



Home / Archives / Vol. 3 No. 2 (2023): Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia

Vol. 3 No. 2 (2023): Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia



DOI: <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i2>

Published: 2023-06-28

Articles

ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI PADA KOPERASI WANITA MEKAR SARI DESA LUBUK OGONG KECAMATAN BANDAR SEIKIJANG KABUPATEN PELALAWAN

Raja Ade Fitrasari Mochtar, Andika Setiawan, Raja Ria Yusnita
386 – 401



PENGARUH HARGA, KUALITAS PRODUK, DAN CITRA MEREK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KOPI LOKAL

Studi Kasus Pada Tarzzan Coffee Roastery
Yunita Fitri Wahyuningtyas, Anang Bagus Setyawan, Lukia Zuraida
402 – 416



PENGARUH KOMPENSASI DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL BANTUL

Ella Meirizki, Insiatiningsih Insiatiningsih

417 – 439



PERAN MOTIVASI INTRINSIK SEBAGAI PEMEDIASI ANTARA KEPERIBADIAN PROAKTIF DAN KREATIVITAS

Asri Sekar Mawar Firdausi

440 – 454



UPAYA PENCAPAIAN TARGET PENERIMAAN PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD) YANG BERSUMBER DARI RETRIBUSI DAERAH MELALUI TRANSAKSI NON TUNAI DI KABUPATEN PURWOREJO

Syeh Assery, Aulia Widyasmara

455 – 467



PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP MINAT BELI ULANG MIE GACOAN YOGYAKARTA DENGAN KEPUASAN KONSUMEN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Dewi Siska Andari, Muhammad Mathori

468 – 489



EVALUASI KINERJA KARYAWAN PADA SUBBAG KEPAGAWAIAN DAN TATA USAHA BALAI BESAR VETERINER WATES

Suci Utami Wikaningtyas, Ika Wahyu Setyawati, Rufaida Setyawati

490 – 507



UPAYA PENINGKATAN KINERJA DINAS PARIWISATA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Suhartono Suhartono, Arinta Kurnia Budiharja

508 – 522



UPAYA PENINGKATAN KOMPETENSI PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN PACITAN

Muhammad Awal Satrio Nugroho, Budiarto Budiarto, Zaenab Alboneh

523 – 538



EVALUASI KINERJA PEGAWAI RUMAH TAHANAN NEGARA KELAS IIA YOGYAKARTA BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 46 TAHUN 2011

Achmad Tjahjono, Podar Sasongko, Manendha Maganitri Kundala

539 – 556



EVALUASI KINERJA DINAS PARIWISATA KEPEMUDAAN DAN OLAH RAGA DALAM RANGKA PENINGKATAN PENGEMBANGAN WISATA KABUPATEN PACITAN

Meidi Syaflan, Sukanto Sukanto, Mohammad Mahsun

557 – 572



PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN MAHASISWA KAMPUS STTA YOGYAKARTA

Yenni Kurnia Gusti, Shaliha Nafsul Muthmainatu Rohmatulloh

573 – 594



PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP NILAI PERUSAHAAN

Studi Empiris Pada Perusahaan LQ45 Periode 2016-2020

Sulastiningsih Sulastiningsih, Yoga Pradita, Mahamadaree Waeno

595 – 616



ANALISIS SISTEM PENGAJIAN TENAGA KONTRAK UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Muhammad Subkhan, Wahyu Setianingsih, Ruddy Tri Santoso

617– 630



PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI, BEBAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BANTUL

Nur Widiastuti, Alex Taufiq

631 – 651



PENGARUH REMUNERASI, KEPUASAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PAJAK PADA KANWIL DJP D.I. YOGYAKARTA DI MASA PANDEMI COVID-19

Akhmad Jazuli, Sofiati Sofiati, Donny Prasetyo

652 – 674



UPAYA PENINGKATAN KOMPETENSI PERSONIL POLRI DI DITIDENSOS DENSUS 88 AT POLRI WILAYAH YOGYAKARTA

Sumarno Sumarno, Mudasetia Mudasetia
675 – 695



IMPLEMENTASI DIGITAL MARKETING UNTUK MENINGKATKAN JUMLAH KONSUMEN PADA LEMBAGA BIMBINGAN DAN KONSULTASI BELAJAR NURUL FIKRI (BKB NF)

Angki Dwi Aryani, Nita Fitriana
696 – 717



PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP LOYALITAS DAN KINERJA KARYAWAN TETAP YAYASAN PUPUK KALTIM KOTA BONTANG

Zulkifli Zulkifli, Abdul Halim, Wahyu Purwanto
718 – 741



PENILAIAN KINERJA, PEMERINGKATAN KINERJA DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA SLEMAN

Uswatun Chasanah, Muhammad Heri Nugroho
742 – 751



Make a Submission

INFORMATION

For Readers

For Authors

For Librarians

EDITORIAL POLICIES

[Publication Ethic](#)

[Editorial Team](#)

[Reviewer](#)

[Focus and Scope](#)

[Author Guidelines](#)

[Peer Review Process](#)

[Publication Frequency](#)

[Publication fee](#)

[Plagiarism Checker](#)

[Copyright Notice](#)

[Open Access Policy](#)

[Ethical Statement](#)

[Publisher](#)

