PENGARUH PENEMPATAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS DI PERUM BULOG DIVISI REGIONAL KOTA PALU)

**AGUNG ANGGRIAWAN
LINA MAHARDIANA
RISNAWATI**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tadulako
Email: agung.anggriawan.amin@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Job Placement, Work Discipline, and Work Motivation on employee performance at PerumBulog Regional Division of Palu City. Independent variables of this research are Job Placement (X1), Work Discipline (X2), and Work Motivation (X3). While the dependent variable is Employee Performance (Y). The method of research is associative method the type of data used in this study is quantitative data while the data sources used are primary and secondary data. The population used in this study were 47 respondents. The sample of this research is saturated or census sampling. Data analysis method used in this research is multiple linear regression analysis method. The results of this study indicate that Job Placement, Work Discipline, and Work Motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance variable. Then Partially Work Placement has positive and insignificant effect, Work Discipline has positive and significant influence, and Work Motivation has positive and insignificant effect to Employee Performance at Bulog Division of Regional Division of Palu City. coefficient of determination show value of R-Square 0,904 which show that 90,4% variable of employee performance influenced by job placement variable, work discipline, and work motivation, while 09,6% influenced by other variable not examined in this research.

Keywords: Job Placement, Work Discipline, Work Motivation, and employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Divisi Regional Kota Palu. Variabel independen penelitian ini adalah Penempatan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3). Sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y). Metode penelitian adalah metode asosiatif Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif sedangkan sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 47 responden. Sampel penelitian ini yaitu sampling jenuh atau sensus. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penempatan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Kemudian Secara parsial Penempatan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perum Bulog Divisi Regional Kota Palu. Koefisien determinasi memperlihatkan nilai *R-Square* 0,904 yang menunjukkan bahwa 90,4% variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel penempatan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja, sedangkan 09,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Penempatan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja, Kinerja.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari instansi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan instansi. Manusia merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi atau instansi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga visi dan misi organisasi/instansi dapat dicapai sesuai dengan target/instansi.

Ketepatan penugasan dapat memudahkan orang tersebut untuk memahami dan menyelesaikan tugasnya dan dapat merespon setiap perubahan-perubahan yang terjadi pada lingkungan kerjanya. Sedarmayanti (2007:39) mengemukakan bahwa penempatan seseorang ke posisi yang tepat adalah dengan adanya kesesuaian orang dengan pekerjaan, yaitu mencocokkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan orang dengan karakteristik pekerjaan. Melakukan penempatan kerja yang tepat pada seorang pegawai maka akan meningkatkan kualitas pekerjaan pegawai, karena dengan penempatan kerja yang tepat akan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam mengerjakan pekerjaan. Berarti secara tidak langsung jika pegawai ditempatkan pada posisi yang tepat maka pegawai tersebut akan memiliki kinerja yang tinggi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan mengungkapkan dari sisi kedisiplinan pegawai Perum Bulog Divisi Regional Palu, hal ini terlihat masih adanya pegawai yang masuk kerja tidak tepat waktu atau datang terlambat, dari data presensi pegawai Perum Bulog Divisi Regional Palu dari bulan Januari-juli tahun 2017 rata-rata persentase ketidakhadiran pegawai mencapai 3,43% dan masih ada pegawai yang terkadang tidak memakai seragam pada jam kerja meskipun tanpa adanya alasan keamanan atau kepentingan instansi. (Sumber: Perusahaan Umum Divisi Regional Bulog Sulawesi Tengah) Selain disiplin kerja yang dimiliki seorang pegawai, demi mencapai kinerja yang berkualitas seorang pegawai harus memiliki motivasi, motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Gitosudarmo dalam Sutrisno, 2015).

Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai peran sangat penting artinya bagi pegawai atau para pemimpin, karena dengan motivasi yang tinggi, maka pekerjaan (tugas) dilakukan dengan bersemangat dan bergairah, sehingga akan dicapai hasil yang optimal (kinerja tinggi) yang tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan. Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2009) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tanggung jawab yang dimaksud yaitu kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Fenomena yang ada di Perum Bulog Divisi Regional Palu bahwa masih ada pegawai yang dalam pelaksanaan tugas tidak memiliki inisiatif sendiri dalam melaksanakan tugas yang sudah menjadi kewajiban pegawai tersebut, dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang diberikan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang diuraikan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Penempatan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Palu. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Penempatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Divisi Regional Palu. 3) Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Divisi Regional Palu. 4) Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Divisi Regional Palu.

