

Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja melalui Prestasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Fasilitator Lapangan pada Balai Penyediaan Perumahan Provinsi Sulawesi Selatan

Mansyur Salam¹, Nasruddin², Muhammad Tamrin^{✉3}

^{1,2,3} Magister Manajemen, STIE Amkop Makassar

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini ialah mengelaborasi dan menganalisis Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Melalui Prestasi kerja Terhadap Kinerja Tenaga Fasilitator Lapangan, baik pengaruh langsung maupun secara tidak langsung melalui prestasi kerja. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Lokasi penelitian di Balai Penyediaan Perumahan Provinsi Sulawesi Selatan dan yang dijadikan sampel dengan jumlah 147 orang pegawai. Dalam melakukan pengujian statistic menggunakan analisis model jalur (Analysis of Path Model).

Berdasarkan hasil penelitian ini hasilnya ialah : 1) Rekrutmen memberi pengaruh positif dan signifikan pada Prestasi Kerja. 2) Penempatan Kerja memberi pengaruh positif dan signifikan pada Prestasi Kerja. 3) Rekrutmen memberi pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja. 4) Penempatan Kerja memberi pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja. 5) Prestasi Kerja memberi pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja. 6) Rekrutmen memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui prestasi kerja. 7) Penempatan Kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui prestasi kerja tenaga fasilitator pada Balai Penyediaan Perumahan Provinsi Sulawesi Selatan

Kata Kunci: *Rekrutmen; Penempatan Kerja; Prestasi kerja; Kinerja.*

Copyright (c) 2021 Muhammad Tamrin

✉ Corresponding author :

Email Address : tamrin.kampus@gmail.com

PENDAHULUAN

Memasuki abad 21 yang disebut pula jaman era globalisasi, ini sangat memberikan pengaruh besar terhadap semua aspek kehidupan, tak terkecuali pengaruh terhadap dunia kerja. Pada masa ini dunia dihadapkan pada persaingan yang sangat ketat, sehingga menuntut para pegawaimaupun organisasi yang terlibat dalam persaingan bisnis untuk lebih produktif dan memiliki kerja yang baik dalam rangka pencapaian organisasi.

Era globalisasi adalah era yang sedang dihadapi oleh setiap bangsa saat ini dan merupakan era dimana dunia menjadi terbuka dan ini menuntut kesiapan sumber daya manusia untuk semakin sadar akan adanya keterbukaan juga menuntut

kesadaran akan hak dan kewajibannya sebagai insan berbudaya. Pengaruh budaya global secara disadari maupun tidak, pada suatu saat akan sampai kepada setiap bangsa di dunia, tidak terkecuali bangsa Indonesia. Apapun unsur yang terkandung di dalam era globalisasi tersebut menuntut kesiapan suatu bangsa dalam menghadapinya, khususnya kesiapan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebih, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik (Findarti:2016). Suatu bukti bahwa bangsa Indonesia masih belum siap untuk bersaing dalam dunia global dapat dilihat dari kemampuan daya saing sumber daya manusianya. Tenaga ahli kita belum cukup memadai untuk bersaing di tingkat global sebagaimana dikemukakan oleh Suyanto dan Hisyam dalam Sandi Nasrudin (2018) bahwa, berbicara kemampuan sebagai bangsa , tampaknya kita belum siap benar menghadapi persaingan millenium ketiga.

Salah satu cara yang dipakai untuk mencapai tujuan organisasi adalah dengan memperbaiki sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat menentukan bagi tercapainya tujuan organisasi. Untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik, maka diperlukan kerja sama yang baik pula dalam hal pekerjaan baik dilihat dari segi kualitas maupun segi kuantitas. Dalam menghadapi persaingan yang sangat ketat, suatu organisasi di masa yang akan datang memerlukan seseorang yang profesional, yaitu seorang yang tidak hanya mampu menguasai, memahami dan melaksanakan tugas-tugasnya dengan landasan pengetahuan-pengetahuan, melainkan juga mampu bekerja secara produktif, efisien dan inovatif serta integritas yang tinggi yaitu ketulusan hati dan kejujuran. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi agar tumbuh dan berkembang secara kokoh, kuat dan terpercaya sangat diperlukan kinerja secara profesionalisme dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Sumber daya manusia mempunyai andil yang cukup besar dalam meningkatkan keberlangsungan suatu organisasi.

Dalam setting organisasi atau perusahaan, suatu pengelolaan sumber daya manusia perlu diarahkan pada suatu model yang dapat menarik seluruh potensi sumber daya manusia tersebut bagi kepentingan organisasi atau dengan kata lain pengelolaan sumber daya manusia harus dapat diarahkan pada upaya yang mampu menggali potensi sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi yang positif bagi organisasi. Pada kenyataannya pula pengelolaan di tingkat mikro, khususnya yang dilakukan oleh lembaga pemerintah (negeri) seringkali terjadi perbedaan dengan yang dilakukan oleh pihak swasta. Ini memberikan indikasi bahwa dalam pengelolaan sumber daya manusia di Indonesia secara ideal belum mempunyai standar yang jelas. Kondisi ini memberikan informasi kepada kita bahwa, kinerja pegawai yang sedang digalakan oleh bangsa Indonesia perlu di tingkatkan, dalam hal ini adalah yang menyangkut manajemen kinerja serta pengelolaan sumber daya manusia.

Adapun aktivitas-aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah rekrutmen, penempatan kerja dan pengembangan sumber daya manusia. Perekrutan karyawan merupakan proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu dalam suatu organisasi (Marwansyah : 106). Menurut Handoko (2011: 69) rekrutmen merupakan proses mengumpulkan sejumlah pelamar berkualitas dan bagus untuk pekerjaan di dalam organisasi. Karena kenyataannya rekrutmen yang banyak dilakukan oleh lembaga atau organisasi tertentu cenderung hanya pada taraf pendaftaran atau registration saja, sehingga kualifikasi pekerja yang diharapkan tidak berhasil didapatkan. Selain itu proses rekrutmen dan penempatan kerja yang dilakukan organisasi kadangkala justru mengabaikan sapek etika dalam melakukan rekrutmen dan penempatan kerja.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah dimensi rekrutmen mencakup kompetitif, adil, objektif, transparan, bersih dari praktik korupsi dan tidak dipungut biaya. Dimana rekrutmen yang dilakukan telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan, akan tetapi berdasarkan fenomena rekrutmen pada Tenaga Fasilitator Lapangan Balai Penyediaan Perumahan Provinsi Sulawesi Selatan masih terdapat pada dimensi kompetitif yang dapat diposisikan sebagai suatu kondisi perebutan atau keadaan berkompentisi. Tetapi masih kurangnya daya saing yang diciptakan oleh pegawai sehingga tidak adanya peningkatan prestasi dalam bekerja. Dari dimensi transparan yaitu karyawan selalu mencari pengetahuan, kejelasan, dan kepercayaan diri yang mempekerjakan mereka. Tetapi sebagian karyawan belum mendapatkan kepuasan bekerja ketika kepercayaan diberikan kepadanya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah penempatan kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Mathlis (2010) yang berpendapat bahwa kesesuaian penempatan kerja untuk pegawai akan mempengaruhi jumlah dan kualitas kerja atau kinerja pegawai. Pendapat ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Satria Nuri Sandi, Moehammadad So'ed Hakim dan Mochammad Al Musadiq (2013) yang menyatakan bahwa penempatan yang sesuai dengan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan pengalaman memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Mathlis (2010) penempatan adalah proses menempatkan dan mencocokkan seseorang keposisi pekerjaan yang tepat. Sedangkan menurut Hasibuan (2010) mengemukakan bahwa penempatan adalah menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut. Dengan demikian, ketepatan organisasi dalam menempatkan pegawainya pada posisi pekerjaan yang tepat yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja pegawainya akan mendukung pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Berikut data yang menggambarkan tentang penempatan kerja Tenaga Fasilitator Lapangan Pada Balai Penyediaan Perumahan Provinsi Sulawesi Selatan.