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

eISSN 2808-1617



TOOLS

zotero

INDEXING LIST



Support By



VISITORS



Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia

Jl. Lowanu Sorosutan UH VI / 20,
Sorosutan, Kota Yogyakarta,
DIY 55162
Email: jurnal@stieww.ac.id



JRABI by STIE Widya Wiwaha
is licensed under a [Creative Commons
Attribution-ShareAlike 4.0 International
License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Platform & workflow by
OJS / PKP

[Home](#) / [Editorial Team](#)

Editorial Team

Editor in Chief:



Agung Slamet Prasetyo

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Managing Editor:



Beta Asteria

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)



Sulastiningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)

Editorial Board:



Mudasetia Hamid

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)



John Suprihanto

Universitas Gadjahmada Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | [Scopus](#)



Suhartono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta, Indonesia

[Profile](#) | [Google Scholar](#) | Scopus

Publication and Content Editor:

Isty Murdiani, SE

Make a Submission

INFORMATION

[For Readers](#)

[For Authors](#)

[For Librarians](#)

EDITORIAL POLICIES

[Publication Ethic](#)

[Editorial Team](#)

[Reviewer](#)

[Focus and Scope](#)

[Author Guidelines](#)

[Peer Review Process](#)

[Publication Frequency](#)

[Publication fee](#)

[Plagiarism Checker](#)

[Copyright Notice](#)

[Open Access Policy](#)

[Ethical Statement](#)

[Publisher](#)

ARTICLE TEMPLATE



ISSN

eISSN 2808-1617



TOOLS

zotero

INDEXING LIST



Support By



VISITORS



Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia

Jl. Lowanu Sorosutan UH VI / 20,
Sorosutan, Kota Yogyakarta,
DIY 55162
Email: jurnal@stieww.ac.id



JRABI by STIE Widya Wiwaha
is licensed under a [Creative Commons
Attribution-ShareAlike 4.0 International
License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Platform & workflow by
OJS / PKP

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI, BEBAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA BANTUL

Nur Widiastuti¹, Alex Taufiq²

^{1,2}Program Studi Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta
noor_mmww@yahoo.com¹

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang harus dikelola dengan baik, terutama berkaitan dengan proses penempatan pegawai, pemberian beban kerja, dan pengembangan karir pegawai. Harapannya, dapat meningkatkan kinerja organisasi untuk memperoleh hasil sesuai yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penempatan pegawai, beban kerja terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan nonprobability sampling. Responden dalam penelitian ini diambil dari KPP Pratama Bantul yang berjumlah 91 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel sensus, dengan cara menyebarkan kuesioner. Hasil dari penelitian menunjukkan penempatan pegawai, beban kerja, dan pengembangan karir baik secara parsial maupun simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Penempatan Pegawai, Beban Kerja, Pengembangan Karir.

Abstract

Human resources is an organizational asset that should be managed properly, especially regarding placement, assignment of workloads, and career development for the employees. Proper human resources management, hopefully, will improve organizational performance therefore set results. This study aims to determine the influence the placement and workload of employees unto their performance. This study will use quantitative research method with non-probability sampling method. The respondents in this study originated from KPP Pratama Bantul, totaling 91 employees. The sampling technique used is census sample, by distributing questionnaires. The results of the study revealed that employee placement, workload, and career development all partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Employee Performance, Employee Placement, Workload, Career Development.*

PENDAHULUAN

Kelangsungan hidup dan kegiatan operasional suatu organisasi tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya. Organisasi dalam mencapai tujuannya harus bisa mengelola asset – asset yang dimiliki secara efektif dan efisien. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian suatu organisasi yang harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di lingkungannya. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai kinerja yang baik dalam hal perencanaan, melaksanakan kegiatan operasional dan mengendalikan jalannya organisasi.

Dalam satu dekade terakhir mulai terjadi perubahan pada manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Perubahan ini membuat manajemen ASN menjadi lebih profesional tertata dan terstruktur. Harapannya, tugas dan fungsi dapat dilakukan dengan lebih baik lagi. Perubahan tata kelola ASN diatur dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN. ASN disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu (Penjelasan Umum UU.No.5 Tahun 2014).

Untuk dapat menjalankan tersebut Pegawai ASN harus memiliki profesi dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada Sistem Merit atau perbandingan antara kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dimiliki. Manajemen ASN memegang peran penting untuk meningkatkan produktivitas pegawai agar mempunyai kecermatan dalam pelaksanaan tugas, meningkatkan kerjasama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda. Salah satu aspek penting dalam mengelola sumber daya manusia dalam organisasi adalah penempatan pegawai.

Penempatan pegawai merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan tepat atau tidaknya seorang pegawai ditempatkan pada posisi tertentu di dalam organisasi. Penempatan pegawai yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap menuju prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri. Hal ini sangat penting bagi suatu organisasi karena penempatan pegawai pada posisi yang tepat sangat erat hubungannya dengan prestasi kerja pegawai dalam memberikan manfaat yang besar bagi organisasi. Menurut Hasibuan (2014), “penempatan pegawai tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap pegawai, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang.”