2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Penempatan Kerja

Penempatan Kerja yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu pengalokasian para pegawai Perum Bulog Divisi Regional Kota Palu pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada pegawai baru dan kepada pegawai lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan kerja dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain. Adapun indikator penempatan kerja dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Pendidikan, yaitu pendidikan minimum pegawai yang diisyaratkan umur maksimal untuk SMK: 25 tahun, umur maksimal untuk D3: 27 tahun, dan umur maksimal untuk S1 dan S2: 30 tahun
- 2) Pengetahuan kerja, yaitu pengetahuan yang dimiliki pegawai Perum Bulog Divisi Regional Kota Palu sesuai jurusan pendidikan terakhir yang dimiliki pegawai.
- 3) Keterampilan kerja, yaitu kecakapan/keahlian pegawai Perum Bulog Divisi Regional Kota Palu untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek.
- 4) Pengalaman kerja, yaitu pengalaman seseorang pegawai Perum Bulog Divisi Regional Kota Palu untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam penelitian ini merupakan suatu sikap atau perilaku seorang pegawai Perum Bulog Divisi Regional Kota Palu dalam mematuhi segala aturan atau norma-norma yang telah ditetapkan instansi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien sesuai tujuan instansi. Disiplin kerja dalam penelitian ini berkaitan dengan disiplin waktu, disiplin moral, dan disiplin administrasi pegawai Perum Bulog Divisi Regional Kota Palu, Adapun indikator disiplin kerja dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Disiplin waktu, yaitu pegawai datang ke kantor sesuai dengan peraturan yang berlaku di Perum Bulog Divisi Regional Kota Palu.
- 2) Disiplin moral, yaitu pegawai taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh Perum Bulog Divisi Regional Kota Palu.
- 3) Disiplin administratif, yaitu pegawai memenuhi tanggung jawab terhadap tugas yang diamanahkan sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan Perum Bulog Divisi Regional Kota Palu.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam penelitian ini merupakan faktor pendorong pegawai Perum Bulog Divisi Regional Kota Palu untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan baik agar dapat mencapai suatu tujuan tertentu. Dengan memiliki motivasi kerja yang baik, seorang pegawai akan lebih mudah dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Adapun indikator motivasi kerja dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Kebutuhan berprestasi, yaitu kebutuhan pegawai Perum Bulog Divisi Regional Kota Palu untuk memperoleh suatu kesuksesan yang dapat diukur melalui standar kesempatan seseorang.
- 2) Kebutuhan berafiliasi, yaitu kebutuhan pegawai Perum Bulog Divisi Regional Kota Palu untuk berhubungan baik dengan orang lain dalam lingkungan kerja.
- 3) Kebutuhan kekuatan, yaitu kebutuhan pegawai Perum Bulog Divisi Regional Kota Palu untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan kerja, dengan harapan karyawan tersebut bisa dihargai dan mengaktualisasikan diri di lingkungan kerjanya.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dalam penelitian ini merupakan suatu hasil kerja pegawai Perum Bulog Divisi Regional Kota Palu yang dihasilkan dari tugas-tugas ataupun tanggung jawab yang telah diberikan

kepadanya. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa besar mereka memberikan kontribusi kepada sebuah organisasi. Adapun indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Kuantitas kerja, yaitu jumlah dari hasil kerja yang diselesaikan oleh pegawai Perum Bulog Divisi Regional Kota Palu.
- 2) Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai Perum Bulog Divisi Regional Kota Palu yang sesuai dengan syarat-syarat ketentuan.
- 3) Pelaksanaan tugas, yaitu sejauh manakah seorang pegawai Perum Bulog Divisi Regional Kota Palu dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar.
- 4) Tanggung jawab, yaitu kesadaran seorang pegawai Perum Bulog Divisi Regional Kota Palu akan kewajibannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Hubungan antara Penempatan Kerja dan Kinerja