Tabel 1. Data Penempatan Kerja Tenaga Fasilitator Berdasarkan Posisi Jabatan Pada Balai Penyediaan Perumahan Provinsi Sulawesi Selatan

No	Posisi	Persyaratan yang dibutuhkan	Karyawan yang ditempatkan	Kesesuaian persyaratan penempatan
1	Koordinator Fasilitator	S1 Teknik	S1 Teknik	Sesuai
2	Tenaga Fasilitator Lapangan	S1 Yang Berpengalaman	S1 Teknik, S1 manajemen, SMA/SMK	Tidak Sesuai

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa kesesuaian persyaratan penempatan tenaga fasilitator masih tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan tenaga fasilitator. Hal ini dapat mengakibatkan prestasi kerja pegawai rendah.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Balai Penyediaan Perumahan Provinsi Sulawesi Selatan yaitu banyak pegawai yang merasa kesulitan dalam menangani pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya dan masih adanya pegawai yang kesulitan dalam penggunaan teknologi seperti komputer dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

METODE

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dalam konteks ini komponen desain dapat mencakup semua dstruktur penelitian yang diawali sejak ditemukannya ide sampai diperoleh penelitian (Sukardi dalam Anwar Hidayat, 2012). Desain penelitian adalah strategi yang dipilih oleh para peneliti untuk sepenuhnya mengintegrasikan dan mendiskusikan komponen-komponen penelitian dengan cara yang logis dan sistematis, dan untuk menganalisis apa yang ada di pusat penelitian

Selain desain penelitian, pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013 : 13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

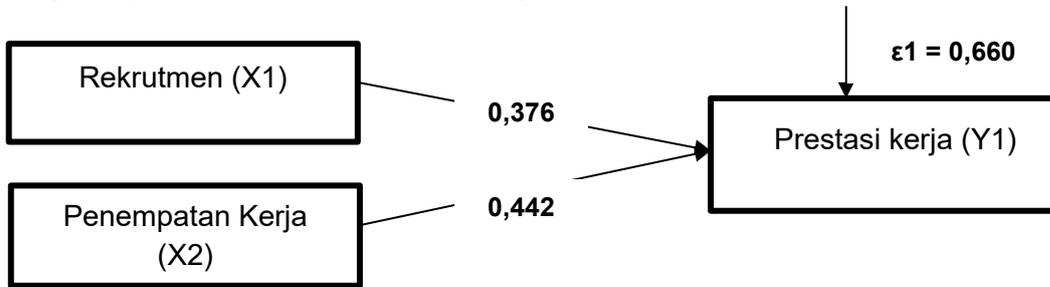
HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Koefisien Jalur Model 1

Model *path analysis* digunakan apabila secara teori peneliti menganalisis pola hubungan sebab akibat (*causal effect*). Pengujian analisis berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh persamaan : $Y_1 = 0,376 X_1 + 0,442 X_2 + e_1$. Dari persamaan tersebut maka dapat dijelaskan bahwa untuk variabel Rekrutmen bernilai 0,376 dengan sig 0,000, yang berarti bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan dan

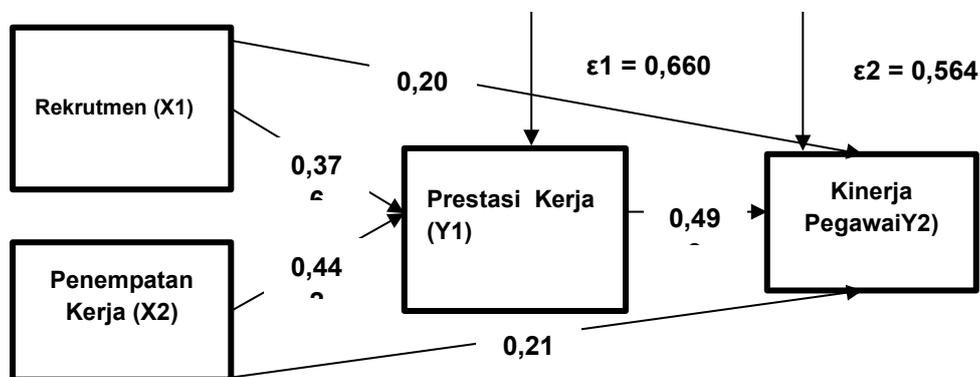
bernilai positif terhadap prestasi kerja, hal itu berarti bahwa semakin tinggi prestasi kerja maka tingkat prestasi akan semakin membaik dan meningkat. Koefisien untuk variabel penempatan kerja bernilai 0,442 dengan sig 0,000, yang berarti bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap prestasi kerja, hal itu berarti bahwa semakin tinggi penempatan kerja maka tingkat prestasi kerja pegawai akan semakin membaik dan meningkat. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Jalur Model Struktur I

Koefisien Jalur Model 2

Pengujian analisis berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y_2 = 0,204 X_1 + 0,212 X_2 + 0,499 Y_1 + \epsilon_2$, yang diberikan penjelasan bahwa koefisien untuk variabel Rekrutmen bernilai 0,204 dengan sig 0,004, yang berarti bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap terhadap kinerja pegawai, hal itu berarti bahwa semakin tinggi rekrutmen maka tingkat prestasi kerja pegawai akan semakin meningkat. Koefisien untuk variabel penempatan kerja bernilai 0,212 dengan sig 0,004, yang berarti bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja pegawai, hal itu berarti bahwa semakin tinggi penempatan kerja maka tingkat kinerja pegawai akan semakin membaik dan meningkat. Koefisien untuk variabel prestasi kerja bernilai 0,499 dengan sig 0,000, yang berarti bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja pegawai, hal itu berarti bahwa semakin tinggi prestasi kerja pegawai maka tingkat kinerja pegawai akan semakin membaik dan meningkat. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur 4.2 sebagai berikut :



Gambar 2. Diagram Jalur Model Struktur 2

Uji Hipotesis

Agar dapat membuktikan bahwa variabel prestasi kerja mampu menjadi variabel yang memediasi antara rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja, maka akan dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung antara rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja. Apabila pengaruh tidak langsung rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja melalui prestasi kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja, maka prestasi kerja bisa menjadi variabel yang memediasi antara rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja. Tujuan analisis jalur adalah memperhitungkan pengaruh langsung dan tidak langsung, berdasarkan hasil regresi pada tabel 4.14 dan tabel 4.16 dapat ditarik kesimpulan analisis secara menyeluruh

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Variabel Dependent	Variabel Independent	Std. Error	Standardize <i>d</i> Coefficient <i>Beta</i>	Thitu ng	Sig	Pengaruh
Prestasi Kerja	Rekrutmen	0,068	0,376	4,974	0,000	(+) Sig
	Penempatan Kerja	0,069	0,442	5,850	0,000	(+) Sig
Kinerja Pegawai	Rekrutmen	0,074	0,204	2,905	0,004	(+) Sig
	Penempatan Kerja	0,078	0,212	2,937	0,004	(+) Sig
	Prestasi Kerja	0,084	0,499	6,977	0,000	(+) Sig

Sumber Data : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 2 diperoleh keterangan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

H1 : Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan data hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai koefisien jalur (B) sebesar 0,376 bertanda positif, dengan demikian nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan nilai koefisien bertanda positif, sehingga dapat disimpulkan H1 pada penelitian ini dapat diterima. Artinya, rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

H2 : Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan data hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai koefisien jalur (B) sebesar 0,442 bertanda positif, dengan demikian signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan nilai koefisien bertanda positif, sehingga dapat disimpulkan H2 pada penelitian ini dapat diterima. Artinya, penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

H3 : Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Berdasarkan data hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,004. Nilai koefisien jalur (B) sebesar 0,204 bertanda positif, dengan demikian signifikansi kurang dari 0,05 ($0,004 < 0,05$) dengan nilai koefisien bertanda positif,

sehingga dapat disimpulkan H3 pada penelitian ini dapat diterima. Artinya, rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

H4 : Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Berdasarkan data hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,004. Nilai koefisien jalur (B) sebesar 0,212 bertanda positif, dengan demikian signifikansi kurang dari 0,05 ($0,004 < 0,05$) dengan nilai koefisien bertanda positif, sehingga dapat disimpulkan H4 pada penelitian ini dapat diterima. Artinya, penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

H5 : Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Berdasarkan data hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai koefisien jalur (B) sebesar 0,499 bertanda positif, dengan demikian nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan nilai koefisien bertanda positif, sehingga dapat disimpulkan H5 pada penelitian ini dapat diterima. Artinya, prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

H6 : Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Prestasi Kerja

Pengujian hipotesis mediasi atau pengaruh tidak langsung pada hipotesis 6 dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dan dikenal dengan Uji Sobel (*Sobel Test*). yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Hasil kalkulasi Sobel Test Statistik Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Melalui Prestasi Kerja

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.376	Sobel test: 4.04741082	0.04635655	0.00005179
b	0.499	Aroian test: 4.01703065	0.04670714	0.00005894
s _a	0.068	Goodman test: 4.07849086	0.04600329	0.00004533
s _b	0.084	Reset all	Calculate	

Tabel 3 yakni hasil kalkulasi uji mediasi pengaruh rekrutmen terhadap kinerja melalui prestasi kerja. Dimana setelah dilakukan kalkulasi Sobel test statistik diperoleh nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat dikatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui prestasi kerja pada Balai Penyediaan Perumahan Provinsi Sulawesi Selatan, implikasi dalam penelitian ini diperoleh temuan empiris bahwa proses rekrutmen harus lebih ditingkatkan agar dapat meningkatkan kinerja melalui prestasi kerja, yakni dengan pemimpin harus memberikan syarat yang cocok untuk para calon pelamar agar hasil rekrutmen berkualitas.