Setiap pegawai mendapatkan beban kerja dari organisasi untuk diselesaikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya baik beban kerja secara mental maupun secara fisik. Organisasi harus dapat menentukan beban kerja yang tepat untuk masing-masing pegawai sesuai dengan jabatan dan posisinya. Beban kerja harus diformulasikan secara tepat dengan harapan dapat memberikan hasil kinerja yang optimal, sesuai dengan Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja

adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Analisis beban kerja diharapkan untuk dapat memperoleh informasi tentang efektivitas dan efisiensi jabatan serta efektivitas dan efisiensi unit kerja, prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit, jumlah kebutuhan pegawai/pejabat, jumlah beban kerja jabatan dan jumlah beban kerja unit, dan standar norma waktu kerja, agar organisasi bisa menyusun beban kerja yang tepat kepada pegawai sehingga kinerja pegawai menjadi optimal.

Beban kerja yang tinggi akan dapat menghasilkan pencapaian yang optimal dan kinerja yang baik, tapi beban kerja yang terlalu tinggi atau berlebihan akan mengakibatkan penurunan performa kerja dari pegawai. Hal ini disebabkan oleh kapasitas kerja pegawai dengan beban pekerjaan yang ditanggung tidak sebanding. Beban kerja yang ringan atau rendah juga akan menimbulkan masalah dalam pencapaian kinerja pegawai dan tujuan dari organisasi. Direktorat Jenderal Pajak dalam beberapa tahun terakhir melakukan beberapa kebijakan dan reorganisasi yang berdampak pada perubahan beban kerja yang harus ditanggung oleh pegawai.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Salah satunya adalah pengembangan karir, sehingga karyawan berupaya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan berupa kinerja yang baik.

KPP Pratama Bantul merupakan organisasi pemerintahan yang berada di bawah naungan Eselon Satu Direktorat Jenderal Pajak dan di bawah Kementerian Keuangan. Status pegawainya adalah Pegawai Negeri Sipil yang diatur dalam Undang-undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Anggota Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembinaan kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Dalam hubungan dengan pengembangan karier ASN, UU.No.5 Tahun 2014 (pasal 69) menegaskan:

1. Pengembangan karier ASN dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah;
2. Pengembangan karier ASN/PNS dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.

Karier dalam kehidupan pegawai menjadi sangat penting di dalam organisasi, baik itu di organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Karier mencerminkan perkembangan pegawai secara individu dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam organisasi yang bersangkutan. Setiap pegawai harus bekerja keras dan cerdas agar memperoleh hasil kinerja yang bagus, dengan kinerja yang bagus, pegawai dapat memiliki peluang untuk dipromosikan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, penelitian ini didasarkan pada research gap dari penelitian terdahulu dan permasalahan penempatan pegawai, beban kerja, dan pengembangan karir belum tepat sehingga diharapkan dapat memberikan masukan kepada KPP Pratama Bantul. Research gap yang ditemukan

dalam penelitian terdahulu memiliki perbedaan hasil penelitian, hal tersebut dipengaruhi oleh perbedaan variabel yang digunakan, sampel, instrumen, dan sumber data penelitian.

KAJIAN PUSTAKA

Penempatan

Penempatan pegawai merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang pegawai ditempatkan pada posisi tertentu yang ada didalam organisasi untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap pegawai.

Menurut Jackson (1997), bahwa penempatan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kepribadian pegawai tersebut. Menurut Gomes (2003), penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2014), bahwa penempatan pegawai yang tepat merupakan salah satu kunci meraih prestasi kerja yang optimal dari setiap pegawai, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang.

Tujuan dari penempatan kerja untuk memberikan pekerjaan yang tepat kepada karyawan yang tepat agar pekerjaan yang dilakukannya dapat selesai dengan efektif dan efisien, selain itu penempatan kerja dilakukan agar karyawan mendapatkan kondisi kerja yang nyaman dalam bekerja sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkat.

Beban Kerja

Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut.

Menurut Koesmowidjojo (2017:22) Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri. Beban kerja menurut Astianto, (2014:5) dapat diidentifikasi sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kinerja manusia bersifat mental dan fisik maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Berdasarkan pendapat di atas maka yang dimaksud dengan beban kerja dalam penelitian ini adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Penempatan Pegawai

Pengertian karir adalah perbaikan dan persiapan yang dilakukan seseorang atau pegawai didalam meningkatkan kemampuan, baik secara langsung maupun melalui pelatihan, demi terciptanya keinginan seseorang atau perusahaan.

Bernardin dan Russel (2013) menyatakan bahwa sistem pengembangan karir adalah upaya formal, terorganisir, terencana untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan individu dan kebutuhan tenaga kerja organisasi. Hal tersebut adalah mekanisme untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia saat ini dan masa depan dari suatu organisasi. Menurut Mondy (2008:243) menyatakan pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan.

Dari penjelasan di atas memberikan makna bahwa pengembangan karir dalam suatu organisasi harus dipandang sebagai proses yang sangat dinamis yang mencoba untuk memenuhi kebutuhan manajer, bawahan dan organisasi. Pengembangan karir juga merupakan tanggung jawab manajer dalam mendorong karyawan untuk mengambil tanggung jawab untuk karir mereka sendiri, pengembangan karir juga bantuan terus menerus dalam bentuk umpan balik atau kinerja individu. Selain itu seharusnya pengembangan karir itu tidak hanya dilakukan kepada beberapa orang yang terpilih saja atau kepada orang-orang yang berada pada posisi atau jabatan tertentu saja.

