempatan Jabatan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I Manado*. Jurnal EMBA. ISSN. 2303-1174. Vol.9 No.2 April 2021, Hal. 50-60. Doi :
<https://doi.org/10.35794/emba.v9i2.33271>. Diakses 10 Oktober 2021
- Paramitadewi, Kadek Ferrania. 2017. *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Derah Kabupaten Tabanan*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Journal Of Management, Vol. 6,Nomor6,Tahun2017,Halaman3370-3397.Doii:
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/29949>.Diakses 19 Maret 2022
- Putra, (2021). *Komitmen Organisasi, Beban Kerja, Dan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Lpd Kecamatan Kerambitan Tabanan*. Journal of Business and Applied Management Vol.15(No. 1): 011 – 018 Th. 2022. Doi:
<https://journal.ubm.ac.id/index.php/business-applied-management/article/view/3121>. Diakses 27 Maret 2022
- Rahmat, (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Simbika Depok*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA), Vol. 1, No.1, Maret 2021 (36-44). Doi: <http://dx.doi.org/10.32493/jmw.v1i1.9443>. Diakses 27 April 2022
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Wildan, (2021). *Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Batu Night Spectacular: Study Literatur*. Journal of Business and Innovation Management e-ISSN : 2745-4290 Volume 4 Nomor 1, Oktober 2021 Halaman 39 – 54. Doi:
<https://doi.org/10.33752/bima.v4i1.325>. Diakses 27 Maret 2022