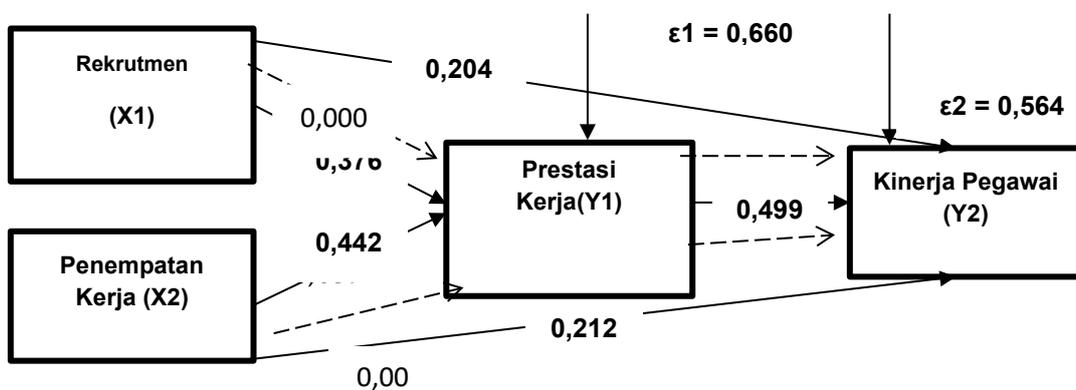
Kemudian pengujian hipotesis mediasi atau pengaruh tidak langsung pada hipotesis 7 dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dan dikenal dengan Uji Sobel (*Sobel Test*). Kemudian untuk mengetahui apakah prestasi kerja dapat memediasi penempatan kerja terhadap kinerja pegawai maka dilakukan kalkulasi Sobel Test, yang dapat disajikan pada tabel yaitu:

Tabel 4. Hasil Kalkulasi Sobel Test Statistik Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Prestasi Kerja

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.442	Sobel test: 4.35577378	0.05063578	0.00001326
b	0.499	Aroian test: 4.32751621	0.05096642	0.00001508
s _a	0.069	Goodman test: 4.38459223	0.05030297	0.00001162
s _b	0.084	Reset all	Calculate	

Tabel 4 yakni hasil kalkulasi uji mediasi pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja melalui prestasi kerja. Dimana setelah dilakukan kalkulasi Sobel test statistik diperoleh nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat dikatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui prestasi kerja pada Balai Penyediaan Perumahan Provinsi Sulawesi Selatan, implikasi dalam penelitian ini diperoleh temuan empiris bahwa pemimpin harus mengatur penempatan kerja pada pegawainya sesuai dengan prestasi kerja pegawai agar hasil kinerja selalu meningkat.

Dari hasil hipotesis tersebut, maka dapat digambarkan hasil uji analisis jalur dengan full model sebagai berikut:

**Gambar 3.** Full Metode Hasil Analisis Jalur

PEMBAHASAN

Pengaruh Rekrutmen terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa prestasi kerja sangat dipengaruhi oleh rekrutmen Balai Penyediaan Perumahan Provinsi Sulawesi Selatan, hal ini ditunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai koefisien jalur (B) sebesar 0,376 bertanda positif, dengan demikian nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan nilai koefisien bertanda positif, Dengan semakin baik proses rekrutmen maka prestasi kerja semakin baik, begitupun juga sebaliknya apabila proses rekrutmen tidak berjalan dengan baik maka berpengaruh buruk terhadap prestasi kerja .

Rekrutmen sebagai serangkaian aktifitas untuk memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang di perlukan oleh perusahaan atau instansi. Menurut Hasibuan (2011:28), rekrutmen merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan atau insatnasi. Proses rekrutmen yang baik dan benar akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, dalam hal ini pegawai dapat mencapai presatsi pada pekerjaan dan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya

Untuk karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 87 orang dan perempuan 60 orang, hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja laki-laki lebih banyak dari perempuan. Sedangkan jumlah responden berdasarkan usia yaitu <30 sebanyak 84 orang umur 31-40 tahun sebanyak 47, 41-50 tahun sebanyak 13 dan >50 tahun sebanyak 3 orang. Dan berdasarkan tingkat SMA/SMK sebanyak 58 orang, yang berpendidikan D3 sebanyak 4 orang, berpendidikan S1 sebanyak 74 orang, dan yang berpendidikan S2 sebanyak 11 Orang. Berdasarkan Masa Kerja untuk 0-3 tahun sebanyak 73 orang, 3-6 tahun sebanyak 33 orang, 6-10 sebanyak 19 orang dan untuk 10 tahun keatas sebanyak 22 orang.

Berdasarkan hal tersebut diatas dalam hal ini profil responden dimana tingkat pendidikan Pegawai Balai Penyediaan Perumahan Provinsi Sulawesi Selatan sudah cukup bagus karena didominasi oleh SMA, S1 dan S2 menunjukkan bahwa tenaga kerjanya dapat dianggap mampu untuk menghasilkan suatu tenaga kerja yang bermutu tinggi, begitupun juga faktor umur responden dimana masih didominasi umur < 30 tahun menunjukkan bahwa umur tenaga responden rata-rata didominasi umur produktif. Dan menurut hasil penelitian Permanasari (2001) yang menemukan bahwa prestasi kerja sangat dipengaruhi oleh usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja, hal ini didukung oleh hasil penelitian Supriyono (2006). Yang menyatakan bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh Usia.

Proses rekrutmen tidak hanya menarik minat seseorang untuk bekerja pada instansi tersebut, tetapi juga memperbesar kemungkinan untuk mempertahankan calon pegawai yang akan menjadi pegawai setelah mereka bekerja. Pada intinya rekrutmen merupakan usaha yang dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam mengisi jabatan tertentu yang masih kosong.

Hasil analisis deskriptif pada variabel rekrutmen (X1) di Balai Penyediaan Perumahan Provinsi Sulawesi Selatan, total rata-rata skor variabel adalah sebesar 3,74 dan hal ini dapat dinyatakan tinggi atau rata-rata responden menilai rekrutmen tinggi.

Pada item pertama yaitu Proses rekrutmen sudah sesuai dengan dasar aturan melamar pekerjaan (X1.1) memperlihatkan bahwa sebanyak 7 orang (4,8%) menjawab sangat tidak setuju, 7 orang (4,8%) menjawab tidak setuju, 23 orang (15,6%) menjawab Netral, 68 orang (46,3%) menjawab setuju, 42 orang (28,6%) menjawab sangat setuju. Dari skor rata-rata item sebesar 3,89 berada pada kategori tinggi yang berarti pada item pertama yaitu Proses rekrutmen sudah sesuai dengan dasar aturan melamar pekerjaan, sesuai dan dinilai tinggi oleh responden.

Pada item kedua yaitu Sumber pegawai didapatkan dari kandidat di luar maupun dari dalam (X1.2) memperlihatkan bahwa 7 orang (4,8%) menjawab sangat tidak setuju, 5 orang (3,4%) menjawab tidak setuju, 35 orang (23,8%) menjawab Netral, 65 orang (44,2%) menjawab setuju, 35 orang (23,8%) menjawab sangat setuju. Dari skor rata-rata item sebesar 3,79 berada pada kategori tinggi yang berarti pada item kedua yaitu Sumber pegawai didapatkan dari kandidat di luar maupun dari dalam, sesuai dan dinilai tinggi oleh responden.

Pada item ketiga yaitu Proses rekrutmen pada Balai Penyediaan Perumahan Provinsi Sulawesi Selatan telah sesuai dengan *job description* (X1.3) memperlihatkan bahwa sebanyak 6 orang (4,1%) menjawab sangat tidak setuju, 9 orang (6,1%) menjawab tidak setuju, 30 orang (20,4%) menjawab Netral, 76 orang (51,7%) menjawab setuju, 26 orang (17,7%) menjawab sangat setuju. Dari skor rata-rata item sebesar 3,73 berada pada kategori tinggi yang berarti pada item ketiga yaitu Proses rekrutmen pada Balai Penyediaan Perumahan Provinsi Sulawesi Selatan telah sesuai dengan *job description* dan dinilai tinggi oleh responden.

Pada item keempat yaitu Metode pegawai dilaksanakan melalui rekrutmen pemanfaatan iklan, surat kabar, dan lain-lain (X1.4) memperlihatkan bahwa sebanyak 8 orang (5,4%) menjawab sangat tidak setuju, 9 orang (6,1%) menjawab tidak setuju, 31 orang (21,1%) menjawab Netral, 71 orang (48,3%) menjawab setuju, 28 orang (19%) menjawab sangat setuju. Dari skor rata-rata item sebesar 3,69 berada pada kategori tinggi yang berarti pada item keempat yaitu Metode pegawai dilaksanakan melalui rekrutmen pemanfaatan iklan, surat kabar, dan lain-lain, sesuai dan dinilai tinggi oleh responden.