Kinerja Karyawan

Organisasi dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia adanya meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Zainal (2014) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Robbin (2017) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai

Menurut Gomes (2003), "penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada

satu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi." Menurut Hasibuan (2014), "bahwa penempatan pegawai yang tepat merupakan salah satu kunci meraih prestasi kerja yang optimal dari setiap pegawai, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang." Menurut Jackson (1997), "bahwa penempatan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kepribadian pegawai tersebut." Kusuma (2014) dan Wijaya (2013) dalam penelitiannya menyatakan penempatan pegawai berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai

Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Sitepu (2013) menyatakan bahwa beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja merupakan salah satu yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Fransiska (2020) menyatakan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, begitu juga Menurut Koesmowidjojo (2017:22) Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Terdapat tiga indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja, antara lain;

a. Kondisi pekerjaan.

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

b. Penggunaan waktu kerja.

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja, namun ada organisasi yang yang tidak memiliki SOP atau tidak konsisten, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan.

c. Target yang harus dicapai.

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan.

Fransiska (2020) dan Muhammad (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai

Bernardin dan Russel (2013: 322) menyatakan bahwa "A career development system is a formal, organized, planned effort to achieve a balance between individual needs and organizational workforce requirement. It is mechanism for meeting the present and future human resource needs of an organization".

Pernyataan tersebut menyatakan bahwa program pengembangan karir merupakan suatu usaha yang terencana untuk mencapai keseimbangan antara

kebutuhan individu dan kebutuhan organisasi. Selanjutnya Mondy (2008:243) menyatakan "Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan". Zainal (2014) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Febriansah (2016) dan Sahadewa (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh penempatan kerja, beban kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja pegawai

Menurut Runtuwene, P. (2016) bahwa secara simultan penempatan kerja dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Menurut Sahadewa, I. G. A., & Rahmawati, P. I. (2021), hasil penelitiannya menyatakan secara simultan dan parsial penempatan karyawan dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang Relevan

1. Kusuma 2014 Pengaruh Penempatan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan
2. Wijaya 2013 Pengaruh Penempatan dan Pengalaman terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan
3. Fadilah 2013 Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik)
4. Aldilansari 2014 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)
5. Palembang 2017 Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado)
6. Nabawi 2020 Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
7. Fransiska 2020 Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
8. Paramitadewi 2017 Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan
9. Muhammad 2016 Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado
10. Sijabat 2017 Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Utara
11. Febriansyah 2016 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Karir dan Komitmen Karir Sebagai Variabel Intervening
12. Massie 2015 Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri Provinsi Sulawesi Utara
13. Runtuwene 2016 Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo Manado

14. Sahadewa 2021 Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Handara Golf and Resort Bali

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif sebagai mana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018) yaitu “metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk mengkaji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat kegiatan Penelitian ini dilaksanakan pada KPP Pratama Bantul yang beralamat di Jalan Urip Sumoharjo No 7, Bejen, Gose, Kecamatan Bantul, D.I.Yogyakarta pada Oktober 2021.

Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2018), pengertian variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018).

Kinerja Karyawan (Y)

Robbin (2017) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Variabel Bebas (X)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2018).

Penempatan pegawai (X₁)

Menurut Jackson (1997), bahwa penempatan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kepribadian pegawai tersebut.

Beban Kerja (X₂)

Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Koesmowidjojo (2017) Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya.

Pengembangan Karir (X_3)

Zainal (2014) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel untuk penelitian ini berjumlah 91 orang pegawai KPP Pratama Bantul.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan analisa yang dilakukan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi suatu data. Adapun analisis deskriptif pada penelitian ini berupa data usia, jenis kelamin, responden pada KPP Pratama Bantul.

Uji Instrumen

Terdiri dari uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan program SPSS *statisticfor windows* dengan responden sebanyak 85 orang.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS.

Uji Asumsi Klasik

Adapun yang digunakan dalam Penelitian ini adalah Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Regresi Linear Berganda.

Pengujian Hipotesis

Adapun yang digunakan dalam Penelitian ini adalah Uji t dan Uji F.

Uji Model

Adapun yang digunakan dalam Penelitian ini adalah Uji Koefisien Determinan (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada pegawai KPP Pratama Bantul. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 85 responden. Adapun hasil penelitian disajikan sebagai berikut:

1. Hasil Statistik Deskriptif

Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin, data ini untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1 berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Laki_laki	51	60	60	60
	Perempuan	34	40	40	100
	Total	85	100	100	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia, data ini untuk mengetahui proporsi usia karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2 berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19 - 30	17	20,0	20,0	20,0
	31 - 40	35	41,2	41,2	61,2
	41 - 50	25	29,4	29,4	90,6
	51 - 60	8	9,4	9,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Sumber : Data primer diolah, 2021

Statistik deskriptif merupakan analisis statistik yang memberikan gambaran secara umum mengenai karakteristik dari masing-masing variabel penelitian yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), maximum, dan minimum dan standar deviasi. Hasil statistik deskriptif dari variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Keterangan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Penempatan Kerja	85	23	40	34,04	3,868
Beban Kerja	85	31	48	39,05	4,000
Pengembangan Karir	85	30	65	53,81	6,526
Kinerja	85	38	65	55,56	5,537