Siagian (2002:40) bahwa kinerja seseorang dan produktivitas kerjanya ditentukan oleh tiga faktor utama yaitu motivasi, kemampuan, dan ketepatan penugasan, agar terjadi ketepatan penugasan, maka dalam penempatan karyawan berpedoman kepada prinsip penempatan orang-orang yang tepat dengan tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat atau *the right man in the right place and the right man in the right job*. (Hasibuan, 2008:64)

Sastrohadiwiryo dalam Yuniarsih dan Suwanto (2016:116) mengemukakan bahwa penempatan tenaga kerja adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dari dan tanggung jawab sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi, antara lain fungsi dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

Hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja

Bacal (2001:164) menjelaskan bahwa disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan pimpinan mengidentifikasi dan mengkonsumsikan masalah – masalah kinerja kepada pegawai. Lebih lanjut Hasibuan (2008:193), disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Rivai (2009:444), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pegawai yang memiliki disiplin yang baik tercermin pada besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mewujudkan pencapaian efektivitas kerja yang maksimal, baik dari sisi disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Hubungan antara Motivasi dan Kinerja

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat, dan antusias mencapai hasil yang optimal. (Hasibuan dalam Suranto, 2014). Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pencapaian tujuan (Greenberg dan Baron dalam Wibowo, 2016:322).

Sutrisno (2015:146), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dengan demikian, motivasi kerja memiliki hubungan yang cukup besar terhadap kinerja pegawai. Ini dapat dilihat dari semakin tinggi motivasi seorang pegawai maka semakin mudah untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir di atas maka peneliti merumuskan Hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Penempatan Kerja, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja secara Serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Divisi Regional Kota Palu.
2. Penempatan Kerja secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai pada Perum Bulog Divisi Regional Kota Palu
3. Disiplin Kerja secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Kota Palu.
4. Motivasi Kerja secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pegawai Divisi Regional Bulog Kota Palu.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2010:55), rumusan masalah asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian kuantitatif dalam melihat pengaruh/hubungan antar variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya terdapat variabel independen dan variabel dependen. Dari variabel tersebut selanjutnya di cari sebesar besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Selanjutnya teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik pengambilan sampel Penelitian yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014:122-123), sehingga dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Perum Divisi Regional Kota Palu. Adapun jumlah Populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 47 orang pegawai negeri sipil. Metode dalam penelitian ini adalah regresi berganda dimana secara umum data hasil pengamatan Y dipengaruhi oleh beberapa variabel bebas $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Sugiyono (2014:277).

Bila dijabarkan secara matematis, maka bentuk persamaan dari regresi linear berganda ialah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \quad (1)$$

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- X1 = Penempatan Kerja
- X2 = Disiplin Kerja
- X3 = Motivasi Kerja
- b1 - b2 = Parameter Yang Diukur

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,060	,249		4,263	,000
X1 (Penempatan Kerja)	,022	,054	,020	,404	,688
X2 (Disiplin Kerja)	,714	,055	,927	12,872	,000
X3 (Motivasi Kerja)	,018	,050	,025	,361	,720
Multiple R = 0,951					
R Square (R ²) = 0,904					
F _{hitung} = 134,890					
Sig. F = 0,000					

Berdasarkan nilai dari tabel di atas, maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan berikut:

$$Y = 1,060 + 0,022X_1 + 0,714X_2 + 0,018X_3 \quad (2)$$

Berdasarkan persamaan regresi bahwa variabel independen (X1) memberi pengaruh positif terhadap variabel dependen, (X2) memberi pengaruh positif terhadap variabel dependen dan (X3) memberi pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y).