Pada item kelima yaitu Pelaksanaan rekrutmen telah sesuai dan berjalan dengan semestinya (X1.5) memperlihatkan bahwa sebanyak 8 orang (5,4%) menjawab sangat tidak setuju, 5 orang (3,4%) menjawab tidak setuju, 27 orang (18,4%) menjawab Netral, 75 orang (51%) menjawab setuju, 32 orang (21,8%) menjawab sangat setuju. Dari skor rata-rata item sebesar 3,80 berada pada kategori tinggi yang berarti pada item kelima yaitu Pelaksanaan rekrutmen telah sesuai dan berjalan dengan semestinya, sesuai dan dinilai tinggi oleh responden..

Hasil analisis deskriptif didapatkan bahwa indikator yang paling rendah pengaruhnya pada variabel rekrutmen adalah metode rekrutmen. Berdasarkan pendapat Mondy (2008) metode rekrutmen internal antara lain referensi pegawai dan job posting / job bidding. Balai Penyediaan Perumahan Provinsi Sulawesi Selatan dalam melaksanakan rekrutmen tidak menggunakan metode internal seperti yang diungkapkan Mondy (2008), melainkan perusahaan atau instansi memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk bergabung dengan instansi tersebut. Instansi memiliki pegawai yang sudah tertata sehingga untuk memindah tempatkan di bagian lain terutama bagian yang lebih rendah, hal itu merupakan hal yang tidak mudah. Berdasarkan pendapat Mondy (2008) metode rekrutmen eksternal antara lain media iklan, agen tenaga kerja, bursa kerja, dan magang. Kelebihan dan kekurangan metode eksternal yang digunakan oleh Balai Penyediaan Perumahan Provinsi Sulawesi

Selatan adalah Kelebihan, Perusahaan menggunakan media internet dan Koran untuk memberitahukan kepada publik tentang adanya lowongan di oleh Balai Penyediaan Perumahan Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan menggunakan media internet dan koran jangkauan bagi masyarakat lebih luas, dan menghemat biaya dan waktu.. Kekurangan oleh Balai Penyediaan Perumahan Provinsi Sulawesi Selatan tidak bekerjasama dengan bursa kerja, bursa kerja dapat membantu instansi untuk mendapatkan lebih banyak pilihan pelamar dari berbagai latar belakang pendidikan dan wilayah.

Penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Castetter dalam Tirawati (2012: 66) yang mengemukakan bahwa “pelaksanaan rekrutmen yang tidak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, akan menimbulkan masalah yang menuntut biaya tinggi, seperti ketidakcocokan antara penempatan personel dengan jabatan yang dipercayakan, kinerja rendah, ketidakhadiran pegawai tinggi, sering terlambat, perilaku anti organisasi, dan masa kerja jabatan yang tidak pasti.

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa prestasi kerja sangat dipengaruhi oleh penempatan kerja di Balai Penyediaan Perumahan Sulawesi Selatan, hal ini ditunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai koefisien jalur (B) sebesar 0,383 bertanda positif, dengan demikian signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan nilai koefisien bertanda positif, Dengan demikian apabila penempatan kerja pegawai disuatu instansi semakin baik maka akan berpengaruh terhadap meningkatkan prestasi kerja, begitupun juga sebaliknya apabila penempatan kerja pegawai di suatu instansi semakin buruk, maka akan berpengaruh buruk terhadap prestasi kerja pegawai..

Danang Sunyoto (2012: 122) mengatakan penempatan kerja sebagai sebuah proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Sebagian besar keputusan penempatan diambil oleh manajer lini, dalam hal ini atasan langsung pegawai yang bersangkutan. Penempatan merupakan kegiatan untuk menempatkan orang-orang yang telah lulus seleksi pada jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi-klasifikasi pekerjaannya. Sedangkan Prestasi kerja merupakan salah satu faktor yang dianggap dapat meningkatkan kualitas instansi tersebut. Kualitas tersebut dapat dilihat dari tingginya kepercayaan diri pegawai atau loyalitas pegawai terhadap instansi tersebut. Prestasi kerja berperan sangat penting bagi sebuah instansi karena dapat mengetahui sejauh mana kemajuan yang dialami oleh kepegawainya, juga dapat dijadikan sebagai alat pertimbangan untuk perkembangan instansinya dimasa mendatang.

Hasil analisis deskriptif pada variabel penempatan (X2) di Balai Balai Penyediaan Perumahan Provinsi Sulawesi Selatan, total rata-rata skor variabel adalah sebesar 3,89 dan hal ini dapat dinyatakan tinggi atau rata-rata responden menilai kompetensi cukup tinggi. Pada item pertama yaitu Posisi saya sudah sesuai dengan

latar belakang pendidikan yang saya miliki (X2.1) memperlihatkan bahwa sebanyak 5 orang (3,4%) menjawab sangat tidak setuju, 9 orang (6,1%) menjawab tidak setuju, 25 orang (17%) menjawab netral, 66 orang (44,9%) menjawab setuju dan 42 orang (28,6%) menjawab sangat setuju. Dari skor rata-rata item sebesar 3,89 berada pada kategori tinggi yang berarti pada item pertama yaitu Posisi saya sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki, sesuai dan dinilai tinggi oleh responden.

Pada item kedua yaitu Pegawai yang ditempatkan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan instansi (X2.2) memperlihatkan bahwa sebanyak 5 orang (3,4%) menjawab sangat tidak setuju, 10 orang (6,8%) menjawab tidak setuju, 24 orang (16,3%) menjawab netral, 66 orang (44,9%) menjawab setuju dan 42 orang (28,6%) menjawab sangat setuju. Dari skor rata-rata item sebesar 3,88 berada pada kategori tinggi yang berarti pada item kedua yaitu Pegawai yang ditempatkan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan instansi, sesuai dan dinilai tinggi oleh responden.

Pada item ketiga yaitu Menurut saya penempatan kerja pegawai sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki (X2.3) memperlihatkan bahwa sebanyak 5 orang (3,4%) menjawab sangat tidak setuju, 12 orang (8,2%) menjawab tidak setuju, 22 orang (15%) menjawab netral, 70 orang (47,6%) menjawab setuju dan 38 orang (25,9%) menjawab sangat setuju. Dari skor rata-rata item sebesar 3,84 berada pada kategori cukup tinggi yang berarti pada item ketiga yaitu Menurut saya penempatan kerja pegawai sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki, sesuai dan dinilai tinggi oleh responden.

Pada item keempat yaitu Penempatan kerja pegawai dalam suatu lingkungan kerja sesuai dengan kemampuan fisik dan psikologinya (X2.4) memperlihatkan bahwa sebanyak 4 orang (2,7%) menjawab sangat tidak setuju, 8 orang (5,4%) menjawab tidak setuju, 29 orang (19,7%) menjawab netral, 71 orang (48,3%) menjawab setuju dan 35 orang (23,8%) menjawab sangat setuju. Dari skor rata-rata item sebesar 3,85 berada pada kategori cukup tinggi yang berarti pada item keempat yaitu Penempatan pegawai dalam suatu lingkungan kerja sesuai dengan kemampuan fisik dan psikologinya, sesuai dan dinilai tinggi oleh responden.

Pada item kelima Usia pegawai sangat berpengaruh dalam proses penempatan kerja (X2.5) memperlihatkan bahwa sebanyak 5 orang (3,4%) menjawab sangat tidak setuju, 5 orang (3,4%) menjawab tidak setuju, 28 orang (19%) menjawab netral, 60 orang (40,8%) menjawab setuju dan 49 orang (33,3%) menjawab sangat setuju. Dari skor rata-rata item sebesar 3,97 berada pada kategori tinggi yang berarti pada item kelima yaitu Usia pegawai sangat berpengaruh dalam proses penempatan kerja, sesuai dan dinilai tinggi oleh responden.

Hasil analisis deskriptif didapatkan bahwa indikator yang paling rendah pengaruhnya pada variabel penempatan kerja adalah penempatan pegawai sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki. Pengalaman Kerja sangat berpengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja. Semakin tinggi dan tepat latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kondisi kesehatan fisik, dan usia pegawai maka akan

meningkatkan Prestasi Kerja pegawai. Proses penempatan kerja yang tepat tidak cukup untuk menunjang kinerja pegawai, melainkan membutuhkan pengalaman untuk menunjang pekerjaan tersebut. Pegawai dengan pengalaman kerja akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan, dibandingkan dengan pegawai lama dan baru tidaklah bisa disamakan. pegawai yang memiliki pengalaman tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran dimana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada pegawai di Balai Penyediaan Perumahan Sulawesi Selatan. menyatakan bahwa penempatan kerja pegawai berpengaruh terhadap tingkat prestasi mereka. Dengan menempatkan karyawan dengan jabatan/posisi yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, membuat pegawai lebih nyaman sehingga menjadi produktif. Menempatkan pegawai dengan jabatan/posisi yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri. Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian Muhammad Rafii & Seno Andri (2015:10) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel penempatan kerja dengan variabel kinerja, maka dengan hasil penelitian tersebut hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara penempatan kerja dan kinerja pegawai secara parsial diterima. Begitupun hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Yulasma (2016:45) menyatakan bahwa "terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penempatan secara parsial terhadap kinerja karyawan yang lebih berprestasi.