Sumber: hasil olah data 2021

2. Uji Instrumen

Terdiri dari uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan program SPSS *statisticfor windows* dengan responden sebanyak 85 orang.

a. Uji validitas

Uji validitas dengan menggunakan alat ukur Bivariate Pearson (Colerasi Produk Moment Person) analisis ini dengan cara mengorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Sugiyono (2018), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti, dengan begitu suatu hasil penelitian dikatakan valid jika hasil tersebut memiliki tingkat kesesuaian yang tinggi dengan kondisi riil di masyarakat, dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ (tingkat kepercayaan 95%). Berdasarkan *alat ukur Bivariate Pearson* untuk masing-masing item dapat dilihat dari tabel 4 :

Tabel 4 Hasil Validitas

No	Pernyataan	r hitung	p-value	Hasil	Keterangan
----	------------	----------	---------	-------	------------

1	Penempatan (X₁)				
	Pernyataan 1	0,582	0,000	<i>p-value < 0,05</i>	Valid
	Pernyataan 2	0,700	0,000	<i>p-value < 0,05</i>	Valid
	Pernyataan 3	0,819	0,000	<i>p-value < 0,05</i>	Valid
	Pernyataan 4	0,606	0,000	<i>p-value < 0,05</i>	Valid
	Pernyataan 5	0,647	0,000	<i>p-value < 0,05</i>	Valid
	Pernyataan 6	0,586	0,000	<i>p-value < 0,05</i>	Valid
	Pernyataan 7	0,536	0,000	<i>p-value < 0,05</i>	Valid
	Pernyataan 8	0,745	0,000	<i>p-value < 0,05</i>	Valid
2	Beban Kerja (X₂)				
	Pernyataan 1	0,626	0,000	<i>p-value < 0,05</i>	Valid
	Pernyataan 2	0,591	0,000	<i>p-value < 0,05</i>	Valid
	Pernyataan 3	0,348	0,017	<i>p-value < 0,05</i>	Valid
	Pernyataan 4	0,510	0,000	<i>p-value < 0,05</i>	Valid
	Pernyataan 5	0,424	0,000	<i>p-value < 0,05</i>	Valid
	Pernyataan 6	0,538	0,000	<i>p-value < 0,05</i>	Valid
	Pernyataan 7	0,485	0,000	<i>p-value < 0,05</i>	Valid
	Pernyataan 8	0,355	0,001	<i>p-value < 0,05</i>	Valid
	Pernyataan 9	0,460	0,000	<i>p-value < 0,05</i>	Valid
	Pernyataan 10	0,569	0,000	<i>p-value < 0,05</i>	Valid
3	Pengembangan Karir (X₃)				
	Pernyataan 1	0,712	0,000	<i>p-value < 0,05</i>	Valid
	Pernyataan 2	0,339	0,002	<i>p-value < 0,05</i>	Valid
	Pernyataan 3	0,810	0,000	<i>p-value < 0,05</i>	Valid
	Pernyataan 4	0,655	0,000	<i>p-value < 0,05</i>	Valid
	Pernyataan 5	0,684	0,000	<i>p-value < 0,05</i>	Valid
	Pernyataan 6	0,753	0,000	<i>p-value < 0,05</i>	Valid
	Pernyataan 7	0,722	0,000	<i>p-value < 0,05</i>	Valid
	Pernyataan 8	0,722	0,000	<i>p-value < 0,05</i>	Valid
	Pernyataan 9	0,731	0,000	<i>p-value < 0,05</i>	Valid
	Pernyataan 10	0,747	0,000	<i>p-value < 0,05</i>	Valid
	Pernyataan 11	0,739	0,000	<i>p-value < 0,05</i>	Valid
	Pernyataan 12	0,715	0,000	<i>p-value < 0,05</i>	Valid
	Pernyataan 13	0,393	0,000	<i>p-value < 0,05</i>	Valid
4	Kinerja (Y)				
	Pernyataan 1	0,699	0,000	<i>p-value < 0,05</i>	Valid
	Pernyataan 2	0,672	0,000	<i>p-value < 0,05</i>	Valid
	Pernyataan 3	0,716	0,000	<i>p-value < 0,05</i>	Valid
	Pernyataan 4	0,665	0,000	<i>p-value < 0,05</i>	Valid
	Pernyataan 5	0,728	0,000	<i>p-value < 0,05</i>	Valid
	Pernyataan 6	0,530	0,000	<i>p-value < 0,05</i>	Valid
	Pernyataan 7	0,588	0,000	<i>p-value < 0,05</i>	Valid
	Pernyataan 8	0,692	0,000	<i>p-value < 0,05</i>	Valid
	Pernyataan 9	0,800	0,000	<i>p-value < 0,05</i>	Valid
	Pernyataan 10	0,721	0,000	<i>p-value < 0,05</i>	Valid
	Pernyataan 11	0,778	0,000	<i>p-value < 0,05</i>	Valid
	Pernyataan 12	0,732	0,000	<i>p-value < 0,05</i>	Valid