- a. Nilai konstanta (a) adalah 1,060, artinya Kinerja pegawai pada Perum Divisi Regional Bulog Kota Palu sebelum adanya variabel Independen adalah sebesar 1,060.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Penempatan Kerja (X1) bernilai positif yaitu 0,022 atau 2,2%. Hal ini menyatakan bahwa nilai penempatan kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai Perum Divisi Regional Bulog Kota Palu.
- c. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) bernilai positif yaitu 0,714 atau 71%. Hal ini menyatakan bahwa nilai motivasi kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai Perum Divisi Regional Bulog Kota Palu
- d. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi kerja (X3) bernilai positif yaitu 0,018 atau 1,8%. Hal ini menyatakan bahwa nilai penempatan kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai Perum Divisi Regional Bulog Kota Palu.

Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen yakni penempatan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja yang diteliti memiliki pengaruh secara serempak terhadap variabel dependen kinerja pegawai divisi regional bulog Kota Palu. Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel di atas, diperoleh Sig.F sebesar $0,000 < 0,05$, yang dapat diartikan bahwa variabel penempatan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa uji-F hasilnya terbukti.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yakni penempatan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja yang diteliti memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai divisi regional bulog Kota Palu dapat dijelaskan hasil uji t dari variabel independen adalah sebagai berikut:

- Penempatan Kerja (X_1). Variabel Penempatan Kerja memiliki tingkat signifikansi t sig. ($0,668 > \alpha$ ($0,05$)) Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan “Penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Divisi Regional Bulog Kota Palu.” Berdasarkan uji-t hasilnya tidak terbukti.
- Disiplin Kerja (X_2). Variabel disiplin kerja memiliki tingkat signifikansi t sig. ($0,000 < \alpha$ ($0,05$)) Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan “Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Divisi Regional Bulog Kota Palu.” Berdasarkan uji-t hasilnya terbukti.
- Motivasi Kerja (X_3). Variabel motivasi kerja memiliki tingkat signifikansi t sig. ($0,720 > \alpha$ ($0,05$)) Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan “Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Divisi Regional Bulog Kota Palu.” Berdasarkan uji-t hasilnya tidak terbukti.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penempatan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Perum Divisi Regional Bulog Kota Palu. Di ketahui bahwa variabel penempatan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara serempak terhadap kinerja pegawai Perum Divisi Regional Bulog Kota Palu. Variabel penempatan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Perum Divisi Regional Bulog Kota Palu. Dalam hal penempatan kerja dapat memudahkan pegawai untuk memahami dan menyelesaikan tugasnya dan dapat merespon setiap perubahan-perubahan yang terjadi pada lingkungan kerjanya, disiplin kerja mempengaruhi sikap ketaatan para pegawai dalam melakukan pekerjaan dan mentaati semua aturan yang telah ditetapkan. Sedangkan motivasi kerja mempengaruhi sikap pegawai untuk saling berinteraksi dengan pegawai lain dan selalu bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

Siagian (2002:40) bahwa kinerja seseorang dan produktivitas kerjanya ditentukan oleh tiga faktor utama yaitu motivasi, kemampuan, dan ketepatan penugasan, agar terjadi ketepatan penugasan, maka dalam penempatan pegawai berpedoman kepada prinsip penempatan orang – orang yang tepat dengan tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat atau *the right man in the right place and the right man in the right job*. (Hasibuan, 2008:64)

Hasibuan (2008:193), disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Atkhan (2013) Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur dan Akila (2015) Pengaruh Motivasi dan Disiplin

kerja terhadap Kinerja PNS pada Dinas Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Provinsi Sumatera Selatan bahwa terdapat pengaruh positif antara penempatan kerja terhadap kinerja dan terdapat pengaruh positif antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

Penempatan kerja (X_1) Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Perum Divisi Regional Bulog Kota Palu diketahui bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai divisi regional bulog kota palu hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa tingkat signifikansi t sig yang diperoleh sebesar $0,688 > \alpha 0,05$. Dapat diartikan bahwa meskipun pegawai memiliki penempatan kerja yang baik, hal tersebut berpengaruh tidak signifikan atau memberikan pengaruh kecil terhadap peningkatan kinerja pegawai Perum Divisi Regional Bulog Kota Palu karena pegawai yang penempatan kerja yang tidak sesuai mampu belajar serta menyesuaikan diri terhadap pekerjaannya sehingga penempatan kerja di Perum Divisi Regional Bulog Kota Palu pengaruhnya kecil.