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa rekrutmen memberi pengaruh yang positif serta signifikan pada kinerja pegawai di Balai Penyediaan Perumahan Sulawesi Selatan, hal ini ditunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,004. Nilai koefisien jalur (B) sebesar 0,148 bertanda positif, dengan demikian signifikansi kurang dari 0,05 ($0,004 < 0,05$) dengan nilai koefisien bertanda positif, Artinya, rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Balai Penyediaan Perumahan Sulawesi Selatan.

Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah keseluruhan upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban, yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian. Manajemen PNS diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Salah satu kegiatan dari sistem administrasi kepegawaian adalah rekrutmen. Proses rekrutmen sebagai cara organisasi menghadapi kekurangan kebutuhan sumber daya manusianya. Maka dari itu organisasi / instansi secara berkala merekrut pegawai untuk menambah, mempertahankan atau menyesuaikan kembali keseluruhan tenaga kerja menurut kebutuhan-kebutuhan SDM. Rekrutmen sebagai suatu proses pengumpulan calon

pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan tertentu dalam fungsi pekerjaan (employee function.) Kualitas Sumber Daya Manusia – Pegawai Negeri Sipil, antara lain ditentukan oleh rekrutmen yang merupakan proses aktivitas mencari dan menemukan Sumber Daya Manusia – Pegawai Negeri Sipil yang memiliki motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya. Kondisi masyarakat saat ini telah menjadi suatu perkembangan yang dinamis, tingkat kehidupan masyarakat yang semakin baik, merupakan indikasi dari empowering yang dialami oleh masyarakat. Hal ini berarti masyarakat semakin sadar apa yang menjadi hak dan kewajibannya dalam bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Masyarakat semakin berani mengajukan tuntutan, keinginan dan aspirasi kepada pemerintah. Masyarakat semakin kritis terhadap pemerintah dan berani menunjukkan kontrolnya terhadap pemerintah. Melihat hal tersebut, para pegawai atau abdi negara harus mampu memberikan kualitas kinerja yang baik dan sesuai dengan tugasnya terutama terhadap para pegawai baru. Segala cara selalu diupayakan agar mampu menghasilkan para pegawai-pegawai yang berkualitas dan profesional. Salah satunya melalui rekrutmen.

Rekrutmen juga termasuk cara yang selalu diupayakan untuk memperbaiki kinerja para pegawai agar semakin profesional. Mulai dari perubahan cara seleksi, hingga ke soal-soal yang diujikan kepada para pelamar. Mulai dari seleksi administrasi, yang dimana para pelamar ditekankan dalam memberikan setiap berkas yang diperlukan sesuai dengan format ataupun ketentuan yang ada. Hal ini diharapkan mampu memberikan kedisiplinan terhadap para calon pelamar. Tidak hanya itu, panitia penyelenggara nasional yaitu Badan Kepegawain Nasional sendiri selalu menciptakan soal-soal yang mengarahkan setiap para pelamar menjadi pegawai yang berkinerja baik dan profesional. Dengan selalu melakukan perubahan-perubahan terhadap soal, memperketat setiap seleksi dan melakukan pelatihan ataupun memberikan pendidikan terhadap para calon pegawai yang akan menajadi pegawai negeri sipil tersebut. Pelaksanaan rekrutmen khususnya di Balai Penyediaan Perumahan Provinsi Sulawesi Selatan berdampak terhadap kinerja pegawai dilihat dari pelaksanaan rekrutmen dan kuesioner yang didapat dari pegawainya. Rekrutmen pegawai sebagai salah satu kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) tidak dapat dilepaskan dengan spesifikasi pekerjaan/jabatan sebagai hasil analisis jabatan. Rekrutmen pegawai juga tidak dapat dilepaskan dari kegiatan perencanaan pegawai dalam melakukan manajemen SDM. Adanya perencanaan yang akan mengetahui pekerjaan yang diperlukan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Maka dari itu dalam pengelolaan organisasi perlu memahami tentang pentingnya rekrutmen dan perencanaan, baik dari konsep, fungsi maupun tugas. Pegawai merupakan sumber daya yang paling penting dalam organisasi publik. Pegawai yang baik dan memenuhi standard kualifikasi, hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif. Supaya dapat melakukan proses rekrutmen secara efektif, harus tersedia informasi akurat dan berkelanjutan mengenai jumlah dan kualifikasi

individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai tugas pokok dan fungsi dalam organisasi.

Deskripsi tentang jumlah dan kualifikasi pegawai hendaknya mampu menggambarkan kebutuhan akan pegawai yang diinginkan untuk menempati sejumlah formasi. Menurut Hasibuan (2003:40) menjelaskan bahwa "Penarikan atau perekrutan adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu instansi. Menurut Simamora (2006:170), yang dimaksud dengan rekrutmen "Serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan perencanaan kepegawaian". Keberhasilan proses rekrutmen dapat mempengaruhi kelancaran dan keberhasilan fungsi-fungsi dan aktivitas manajemen SDM lain yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilakukan. Rekrutmen sebagai pintu masuk, maka rekrutmen harus diselenggarakan secara serius dan hati-hati. Jangan sampai rekrutmen yang dilakukan tersebut berlangsung bias. Rekrutmen yang berhasil adalah rekrutmen yang bersifat merit system. Akan tetapi sayangnya beberapa hal sering terjadi rekrutmen yang bersifat spoil system. Adapun fungsi-fungsi tersebut adalah meliputi fungsi penempatan/alokasi, fungsi pengembangan, fungsi control dan adaptasi. Sedangkan aktivitas-aktivitas yang mengikuti rekrutmen adalah seleksi, orientasi, dan promosi.

Balai Penyediaan Perumahan Provinsi Sulawesi Selatan menerapkan persyaratan dalam pelaksanaan rekrutmen, yang tentunya harus dipenuhi oleh setiap calon pegawai. Penerapan persyaratan ini memberi kemudahan bagi instansi dalam memperoleh calon pegawai yang mempunyai keahlian dan kemampuan sesuai dibidangnya sehingga segala tugas dan tanggung jawab yang diberikan dapat terealisasi dengan baik. Walaupun jumlah pegawai Balai Penyediaan Perumahan Provinsi Sulawesi Selatan sedikit. Namun kinerja dari seluruh pegawai pada Balai Penyediaan Perumahan Provinsi Sulawesi Selatan. Sesuai analisis penelitian bahwa adanya pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pegawai, diharapkan pihak Sejalan dengan penelitian agar pihak Balai Penyediaan Perumahan Provinsi Sulawesi Selatan dapat melakukan rekrutmen dengan sebagaimana mestinya. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan pegawai -pegawai yang sesuai dengan harapan instansi. Karena dalam proses rekrutmen, Balai Penyediaan Perumahan Provinsi Sulawesi Selatan dapat mencari dan mendapatkan pegawai yang benar-benar memiliki kompetensi dan keahlian untuk bekerja dengan baik. Seiring dengan perkembangan jaman dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang mana menuntut sebuah organisasi maupun instansi pemerintah mempunyai tenaga ahli di bidang tersebut. Sehingga dibukalah formasi baru untuk mengisi jabatan tersebut sehingga instansi tersebut juga bisa mengikuti perkembangan teknologi yang selalu dan terus berkembang.

Hal ini sejalan dengan penelitian Yulismi (2016), bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen secara parsial terhadap kinerja karyawan Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Billy Renaldo Potale Viktor Lengkong Sileyijeova Moniharapon, (2016) yang meneliti bahwa adanya pengaruh signifikan

antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan .Ena Atikawati, Raswan Udjang (2016) bahwa adanya pengaruh yang positif antara rekrutmen dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa Penempatan kerja memberi pengaruh yang positif serta signifikan pada kinerja pegawai di Balai Penyediaan Perumahan Sulawesi Selatan, hal ini ditunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,004. Nilai koefisien jalur (B) sebesar 0,212 bertanda positif, dengan demikian signifikansi kurang dari 0,05 ($0,004 < 0,05$) dengan nilai koefisien bertanda positif, Artinya, penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan penempatan kerja pegawai disuatu instansi semakin baik maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja yang baik, begitupun juga sebaliknya apabila penempatan kerja pegawai di suatu instansi semakin buruk, maka akan berpengaruh buruk terhadap kinerja pegawai..