Pernyataan 13	0,721	0,000	p-value < 0,05	Valid
---------------	-------	-------	----------------	-------

Berdasarkan pada table 4 diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan kuesioner yang terbagi dari 4 bagian dan terdiri dari 44 pertanyaan, *p-value* lebih kecil dari 0,05 maka seluruh item pertanyaan kuesioner dapat dinyatakan valid.

b. Uji reliabilitas

Dalam pengujian reliabilitas ini, peneliti menggunakan uji Cronbach Alpha dengan batas nilai yang digunakan 0,7 di mana jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,7 maka reliabel, sebaliknya jika nilai Cronbach Alpha lebih kecil dari 0,6 maka tidak reliabel (Ghozali, 2018). Dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Cut Point	Keterangan
Penempatan Pegawai	0,788	0,7	Reliabel
Beban Kerja	0,812	0,7	Reliabel
Pengembangan Karir	0,903	0,7	Reliabel
Kinerja	0,906	0,7	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2021

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha pada semua variabel mempunyai koefisien Alpha diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak digunakan uji statistik Kolmogorov Smirnov. Ringkasan uji normalitas dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,86608221
	Absolute	,086
Most Extreme Differences	Positive	,081
	Negative	-,086
Kolmogorov-Smirnov Z		,790
Asymp. Sig. (2-tailed)		,561

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: hasil olah data 2021

Berdasarkan tabel 6 dapat dijelaskan diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Unstandardized Residual sebesar 0,790 dengan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,561. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data Unstandardized Residual terdistribusi normal,

karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0.05 untuk taraf signifikan 5%. Sehingga dapat disimpulkan data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan Uji Glejser. Sebenarnya Test Heteroskedastisitas bisa dilakukan berdasarkan gambar scatter plot, namun karena hanya mengandalkan hasil visual sehingga hasil analisisnya sangat lemah. Uji Glejser dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual variabel dependen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi nilai absolut residual variabel dependen maka tidak ada indikasi terjadi heteroskedastisitas (Ghozali 2018). Cara Menghitungnya adalah dari Nilai Signifikannya bila Nilai Sig lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi gejala Heterokedastisitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 8 berikut :

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,213	2,512		2,474	,015
Penempatan Pegawai	,069	,081	,127	,846	,400
Beban Kerja	-,084	,072	-,161	-1,171	,245
Pengembangan Karir	-,038	,043	-,118	-,882	,380

Dependent Variable: ABS_Residual

Sumber: hasil olah data 2021

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa ketiga variabel tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai signifikansi ketiga variabel lebih besar dari 0,05 untuk taraf signifikan 5%. Sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini semua variabel independen tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji ini dilakukan untuk membandingkan nilai toleransi (tolerance value) dan nilai variance inflation factor (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Persyaratan nilai yang diasumsikan yaitu: Jika nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1 maka tidak terjadi Multikolinearitas. Jika nilai VIF > 10 dan nilai Tolerance < 0,1 maka terjadi Multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 8 berikut :

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Penempatan Pegawai	.920	1.087
	Beban Kerja	.946	1.057
	Pengembangan Karir	.905	1.105

Sumber: hasil olah data 2021

Nilai VIF atau variance inflation factor dan tolerance pada ketiga variabel independen yaitu penempatan pegawai sebesar $1.087 < \text{dari } 10$ dengan tolerance $0,920 > 0,1$. Untuk variabel beban kerja sebesar $1.057 < \text{dari } 10$ dengan tolerance $0,946 > 0,1$. Variabel pengembangan karir sebesar $1.105 < \text{dari } 10$ dengan tolerance $0,905 > 0,1$. Berdasarkan data-data tersebut, diperoleh kesimpulan bahwa antar variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Regresi Linear Berganda Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Pada analisis ini data yang digunakan peneliti diperoleh dari data kuesioner. Hasil uji regresi linear ditunjukkan pada tabel 9 berikut :

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,551	4,715		2,662	,009
	Penempatan Pegawai	,417	,153	,291	2,724	,008
	Beban Kerja	,513	,135	,370	3,795	,000
	Pengembangan Karir	,164	,080	,193	2,034	,045

Sumber: hasil olah data 2021

Berdasarkan hasil regresi linier berganda pada tabel 9 dapat disusun persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 12,551 + 0,417 X_1 + 0,513 X_2 + 0,164 X_3$$

- Nilai konstanta sebesar 12,511 memberikan arti bahwa jika variabel penempatan pegawai, beban kerja dan pengembangan karir dianggap nol, maka variabel Kinerja pegawai pada KPP Pratama Bantul sebesar 12,511.
- Jika penempatan kerja lebih baik maka kinerja pegawai di KPP Pratama Bantul akan semakin baik.
- Jika beban kerja ditetapkan secara baik maka kinerja pegawai pada KPP Pratama Bantul akan semakin baik.
- Jika pengembangan karir dikelola dengan baik maka kinerja pegawai pada KPP Pratama Bantul akan semakin baik.

4. Pengujian hipotesis

Uji parsial atau uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak.