Rivai (2009:210) mengemukakan penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain. Dengan demikian penempatan dalam kaitan ini meliputi promosi, transfer, dan demosi. hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Atkhan (2013) Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur yang menunjukan bahwa terdapat pengaruh/hubungan positif antara penempatan kerja terhadap kinerja.

Disiplin Kerja (X_2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Perum Divisi Regional Bulog Kota Palu diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Perum Divisi Regional Bulog Kota Palu. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa tingkat signifikansi t sig yang diperoleh sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ Dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai Perum Divisi Regional Bulog Kota Palu.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2016) Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dikantor satuan polisi pamong praja dikota Semarang hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perum Divisi Regional Bulog Kota Palu bernilai positif artinya jika disiplin kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai Perum Divisi Regional Bulog Kota Palu. Hal ini menyatakan bahwa variabel disiplin kerja merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai di Perum Divisi Regional Bulog Kota Palu karena dengan adanya disiplin dalam diri seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan selalu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu sehingga akan lebih mempermudah Perum Divisi Regional Bulog Kota Palu untuk mencapai tujuannya.

Motivasi Kerja (X_3) Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada divisi regional bulog kota palu diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Perum Divisi Regional Bulog Kota Palu Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa tingkat signifikansi t sig yang diperoleh sebesar $0,720 > \alpha 0,05$. Dapat diartikan bahwa meskipun pegawai memiliki Motivasi kerja yang baik, hal tersebut berpengaruh tidak signifikan atau memberikan pengaruh kecil terhadap peningkatan kinerja pegawai Perum Divisi Regional Bulog Kota Palu.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2016) Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dikantor satuan polisi pamong praja dikota Semarang hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Penempatan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara serempak terhadap kinerja pegawai di Perum Divisi Regional Bulog Kota Palu, Penempatan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Perum Divisi Regional Bulog Kota Palu, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perum Divisi Regional Bulog Kota Palu, Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Perum Divisi Regional Bulog Kota Palu.

Saran

Berdasarkan dari hasil analisa dan kesimpulan yang dilakukan, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada Perum Divisi Regional Bulog Kota Palu agar lebih memperhatikan penempatan kerja pegawai yang diantaranya keterampilan kerja dimana pegawai diberi pelatihan atau pengetahuan tentang pengoperasian alat – alat kerja yang ada di Perum Divisi Regional Bulog Kota Palu agar pegawai dapat berkerja secara maksimal.
2. Diharapkan kepada Perum Divisi Regional Bulog Kota Palu agar lebih memperhatikan disiplin kerja pegawai yang diantaranya disiplin administratif dimana pegawai yang tidak memakai seragam sesuai peraturan yang telah ditetapkan dan diberikan teguran tertulis sebagai ancaman hukuman.
3. Diharapkan kepada Perum Divisi Regional Bulog Kota Palu agar lebih meningkatkan motivasi kerja pegawai yang berhubungan dengan kebutuhan berprestasi yang dimiliki para pegawai diantaranya agar pegawai lebih mengutamakan kepentingan bersama dari pada kepentingan pribadi agar tujuan Perum Divisi Regional Bulog Kota Palu dapat cepat tercapai.
4. Diharapkan kepada Perum Divisi Regional Bulog Kota Palu agar lebih meningkatkan kinerja pegawainya diantaranya kuantitas kerja yaitu pegawai harus memenuhi atau melebihi target dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

6. REFERENSI

- Akila, 2015. Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PNS pada Dinas Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 12, No.2, hal.75 – 86
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Atkhan, Margono, Riady, 2013. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur *eJournal Administrative Reform*, Vol. 1, No. 3, hal. 257-271
- Bacal, Robert. 2001. *Performance Management*, diterjemahkan oleh Surya Dharma dan Yanuar Irawan. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. A. A. Anwar Prabu, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Ardi Mahasatya.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Fathoni, Minarsih, 2016. Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor satuan polisi pamong praja di Kota Semarang. *Journal of Management*, Volume 2, No.2, Maret 2016.
- Sutrisno Edy, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Suranto, Lestari, 2014. Pengaruh motivasi, Gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko, dan Muara Bungo. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Volume 10, Nomor 2, hal.148-160.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.