Hasil tersebut mendukung pendapat bahwa penempatan kerja pegawai pada bidang tertentu hendaknya mempertimbangkan beberapa hal sehingga pegawai yang terpilih adalah mereka yang betul-betul memiliki kualifikasi yang baik, Kesesuaian antara kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan bidang tugasnya akan meningkatkan kinerjanya, sehingga roda organisasi akan berjalan dengan baik. Penempatan kerja pegawai pada suatu bidang pekerjaan dengan mempertimbangkan kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan dan kesesuaian sikap dari pegawai yang bersangkutan merupakan hal yang sangat penting untuk menghasilkan kinerja yang diinginkan. Dengan kesesuaian pengetahuan seorang pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan mudah. Pegawai akan membutuhkan waktu yang relatif singkat untuk mempelajari tugas - tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga akan mengurangi waktu dalam pelaksanaan pelatihan dan orientasi terhadap upaya peningkatan produktifitas kerja, dan biaya pelatihan dapat lebih efisien terhadap kesesuaian keterampilan juga merupakan persyaratan penempatan kerja pegawai yang sangat penting, karena dengan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai akan lebih mudah melaksanakan tugas - tugasnya. Keterampilan (skill) merupakan suatu kompetensi yang diperlihatkan dalam kinerja melalui perilaku yang dapat diamati, atau dengan kata lain keterampilan adalah suatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan keterampilan dapat memanfaatkan alat bantu, maka pegawai akan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara relatif lebih cepat. Kesesuaian sikap juga merupakan persyaratan penting dalam penempatan kerja pegawai untuk menghasilkan kinerja dengan baik, karena sikap merupakan kesiapan mental yang dipelajari dan diorganisasi melalui pengalaman yang mempunyai pengaruh tertentu terhadap cara tanggap seseorang terhadap orang lain, obyek/pekerjaan dan situasi yang berhubungan dengannya.

Penempatan menjadikan suatu proses yang sangat menentukan perkembangan suatu instansi dalam mendapatkan pegawai yang berkompoten sesuai dengan yang di butuhkan instansi. Sastrohadiwiryono (2002:162) menjelaskan, penempatan adalah mengalokasikan tenaga kerja dengan memberikan tugas atau pekerjaan dan diharapkan dapat mempertanggungjawabkan segala resiko sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan. Penempatan pegawai dapat dirasakan bagi pegawai lama maupun pegawai baru dengan konsep penempatan seperti pengadaan promosi, alih tugas dan demosi. Sedangkan cara penempatan pegawai baru dibutuhkan program orientasi atau pengenalan terlebih dahulu pada bidang - bidang yang terdapat pada suatu instansi. Hal ini dilaksanakan guna mengenalkan peran pegawai, organisasi, kebijaksanaan dan mensosialisasikan nilai - nilai yang ada serta solidaritas rekan kerja mereka. Kendala - kendala yang sering dialami saat menempatkan pegawai lama maupun baru yaitu ketidakcocokan dan perputaran karyawan baru. Ketidakcocokan diartikan bahwa apa yang diharapkan pegawai pada posisi yang ditempatkannya tidak sesuai dengan kenyataan yang dirasakannya sehingga pegawai menjadi tidak betah dan bertindak tidak sesuai dengan tujuan organisasi. Sedangkan perputaran pegawai baru ini menunjukkan derajat perpindahan yang terjadi melewati batas syarat kuantitas dan kualitas pegawai. Hal ini biasa terjadi disebabkan oleh adanya promosi ke divisi lain, pegawai mengundurkan diri, mengalami cacat tetap, pensiunan, meninggal, dan dipecat karena ketidakdisiplinannya.

Rekrutmen menjadi filter pertama dalam proses penempatan, informasi yang dihasilkan dari aktivitas rekrutmen selanjutnya menjadi dasar untuk melakukan aktivitas seleksi sebagai filter yang kedua. Informasi pada hasil seleksi tersebut selanjutnya digunakan dalam penempatan sebagai filter terakhir sebelum orang-orang atau individu berperan dalam jabatan atau pekerjaan yang tersedia. Dari pengertian tersebut, aktivitas penarikan seleksi-penempatan merupakan aktivitas yang paling berhubungan dan bersifat saling mendukung. Hal tersebut mengandung maksud bahwa aktivitas penempatan sangat tergantung pada output aktivitas penarikan (Informasi keputusan penarikan, yaitu kualifikasi individu yang bersifat umum). Pada akhirnya penempatan aktual individu pada peran dan posisi jabatan atau pekerjaan akan menentukan kepuasan kerja pegawai (output penempatan).

Hal ini sejalan dengan penelitian Asri Nur Fadilah, dkk. (2013), yang meneliti tentang Penempatan kerja pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga sejalan I Made Bagus Githa Wijaya & I Wayan Suana, (2013) Penempatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Juga sejalan dengan penelitian Haryati Djoharam, dkk. (2014) penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian I Made Bagus Wijaya dan I Wayan Suana, (2016); Patricia Runtuwene, dkk (2016); dan Sunaryo, (2016) yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa Prestasi kerja memberi pengaruh yang positif serta signifikan pada kinerja pegawai di Balai Penyediaan Perumahan Sulawesi Selatan, hal ini ditunjukkan bahwa nilai sebesar 0,000. Nilai koefisien jalur (B) sebesar 0,499 bertanda positif, dengan demikian nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan nilai koefisien bertanda positif, sehingga dapat disimpulkan H_5 pada penelitian ini dapat diterima. Artinya, Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, maka variabel prestasi kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi Kinerja pegawai pada Balai Penyediaan Perumahan Provinsi Sulawesi Selatan. Prestasi seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan sudah disepakati bersama. tentunya dalam hal ini penilaian tetap mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut.

Hasil analisis deskriptif pada variabel prestasi kerja di Balai Penyediaan Perumahan Sulawesi Selatan, total rata-rata skor variabel adalah sebesar 3,95 dan hal ini dapat dinyatakan tinggi atau rata-rata responden menilai prestasi kerja tinggi. Pada item pertama yaitu Pekerjaan selalu diselesaikan oleh pegawai dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan (Y1.1) memperlihatkan bahwa sebanyak 3 orang (2%) menjawab sangat tidak setuju, 5 orang (3,4%) menjawab tidak setuju, 26 orang (17,7%) menjawab netral, 70 orang (47,6%) menjawab setuju, dan 43 orang (29,3%) menjawab sangat setuju. Dari skor rata-rata item sebesar 3,99 berada pada kategori tinggi yang berarti pada item pertama yaitu Pekerjaan selalu diselesaikan oleh pegawai dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan, sesuai dan dinilai tinggi oleh responden.

Pada item kedua yaitu Saya mampu mengetahui konsep tentang pelaksanaan pekerjaan (Y1.2) memperlihatkan bahwa sebanyak 2 orang (1,4%) menjawab sangat tidak setuju, 5 orang (3,4%) menjawab tidak setuju, 35 orang (23,8%) menjawab netral, 69 orang (46,9%) menjawab setuju, dan 36 orang (24,5%) menjawab sangat setuju. Dari skor rata-rata item sebesar 3,90 berada pada kategori tinggi yang berarti pada item kedua yaitu Saya mampu mengetahui konsep tentang pelaksanaan pekerjaan, sesuai dan dinilai tinggi oleh responden.

Pada item ketiga yaitu Saya dapat menyesuaikan pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya (Y1.3) memperlihatkan bahwa sebanyak 2 orang (1,4%) menjawab sangat tidak setuju, 4 orang (2,7%) menjawab tidak setuju, 22 orang (15%) menjawab netral, 66 orang (44,9%) menjawab setuju, dan 53 orang (36,1%) menjawab sangat setuju. Dari skor rata-rata item sebesar 4,12 berada pada kategori sangat tinggi yang berarti pada item ketiga yaitu Saya dapat menyesuaikan pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya, sesuai dan dinilai tinggi oleh responden.

Pada item keempat yaitu Saya memiliki hubungan yang baik dengan pegawai lain (Y1.4) memperlihatkan bahwa 3 orang (2%) menjawab sangat tidak setuju, 4 orang

(2,7%) menjawab tidak setuju, 20 orang (13,6%) menjawab netral, 64 orang (43,5%) menjawab setuju, dan 56 orang (38,1%) menjawab sangat setuju. Dari skor rata-rata item sebesar 4,13 berada pada kategori sangat tinggi yang berarti pada item keempat yaitu Saya memiliki hubungan yang baik dengan pegawai lain, sesuai dan dinilai tinggi oleh responden.