Rumusan hipotesisnya: Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (signifikansi 5% atau 0,05), kriteria pengujian dapat dijabarkan sebagai berikut:

H_a ditolak apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai sig $\geq 0,05$

H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig $< 0,05$

Tabel 10 Hasil Uji hipotesis Parsial

Variabel	t	Sig.
Penempatan Pegawai	2,724	0,008
Beban Kerja	3,795	0,000
Pengembangan Karir	2,034	0,045

Sumber: hasil olah data 2021

Dari hasil diperoleh :

- Pengaruh Penempatan Pegawai (X1) terhadap Kinerja Pegawai
Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai signifikan variabel penempatan pegawai sebesar 0,008. Hasil di atas menunjukkan bahwa variabel penempatan pegawai mempunyai nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Bantul.
- Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai
Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai signifikan variabel beban kerja sebesar 0,000. Hasil di atas menunjukkan bahwa variabel beban kerja mempunyai nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Bantul.
- Pengaruh Penempatan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai
Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai signifikan variabel pengembangan karir sebesar 0,045. Hasil di atas menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja mempunyai nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Bantul.

Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah variabel independen secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji statistik F dapat dilihat pada tabel 11 pengambilan keputusannya adalah jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1319,380	3	439,793	28,373	,000 ^b
Residual	1255,514	81	15,500		
Total	2574,894	84			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Beban Kerja, Penempatan Pegawai

Sumber: hasil olah data 2021

Dari hasil diperoleh :

Berdasarkan hasil perhitungan uji simultan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000. Hasil di atas menunjukkan nilai signifikan < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama (simultan) yang terdiri dari penempatan kerja, beban kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai KPP Pratama Bantul.

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari Uji Koefisien Determinasi (R^2) disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,716 ^a	,512	,494	3,937

a. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, BEBAN KERJA, PENEMPATAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: hasil olah data 2021

Hasil dari Uji Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,512 dan *Adjusted R Square* sebesar 0,494. Hal ini berarti 49,4% variasi dari variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel penempatan pegawai, beban kerja dan pengembangan kerja sementara sisanya yaitu 50,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Hasil dari penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja

Penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Penempatan pegawai yang tepat merupakan salah satu kunci meraih prestasi kerja yang optimal dari setiap pegawai, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang (Hasibuan, 2014).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Bantul. Pegawai mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi. Tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai apabila pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusuma, et al (2014); Fadilah, et al (2013); Aldilningsari, et al (2014); dan Wijaya, et al

(2013), Runtuwene, et al (2016); berbeda dengan Palembang, et al (2017) yang hasilnya penempatan pegawai tidak berpengaruh signifikan.

Hal ini mengindikasikan bahwa dalam penempatan pegawai di KPP Pratama Bantul sudah sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan. Ini sesuai dengan distribusi jawaban responden yang sebagian besar menyatakan setuju terhadap pernyataan untuk variabel penempatan pegawai.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja merupakan salah satu yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya (Koesmowidjojo, 2017).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Bantul. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fransiska, et al (2020); Muhammad, et al (2016); Paramitadewi (2017); Runtuwene, et al (2016) tetapi hasil ini bertolak belakang dengan penelitian Nabawi (2020).

Hal ini mengindikasikan bahwa dalam beban kerja pegawai di KPP Pratama Bantul sudah sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP). Ini sesuai dengan distribusi jawaban responden yang sebagian besar menyatakan setuju terhadap pernyataan untuk variabel beban kerja.

3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan (Mondy, 2008) dan merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Zainal, 2014).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Bantul. Hasil penelitian ini memperkuat beberapa penelitian sebelumnya yang telah membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai seperti yang dilakukan Sijabat, et al (2017); Febriansah (2016); Sahadewa, et al (2021) berbeda dengan Massie, et al (2015) secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh.

Hal ini mengindikasikan bahwa dalam perencanaan karir pegawai di KPP Pratama Bantul sudah terencana sesuai dengan prestasi dan kinerja pegawai yang bersangkutan. Ini sesuai dengan distribusi jawaban responden yang sebagian besar menyatakan setuju terhadap pernyataan untuk variabel pengembangan karir.

4. Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja, beban kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Bantul. Hasil penelitian ini memperkuat beberapa penelitian sebelumnya yang telah membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai seperti yang dilakukan Runtuwene, et al (2016) dan Sahadewa, et al (2021).

Hal ini berarti bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai setidaknya diperlukan ketiga variabel tersebut karena dari hasil koefisien determinasi diperoleh nilai 49,4% kinerja pegawai di KPP Pratama Bantul dipengaruhi oleh penempatan kerja, beban kerja dan pengembangan karir.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada pengaruh penempatan pegawai, beban kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul ditunjukkan dengan hasil pada hipotesis uji t yang memiliki koefisien sebesar 2,724 dengan tingkat signifikansi 0,008 lebih kecil dari 0,05 yang artinya semakin baik metode penempatan pegawai maka semakin baik pula kinerja karyawan.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul ditunjukkan dengan hasil pada hipotesis uji t yang memiliki koefisien sebesar 3,795 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya semakin baik pengaturan beban kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan.
3. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul ditunjukkan dengan hasil pada hipotesis uji t yang memiliki koefisien sebesar 2,034 dengan tingkat signifikansi 0,045 lebih kecil dari 0,05 yang artinya semakin baik pengelolaan pengembangan karir maka semakin baik pula kinerja karyawan.
4. Penempatan kerja, beban kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja, beban kerja dan pengembangan karir secara simultan meningkat maka kinerja karyawan meningkat, sebaliknya apabila penempatan kerja, beban kerja dan pengembangan karir menurun maka kinerja karyawan menurun.

Saran

1. Berdasarkan hasil analisis, pembahasan, dan simpulan, maka saran yang dapat diberikan adalah:
2. Hendaknya dalam penempatan pegawai disesuaikan dengan kompetensi dari pegawai yang bersangkutan agar pegawai bisa memaksimalkan potensinya.
3. KPP Pratama Bantul tetap memperhatikan beban kerja jangan sampai mengalami kenaikan berlebihan yang dapat menyebabkan menurunnya potensi kinerja pegawai.

4. Hendaknya menjadi perhatian khusus KPP Pratama Bantul saat ini adalah memperluas akses informasi karyawan mengenai kesempatan pengembangan karir bagi pegawai.
5. Hendaknya dalam penelitian selanjutnya dilakukan penambahan variable independen agar faktor pengujian semakin lengkap.
6. Hendaknya dalam penelitian selanjutnya diperluas lingkup objek penelitiannya bisa dalam lingkup Propinsi bahkan kalau memungkinkan secara nasional, sehingga hasil penelitian bisa lebih luas dan diterima secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldilaningsari Yovita, Mochammad Al Musadieg dan Moch Soe'oad Hakam (2014), "Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 9(1)
- Asri Nur Fadilah, Abdul Hakim dan Siswidiyanto (2013), "Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik)," *Student journal*, Vol 1 no5
- Badriyah, Mila (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Pustaka Setia
- Bernardin, H.J dan Russel J.E.A, (2013), *Human Resource Manajement an experiential approach*, Singapore, Mc Graw-Hill. Inc.
- Edison, Antares Alva (2016), "Perancangan Pengukuran Kinerja Dengan Metode Balanced Scorecard Dan Penentuan Prioritas Analytical Hierarchy Process (studi kasus pada PT. Andromeda Galacticorp Surabaya)," *Doctoral dissertation*, Universitas Airlangga
- Febriansyah Rizky Eka (2016), "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Karir dan Komitmen Karir Sebagai Variabel Intervening," *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA*, Sidoarjo
- Fransiska, Yuliana dan Zulaspan Tupti (2020), "Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234
- Gomes, Faustino Cardoso (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi
- Ghozali, Imam (2012), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*, Semarang: UNDIP
- Griffin, Ricky W (2016), *Manajement*, Second Edition, Boston: Houhton Mifflin Press
- Hasibuan, Malayu S P (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hersey, Paul H and Kenneth H Blanchard (2012), *Manajement of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*, New Jersey: Prentice-Hal Inc
- James H. Donnelly, John M. Ivancevich dan James L. Gibson (1994), *Fundamental of Manajement*, Texas: Business Publication.
- Koesmowidjojo, Suci R. Marih (2017), *Analisis Beban Kerja*, Jakarta: Raih Asa Sukses
- Kusuma, I Putu Satria Wira dan Komang Ardana (2014), "Pengaruh Penempatan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan," *E-Jurnal Manajemen*, Vol 3 no 7
- Mangkunegara, Prabu Anwar (2014), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Refika Aditama

- Massie, R (2015), "Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri Provinsi Sulawesi Utara," *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5)
- Mondy, R Wayne (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga
- Mondy R Wayne, Robert M Noe and Shane R Premeaux (2005), *Human Resource Manajement*, Massachusetts: Pearson Prentice Hall
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin (2013), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Muhammad Sri Rahayu, Adolfini Adolfini dan Genita Lumintang (2016), "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol 4 No 1
- Nabawi, Rizal (2020), "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol2(2), Hal 170-183
- Nawawi, Hadari (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Palembang, Arthur V.T, Olivia S. Nelwan, dan Merinda Pandowo (2017), "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado)," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol 5 No 3, Hal 3479 - 3488
- Paramitadewi, Kadek Ferrania (2017), "Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan" *Doctoral dissertation*, Udayana University
- Robbins, Stephen P (2017), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Roe, Robert A (2001), *Competence Human Resource*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Runtuwene, Patricia (2016), "Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT, Bank Sulutgo Manado," *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1)
- Sahadewa, I GN A dan Putu Indah Rahmawati (2021), "Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Handara Golf and Resort Bali, *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*," Vol 4(1), Hal 10-20
- Setyowati, Intan, and Sri Haryani (2016), "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta," *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, Vol 2(2), Hal 57-72
- Sijabat, Jadongan dan Mangiring Silalahi (2017), "Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Utara," *Hasil Peneitian, Universitas HKBP Nommensen Medan*
- Sitepu, Agripa Toar (2013), "Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4)
- Sugiyono (2018), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Bandung: Alfabeta*

Wijaya, I Made Bagus Githa dan I Wayan Suana (2013), "Pengaruh Penempatan dan Pengalaman terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan," E-Jurnal Manajemen, Vol 2 no 10

Zainal Veithzal Rivai, Mansyur Ramly, Thoby Mutis dan Willy Arafah (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, Jakarta: Rajawali Pers