Pada item kelima yaitu Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan biaya yang rendah (Y1.5) memperlihatkan bahwa sebanyak 5 orang (3,4%) menjawab sangat tidak setuju, 15 orang (10,2%) menjawab tidak setuju, 44 orang (29,9%) menjawab netral, 54 orang (36,7%) menjawab setuju, dan 29 orang (19,7%) menjawab sangat setuju. Dari skor rata-rata item sebesar 3,59 berada pada kategori sangat tinggi yang berarti pada item kelima yaitu Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan biaya yang rendah, sesuai dan dinilai tinggi oleh responden.

Berdasarkan hasil yang dijawab responden dengan menggunakan analisis deskriptif menunjukkan bahwa dari kelima indikator yang paling sangat berpengaruh atau yang paling tinggi pengaruhnya ialah pada variabel prestasi kerja saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan biaya yang rendah Artinya memaksimalkan sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian. Selain itu faktor yang kuat pengaruhnya terhadap prestasi kerja para pegawai antara lain seperti, kepuasan kerja, motivasi, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Martoyo (2000). Prestasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebagaimana menurut Sutrisno (2011) yang menyatakan bahwa dalam suatu organisasi, prestasi kerja sering kali dikaitkan dengan kepuasan kerja, dimana dengan asumsi semakin tinggi komitmen kerja seorang karyawan maka menunjukkan bahwa kinerja juga semakin tinggi. Hal itu juga didukung dengan penelitian yang diteliti Tranggona dan Kartika (2008) yang menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja yang meningkat akan mengakibatkan kinerja ikut meningkat. Dan hasil penelitian yang diteliti Edy Sutrisno (2013), prestasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu prestasi kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Prestasi Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh rekrutmen melalui prestasi kerja di Balai Penyediaan Perumahan Provinsi Sulawesi Selatan, hal ini ditunjukkan bahwa nilai signifikansi sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat dikatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui prestasi kerja pada Balai Penyediaan Perumahan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen berdampak terhadap kinerja pegawai, dimana semakin baik rekrutmen maka berdampak terhadap kinerja pegawai akan dapat lebih ditingkatkan begitupun dengan prestasi kerja pegawai juga akan meningkat

Rekrutmen sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan atau organisasi (Hasibuan, 2017:40). Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang kemudian akan diseleksi menjadi pegawai – pegawai baru diinstansi. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi (Rivai & Sagala, 2009:148). Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu organisasi. Setelah perencanaan SDM ditetapkan, kemudian menjadi tugas atasan, diharapkan seorang tenaga kerja dapat produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target volume instansi dapat terpenuhi. Selain itu dengan adanya tenaga kerja dan pihak instansi akan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh tenaga kerja meningkatkan kinerjanya. Meningkatkan faktor tenaga kerja itu sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi maka diperlukan tenaga kerja..

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja (Y2) di Balai Penyediaan Perumahan Sulawesi Selatan, total rata-rata skor variabel adalah sebesar 4,01 dan hal ini dapat dinyatakan sangat tinggi atau rata-rata responden menilai kinerja sangat tinggi. Pada item pertama yaitu Saya mampu mencapai target perusahaan meskipun pekerjaan tersebut dia lakukan pada jam kerja lembur (Y2.1) memperlihatkan bahwa sebanyak 4 orang (2,7%) menjawab sangat tidak setuju, 8 orang (5,4%) menjawab tidak setuju, 41 orang (27,9%) menjawab netral, 60 orang (40,8%) menjawab setuju, dan 34 orang (23,1%) menjawab sangat setuju. Dari skor rata-rata item sebesar 3,76 berada pada kategori tinggi yang berarti pada item pertama yaitu Saya mampu mencapai target perusahaan meskipun pekerjaan tersebut dia lakukan pada jam kerja lembur, sesuai dan dinilai tinggi oleh responden.

Pada item kedua yaitu Saya proaktif didalam mencari tata kerja baru untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang praktis (Y2.2) memperlihatkan bahwa sebanyak 3 orang (2%) menjawab sangat tidak setuju, 7 orang (4,8%) menjawab tidak setuju, 40 orang (27,2%) menjawab netral, 64 orang (43,5%) menjawab setuju, dan 33 orang (22,4%) menjawab sangat setuju. Dari skor rata-rata item sebesar 3,80 berada pada kategori tinggi yang berarti pada item kedua yaitu Saya proaktif didalam mencari tata kerja baru untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang praktis, sesuai dan dinilai tinggi oleh responden.

Pada item ketiga yaitu Seluruh tugas pekerjaan selama ini telah terselesaikan tepat waktu (Y2.3) memperlihatkan bahwa sebanyak 2 orang (1,4%) menjawab sangat tidak setuju, 4 orang (2,7%) menjawab tidak setuju, 35 orang (23,8%) menjawab netral, 66 orang (44,9%) menjawab setuju, dan 40 orang (27,2%) menjawab sangat setuju. Dari skor rata-rata item sebesar 3,94 berada pada kategori tinggi yang berarti pada item ketiga yaitu Seluruh tugas pekerjaan selama ini telah terselesaikan tepat waktu, sesuai dan dinilai tinggi oleh responden.

Pada item keempat yaitu Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah atasan (Y2.4) memperlihatkan bahwa sebanyak 4 orang (2,7%) menjawab sangat tidak setuju, 2 orang (1,4%) menjawab tidak setuju, 28 orang (19%) menjawab netral, 65 orang (44,2%) menjawab setuju, dan 48 orang (32,7%) menjawab sangat setuju. Dari skor rata-rata item sebesar 4,03 berada pada kategori tinggi yang berarti pada item keempat yaitu Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah atasan, sesuai dan dinilai tinggi oleh responden.

Pada item kelima yaitu Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan (Y2.5) memperlihatkan bahwa sebanyak 2 orang (1,4%) menjawab sangat tidak setuju, 2 orang (1,4%) menjawab tidak setuju, 15 orang (10,2%) menjawab netral, 55 orang (37,4%) menjawab setuju, dan 73 orang (49,7%) menjawab sangat setuju. Dari skor rata-rata item sebesar 4,33 berada pada kategori sangat tinggi yang berarti pada item kelima yaitu Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan, sesuai dan dinilai tinggi oleh responden.

Pada item keenam yaitu Saya mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai (Y2.6) memperlihatkan bahwa sebanyak 3 orang (2%) menjawab sangat tidak setuju, 2 orang (1,4%) menjawab tidak setuju, 19 orang (12,9%) menjawab netral, 61 orang (41,5%) menjawab setuju, dan 62 orang (42,2%) menjawab sangat setuju. Dari skor rata-rata item sebesar 4,20 berada pada kategori sangat tinggi yang berarti pada item kelima yaitu Saya mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai, sesuai dan dinilai tinggi oleh responden.

Berdasarkan hasil yang dijawab responden dengan menggunakan analisis deskriptif menunjukkan bahwa dari kelima indikator yang paling sangat berpengaruh atau yang paling tinggi pengaruhnya ialah pada variabel kinerja Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan sehingga menghasilkan kerja optimal. Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap pegawainya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja terhadap karyawan ataupun prestasi kerja karyawan menjadi berkurang.

Komitmen pada setiap pegawai sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi. Begitupun dengan Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang berdasarkan

kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu (Akmal, 2015). Penilaian prestasi kerja merupakan kegiatan untuk membantu perusahaan atau organisasi meningkatkan prestasi kerja pegawainya. Bagi perusahaan maupun instansi penilaian prestasi kerja pegawai dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasinya, yang akan memberikan dampak positif bagi perusahaan atau instansi itu sendiri (Cahyono dan Adnyani, 2014). Menurut Heikal (2016) prestasi kerja pegawai yang baik, didukung dengan adanya penarikan pegawai (rekrutmen) yang baik dan sesuai. Penarikan pegawai atau rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau instansi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon pegawai yang diinginkan sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada (Oaya et al., 2017). Penarikan pegawai ini merupakan proses menentukan atau menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu organisasi sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya (Rofiatun, dkk., 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Rofaita (2012) menyatakan bahwa rekrutmen karyawan memiliki hubungan positif terhadap prestasi kerja karyawan, karena semakin bagus rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja karyawan. Penelitian serupa oleh Afriyie et al. (2013), Zulianti (2014), Ekowoaba et al. (2015), Lukiyana dan Sriyanto (2017) menemukan hasil bahwa rekrutmen mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa semakin selektif perusahaan untuk merekrut tenaga kerja, maka prestasi kerja yang dihasilkan karyawan tersebut akan semakin meningkat.

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Prestasi Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh penempatan kerja melalui prestasi kerja di Balai Penyediaan Perumahan Provinsi Sulawesi Selatan, hal ini ditunjukkan bahwa nilai signifikansi sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat dikatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui prestasi kerja pada Balai Penyediaan Perumahan Provinsi Sulawesi Selatan, implikasi dalam penelitian ini diperoleh temuan empiris bahwa penempatan harus lebih ditingkatkan agar dapat meningkatkan kinerja melalui prestasi kerja, Prestasi kerja mempunyai arti penting didalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi, oleh karena itu pihak manajemen harus berusaha mendorong pegawai untuk selalu bekerja dengan baik sehingga dapat dapat mencapai prestasi yang terbaik. Dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan maupun organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu untuk dapat mewujudkan tujuan tersebut agar dapat tercapai. Salah satu hal yang mendukung kinerja yang baik adalah prestasi kerja. Prestasi kerja yang dihasilkan setiap karyawan akan berdampak positif bagi perusahaan, oleh karena itu dengan memberikan penghargaan memberikan motivasi kerja paling banyak/dominan dipergunakan setiap perusahaan maupun organisasi (Harahap & Amanah, 2018).

Penempatan kerja yang sesuai dengan bidang dan kemampuan pegawai juga akan menentukan tingkat prestasi kerja pegawai. Menurut Rivai & Sagala (2009) penempatan karyawan dalam suatu organisasi harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi atau latar belakang pendidikan pegawai dengan kualifikasi pekerjaan yang akan diembannya. Ketidaksesuaian penempatan kerja antara pegawai dengan kemampuan dan keahlian akan berdampak terhadap kinerja pegawai dan akan mempengaruhi prestasi kerjanya. Penempatan kerja dan prestasi kerja mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja. Bisa dikatakan bila pegawai sesuai dengan penempatan kerja maka pegawai tersebut akan meningkatkan kinerja yang efektif. Demikian pula bila prestasi kerja pegawai tinggi maka akan meningkatkan kinerja. Betapa pentingnya kinerja bagi instansi pemerintahan sehingga pengembangan pegawai, penempatan dan prestasi kerja merupakan salah satu upaya dapat meningkatkan kinerja, karena pengembangan pegawai merupakan wujud perhatian dan pengakuan instansi atau pimpinan kepada pegawai yang menunjukkan prestasi kerja, kerajinan, dan kepatuhan serta disiplin kerja.

Pengolahan pegawai yang efektif melalui cara peningkatan keterampilan dan keahlian pegawai juga memberikan kesempatan pada pegawai untuk dapat meningkatkan prestasi kerja dan berkembang lebih maju apabila penempatan kerja secara tepat dan disesuaikan dengan pendidikan yang dimiliki oleh pegawai diharapkan pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, produktifitas kerja mengikat dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat maka hal ini akan mempertimbangkan adanya kecenderungan semangat kerja yang tinggi dan juga meningkatkan loyalitas pegawai kepada instansi. Jadi jelaslah bahwa penempatan kerja, prestasi kerja dan kinerja saling berhubungan. Hal ini harus diperhatikan karena terdapat hubungan yang saling mempengaruhi antara ketiganya. Disatu pihak penempatan kerja dan prestasi kerja dapat meningkatkan kinerja. Sehingga pengembangan penempatan kerja dan prestasi kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai akan lebih meningkat cepat bila mereka memiliki prestasi kerja yang baik dalam bekerja serta mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Kerja sama yang baik antar pegawai akan termotivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Penempatan pegawai adalah menempatkan seseorang untuk mengisi salah satu jabatan tertentu. Penempatan yang baik dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi organisasi, disamping merupakan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi. Kesesuaian penempatan pegawai dengan bidang tugas sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan. Ketepatan menempatkan para karyawan pada posisi yang tepat merupakan salah satu faktor penting dalam usaha membangkitkan semangat dan kegairahan kerja karyawan Nitisemito (2000:20). Berdasarkan hasil analisis dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penempatan kerja memberikan efek positif yang masuk kategori signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja serta kinerja pegawai Nurdin (2014). Penelitian yang juga dilakukan

Randi Randi (2020). menemukan hasil bahwa penempatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini hasilnya ialah : 1) Rekrutmen memberi pengaruh positif dan signifikan pada Prestasi Kerja. 2) Penempatan Kerja memberi pengaruh positif dan signifikan pada Prestasi Kerja. 3) Rekrutmen memberi pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja. 4) Penempatan Kerja memberi pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja. 5) Prestasi Kerja memberi pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja. 6) Rekrutmen memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui prestasi kerja. 7) Penempatan Kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui prestasi kerja tenaga fasilitator pada Balai Penyediaan Perumahan Provinsi Sulawesi Selatan.

Referensi :

- A. Straves, Geoge dan Sayles, Leonard, 2020 Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerjemah Grace. M. Hadikusuma, Penerbit: PT. Bumi Aksara, Jakarta .
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan PT. Remaja Rosdakarya,
- Aziz, Tengku Ariefanda., Maarif, M.Syamsul dan Sukmawati, Anggraini. Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja. Bogor: Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Institut Pertanian Bogor, 2017.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga
- Benny Usman (2019) pengaruh penempatan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Media Lintas Indonesia Kota Palembang
- Cindy Rahmawati dkk, (2015) pengaruh penempatan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Blitar
- Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Creswell, J. W. (2010). Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar
- Dessler. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Alih bahasa Edy) Indeks. Jakarta
- Edi Sutrisno. (2015). Manajemen sumber daya manusia Edisi pertama. Jakarta: Penada Media Group.
- Edi Sutrisno(2010). Budaya Organisasi, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana.
- Hani Handoko. (2009). Manajemen. Yogyakarta: Liberty.
- Hani Handoko (2012). Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF.
- Fahmi, Irham. (2011). Pengertian Manajemen: Alfabeta.
- Gusnelti, Meri (2019) pengaruh rekrutmen dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja dengan kinerja karyawan sebagai variabel intervening pada PT Rimbo Panjang Sumber Makmur (RPSM) Kabupaten Pasaman Barat
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi Poernomo dan Hartono, (2019) Pengaruh rekrutmen dan seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. TELKOM INDONESIA,Tbk CABANG SIDOARJO H Siagian, 2013 Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi Revisi.
- Irene Ch. Sumanti, Wehelmina Rumawas, Danny D.S. Mukuan (2018) pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Manado

- Karina Octavia Muaja, dkk (2017) dengan judul pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SULUTGO Kantor Cabang Utama Manado
- Kayanti, Repis. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan. Pekanbaru: Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya , Bandung.
- Mangkunegara. (2013). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2011). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: PT.Rosda Karya
- Mohyi, Ach. 2012. Teori dan Perilaku Organisasi. Malang: UMM Press.
- Muhammad Rafi (2015) Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Riau kepri Pekanbaru
- Mulyana Mearns (dalam The Social Learning Theory Of Julian B Rotter, 2004)
- Ni Made Mely Cahyani dan I Wayan Mudiarta Utama (2019) pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan PT Tunas Jaya Sanur
- Noor, Juliansyah. 2013. Penelitian Ilmu Manajemen. Jakarta: Prenada Media Group
- Nugroho, Muhammad Aji, Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Makassar: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar, 2012
- Nurul Safika Agus, (2019), pengaruh rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pematang siantar
- Nyamin Sucipto & Andi Abdul Razak Ishak (2019) Pengaruh Prose Rekrutmen Terhadap Kinerja Agen Asuransi PT. ZURICH TOPAS LIFE CABANG MUSTANG MAKASSAR Jurnal Mirai Amkop
- Puguh dwi cahyono dkk (2011) Pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 cabang kayutangan malang)
- Rina Dwi Handayani (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS BALITSA
- Riniwati, Harsuko. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UB Press
- Rini Astuti dan Imam Prayogi (2018) Pengaruh kepemimpinan dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul
- Robbins, Stephen dan Judge. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat Raja Grafindo Persada.
- Samsul Arifin, Noer Aisyah Barlian, Zainul Hidayat (2018) pengaruh motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Puskesmas Sumpsi Kecamatan Rowokangkung Kabupaten Lumajang
- Saputra dan Nur Imam Azwar (2017) pengaruh rekrutmen dan penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada BNI KCU Makassar
- Sedamayanti. (2016). Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Siagian. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sri Gustina Pane (2018) Pengaruh Rekrutmen Pegawai dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pelabuhan IndonesiaII (Persero)
- Sugiono, 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta
- Sugiono, 2014. Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Statistika untuk Penelitian. Bandung: Penerbit Alfabeta. In Jurnal Akuntansi. <https://doi.org/10.24912/ja.v21i1.137>

- Sunyoto. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sunyoto, D. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia. Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Stephen, Robbins (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sontani, Uep Tatang dan Sambas Ali Muhidin. (2011). Desain Penelitian Kuantitatif. Bandung: Karya Andhika Utama
- Wibowo. (2013). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wilson, Bangun. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama
- Wibowo, 2013. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yoyo Sudaryo dan Agus Ariwibowo, Nunun Ayu Sofianti, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Buku Andi
- Yusran Bone dkk (2015), pengaruh penempatan kerja di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo
- Zulianti (2013) Pengaruh Strategi Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang)