

**LAPORAN AKHIR
PENELITIAN**



**Dampak Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas
Perhubungan Kabupaten Solok**

Tahun ke 1 dari rencana 1 tahun

TIM PENGUSUL:

Netti Indrawati, SE.MM (Ketua)

NIDN 1026025801

TITIN HERLINA (Anggota)

NPM : 151000461201011

**UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMINSOLOK
February 2020**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul	Dampak Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Solok
Peneliti/Pelaksanaan	
Nama Lengkap	Netti Indrawati, SE. MM
Nidn	1026025801
Jabatan Fungsional	Lektor
Program Studi	Manajemen
Fakultas	Ekonomi
Nomor Hp	
Alamat Surat (E-Mail)	
Anggota Tim	
Nama Lengkap	Titin Herlina
Npm	151000461201011
Perguruan Tinggi	Universitas mahaputra Muhammad yamin
Tahun Pelaksanaan	2019-2020
Sumber Dana	Mandiri
Biaya Tahun Berjalan	Rp. 7.000.000 (Tujuh Juta Rupiah)
Biaya Keseluruhan	Rp. 7.000.000 (Tujuh Juta Rupiah)



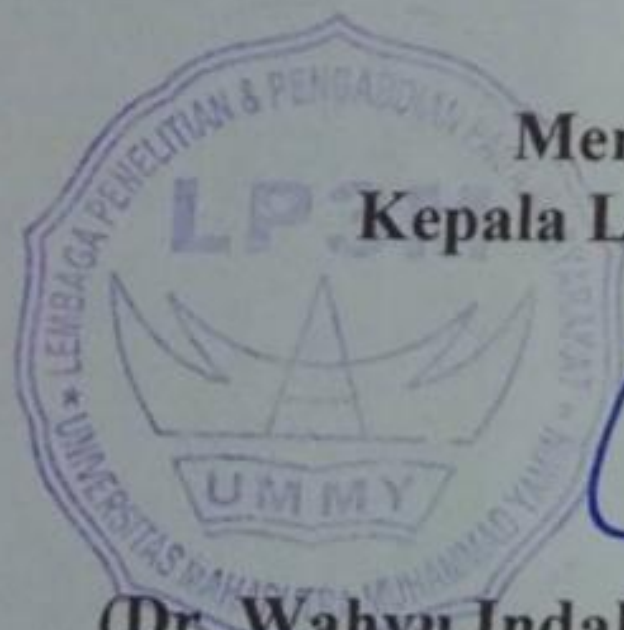
**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi**

**(Juita Sukraini, SE.MSi)
NIDN :1017116201**

Solok, 20 September 2019

Ketua,

**(Netti Indrawati, SE.MM)
NIDN : 1026025801**



**Menyetujui,
Kepala LP3M UMMY**

**(Dr. Wahyu Indah Mursalini, SE.MM)
NIDN: 1019017402**

DAFTAR ISI

RINGKASAN

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

1.2 Rumusan Masalah

1.3 Tujuan Penelitian

2 TINJAUAN PUSTAKA

3 METODE

4 PEMBAHASAN

5 PENUTUP

6 JADWAL

7 DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Ringkasan penelitian tidak lebih dari 500 kata yang berisi latarbelakang penelitian, tujuan dan tahapan metode penelitian, luaran yang ditargetkan, serta uraian TKT penelitian yang diusulkan.

RINGKASAN

Prestasi kerja berhubungan dengan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Satu hal yang perlu digaris bawahi adalah prestasi kerja tidak dapat dipisahkan dengan kinerja karyawan. Jadi prestasi kerja adalah sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada didalam pekerjaannya. prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Perhubungan Koto Baru Kabupaten Solok. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis penelitian kausal dengan pendekatan *time series*. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 65 orang. Dalam penelitian ini penulis mengambil teknik penarikan sampel yaitu total sampling sebanyak 65 orang karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan diperoleh $Y = 13,345 + 0,476X_1 + 0,336X_2 + e$. Dari uji t yang dilakukan didapatkan variabel X1 Penempatan berdampak signifikan terhadap Prestasi kerja(Y) dengan nilai thitung $4,936 > t_{tabel} 1,999$ dan sig pada nilai $0,000 < 0,05$, dan untuk thitung X2 (Beban Kerja) nilai thitung $2,687 > t_{tabel} 1,999$ dengan nilai sig $0,009 < 0,05$. Hasil uji f diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 12,968 dan nilai $f_{tabel} 3,15$. Artinya dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($12,968 > 3,15$) dinyatakan bahwa penempatan dan beban kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Dinas Perhubungan Koto Baru Kabupaten Solok. Hasil nilai angka R^2 (R Square) sebesar 0,295 atau sebesar 29,5%. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan dan beban kerja berdampak terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Dinas Perhubungan Koto Baru Kabupaten Solok, sedangkan sisanya sebesar 70,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci maksimal 5 kata

Prestasi Kerja, Penempatan, Dan Beban Kerja.

Latar belakang penelitian tidak lebih dari 500 kata yang berisi latar belakang dan permasalahan yang akan diteliti, tujuan khusus, dan urgensi penelitian. Pada bagian ini perlu dijelaskan uraian tentang spesifikasi khusus terkait dengan skema.

BAB I Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Dinas Perhubungan merupakan pendorong utama terwujudnya pembangunan dan kebutuhan sarana, prasarana, dan fasilitas yang berdimensi kelancaran dan keselamatan penyelenggaraan melalui koordinasi pembangunan dalam menyelenggarakan perhubungan. Pengujian kendaraan bermotor merupakan salah satu sektor pelayanan publik yang berperan penting dalam menunjang kelancaran mobilitas masyarakat untuk beraktivitas disektor-sektor larik jalan. Pengujian Kendaraan Bermotor merupakan serangkaian pemeriksaan komponen-komponen kendaraan yang harus memenuhi persyaratan ambang batas lain jalan untuk memastikan kendaraan yang akan digunakan atau dioperasikan di jalan dalam kondisi teknis baik dalam menjaga keselamatan dan kelestarian lingkungan. Pemeriksaan dan pengujian fisik mobil umum, mobil bus, mobil barang, kendaraan khusus, kereta gandengan, kereta tempelan sebagai mana dimaksud dalam pasal 53 ayat 2 meliputi pengujian terhadap persyaratan teknis dan pengujian persyaratan larik jalan.

Penempatan merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda”(Julia Anita'.Nasir Aziz, 2013). Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu(Patricia Runtuwene, Bernhard Tewel, 2016). Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”(Rina Milyati Yuniastuti, 2011).

Kantor Dinas Perhubungan merupakan instansi yang menyelenggarakan sebagian urusan pemerintah dan pelayanan umum dibidang perhubungan, yang tugas utamanya adalah mengatur tata tertib Lalu Lintas dan Angkutan Jalan. Kantor Dinas Perhubungan berada di jalan Koto Baru, Jorong Kajai Kecamatan Kubung, Kabupaten Solok, Sumatera Barat 27361.

Pada era globalisasi sekarang ini, kebutuhan mutlak akan sumber daya manusia yang tangguh tidak dapat di pungkiri. Agar suatu organisasi atau perusahaan dapat memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks, organisasi membutuhkan orang-orang yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi dan sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dalam tugas-tugasnya. Keberhasilan suatu kegiatan dalam organisasi tidak hanya ditentukan oleh suatu susunan organisasi yang lengkap, akan tetapi yang lebih penting adalah karyawan yang menduduki susunan organisasi tersebut sebagai mitra kerja antara karyawan sesuai posisinya masing-masing.

Pada kantor Dinas Perhubungan perkembangan volume Transportasi dari waktu ke waktu terus berkembang pesat. Dinas Perhubungan merupakan dinas daerah yang menyelenggarakan sebagian urusan pemerintah dan pelayanan umum dibidang Perhubungan. Dinas Perhubungan merupakan salah satu organisasi satuan kerja perangkat daerah (SKPD) yang kehadirannya sangat memberi warna terhadap pelayanan publik, pelayanan publik yang merupakan pemberian layanan (melayani) keperluan masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi tersebut sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan (Joko Widodo) Pelayanan publik adalah suatu bentuk kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah, baik dipusat dan daerah maupun BUMN (Badan Umum Milik Negara) dan BUMD (Badan Umum Milik Daerah) dalam rangka pemenuhan kebutuhan masyarakat sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Seiring dengan tuntutan dan kemajuan serta perkembangan peran dan fungsi pemerintah di bidang publik service atau pelayann publik maka untuk mengoptimalkan peran dan fungsi tersebut pemerintah perlu membentuk susunan organisasi dan tata kerja dalam rangka memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Hal ini perlu didukung oleh Sumber Daya Manusia yang ada didalamnya. Karyawan merupakan salah satu Sumber Daya yang menjalankan aktivitas didalam sebuah organisasi baik sebagai pembuat perencana organisasi, maupun sebagai pelaksana organisasi tersebut. Dinas Perhubungan sangat mengharapkan kinerja karyawan yang optimal untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan jalannya tujuan instansi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah penempatan berdampak terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Perhubungan?
2. Apakah beban kerja berdampak terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Perhubungan?
3. Apakah penempatan dan beban kerja berdampak terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Perhubungan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan persoalan penelitian tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dampak penempatan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Perhubungan.
2. Untuk mengetahui dampak beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Perhubungan.
3. Untuk mengetahui dampak penempatan dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Perhubungan.

Tinjauan pustaka tidak lebih dari 1000 kata dengan mengemukakan *state of the art* dalam bidang yang diteliti. Bagan dapat dibuat dalam bentuk JPG/PNG yang kemudian disisipkan dalam isian ini. Sumber pustaka/referensi primer yang relevan dan dengan mengutamakan hasil penelitian pada jurnal ilmiah dan/atau paten yang terkini. Disarankan penggunaan sumber pustaka 10 tahun terakhir.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Prestasi Kerja

2.1.1. Pengertian Prestasi Kerja

Organisasi adalah kumpulan dari orang-orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya manusia. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Dalam kenyataan sehari-hari perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari karyawannya, namun hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari karyawan dan bermamfaat bagi perusahaan. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja karyawan pihak organisasi atau perusahaan juga tidak mampu untuk membuat suatu keputusan yang jernih tentang karyawan mana yang patut untuk diberikan penghargaan. Maka kebijakan penilaian prestasi kerja karyawan tetap harus diselenggarakan dengan mengabaikan kepentingan sempit segelintir individu karyawan yang bermasalah(Sutrisno, 2010).

Prestasi adalah sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada didalam pekerjaannya. prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu(Sutrisno, 2010).

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi kerja pada dasarnya lebih menekankan pada hasil yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi instansi organisasi-organisasi tempatnya bekerja. Sasaran penilaiannya antara lain kecakapan, kemampuan pelaksanaan tugas yang diberikan, performa dalam melaksanakan tugas, cara membuat laporan atas pelaksanaan tugas, dan ketegaran jasmani serta rohani selama bekerja(Julia Anita'.Nasir Aziz, 2013).

2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Adapun faktor-faktor utama yang dapat mempengaruhi prestasi kerja yaitu, sebagai berikut: (Rina Milyati, Yuniastuti, 2011)

1. Produktivitas,
adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Dalam hal ini produktivitas kerja dapat disamakan dengan prestasi kerja.
2. Kedisiplinan,
adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.
3. Loyalitas,
merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Dimana kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
4. Partisipasi,
Adalah merupakan salah satu cara untuk memotivasi yang mempunyai ciri khas yang lain dari pada yang lain. Dengan kata lain partisipasi yaitu keikut sertaan seseorang dalam suatu kegiatan atau pengambilan keputusan.
5. Motivasi,
adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan kerja seseorang (Rina Milyati Yuniastuti, 2011).

2.1.3. Indikator-Indikator Prestasi Kerja

Menurut (Quraish Shihab,2010) sebagai berikut:

1. Kesetiaan
Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaannya.
2. Kejujuran
Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-ugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya
3. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada mengajukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

4. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna.

5. Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyatakan dan menjelaskan semua yang terlibat di dalam penyusunan kebijakan perusahaan.

6. Tanggung Jawab

Kejadian karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya perilaku serta hasil kerja dari bawahannya.

2.2. Penempatan

2.2.1. Pengertian Penempatan

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat berperan penting untuk mendorong aktivitas yang dijalankan oleh sebuah perusahaan. Oleh karena itu banyak perusahaan yang menganggap bahwa karyawan adalah asset utama untuk perusahaan yang harus dikelola dengan baik, jadi manajemen sumber daya manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Selanjutnya untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta produktivitas sumber daya manusia yang ada, dibutuhkan manajemen sumber daya manusia tersebut. Sumber daya manusia adalah karyawan yang siap, mampu, dan siaga dalam dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan, baik penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru(Haryati Endang, 2016).

Banyak orang yang berpendapat bahwa penempatan merupakan akhir dari proses seleksi. Menurut pandangan ini, jika seluruh proses seleksi telah ditempuh dan lamaran seseorang diterima, akhirnya seseorang memperoleh status sebagai karyawan dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan tertentu pula. Pandangan demikian memang tidak salah sepanjang menyangkut karyawan baru. Hanya saja teori manajemen sumber daya manusia yang mutakhir menekankan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi karyawan baru, akan tetapi berlaku pula bagi karyawan lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Berarti konsep penempatan mencakup promosi, transfer, dan bahkan demosi sekalipun (P. Siagian, 2014).

“Penempatan merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda” (Julia Anita'. Nasir Aziz, 2013). Menurut Siswanto penempatan karyawan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya. Proses penempatan akan sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan oleh organisasi. (Paat, Saerang, & Palandeng, 2016).

Penempatan berpedoman pada prinsip penempatan orang-orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Fenomena penempatan yang terjadi masih ada sebagian karyawan bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya dan masih kurangnya pengalaman karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Sebelum perusahaan melakukan penempatan karyawan pada tempat yang tepat, suatu perusahaan harus melakukan tugas memilih tenaga kerja ketepatan dalam menetapkan karyawan dengan kesesuaian bidang dan keahlian menjadi sebuah keharusan dari sebuah perusahaan (Ardana dkk. (2013:82).

Jika seseorang karyawan ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan keahliannya maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya, sebaliknya jika ditempatkan pada posisi yang kurang tepat maka kepuasan kerjanya akan menurun. Kebiasaan yang terjadi biasanya penempatan yang terjadi masih ada sebagian karyawan bekerja tidak sesuai latar belakang pendidikannya dan pengalaman yang kurang. Karyawan yang ditugaskan sesuai dengan bidang pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja akan terlihat bahwa karyawan merasa lebih puas dan senang dalam mengerjakan pekerjaannya (Muliani, 2016).

2.2.2. Indikator-indikator penempatan adalah sebagai berikut (Ayu Oktaria 2013)

1. Latar Belakang Pendidikan karyawan.

pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan”. Dengan latar belakang pendidikan yang relevan dengan jabatan yang diduduki maka karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

2. Keterampilan Kerja karyawan.

keterampilan dan pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi” artinya dalam penempatan karyawan, pengalaman kerja lebih diperhatikan dari pada yang lainnya, karena pengalaman yang dimiliki seseorang lebih banyak membantu dalam melakukan pekerjaan.

3. Kondisi Kesehatan Fisik karyawan.

Dalam penempatan karyawan sangat perlu untuk memperhatikan kondisi fisik karyawan. Karena kesehatan fisik akan mengganggu jalannya aktifitas kerja organisasi, apabila seorang karyawan sering mengalami sakit dan memaksa untuk melakukan pekerjaan maka diduga akan berpengaruh terhadap hasil kerjanya.

4. Usia karyawan.

Usia harus mendapat perhatian dalam menempatkan karyawan, karena usia karyawan akan mempengaruhi kondisi fisik, kemampuan dan tanggung jawab karyawan. Disamping itu juga untuk menghindari rendahnya produktifitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

2.2.3. Faktor-faktor Penempatan karyawan

Menurut (Julia Anita'.Nasir Aziz, 2013) dalam melakukan penempatan karyawan hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

1. Pendidikan

Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan meliputi:

- a. Pendidikan yang disyaratkan
- b. Pendidikan alternatif

2. Pengetahuan kerja

Sebelum seorang karyawan ditempatkan untuk bekerja, karyawan tersebut harus memiliki pengetahuan kerja yang luas terhadap posisi yang akan didudukinya.

3. Keterampilan kerja

Seorang karyawan yang akan bekerja haruslah memiliki keterampilan dalam bekerja, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:

- a. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain.
- b. Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain-lain.
- c. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.

4. Pengalaman kerja

Yaitu Pengalaman seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk :

- a. Pekerjaan yang harus ditempatkan
- b. Lamanya melakukan pekerjaan

2.3. Beban Kerja

2.3.1. Pengertian Beban Kerja

Kebutuhan sumber daya manusia (SDM) semakin meningkat baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Untuk mendapatkan SDM yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan maka dibutuhkan pengukuran beban kerja sehingga karyawan dapat optimal dalam menjalankan pekerjaannya. Pengukuran beban kerja diperlukan untuk menetapkan waktu bagi seorang karyawan yang memenuhi persyaratan (*qualified*) dalam menjalankan pekerjaan tertentu pada tingkat prestasi yang telah ditetapkan. Untuk menghadapi persaingan yang semakin kompetitif perusahaan membutuhkan kualitas SDM yang memiliki kompetensi tinggi (Linanda Eka Anggraeni, Rony Prabowo, 2015).

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Patricia Runtuwene, Bernhard Tewal, 2016). Menurut Permendagri Nomor 12 tahun 2017, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Chandra, 2017). Beban kerja merupakan usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi permintaan dari pekerjaan tersebut. Adapun

kapasitas adalah kemampuan atau kapasitas manusia. Kapasitas ini dapat diukur dari kondisi fisik maupun mental seseorang. Beban kerja yang dimaksud adalah ukuran (porsi) dari kapasitas operator yang terbatas yang dibutuhkan untuk melakukan kerja tertentu (Drs. Irzal, 2016).

Beban kerja merupakan sebagian dari kapasitas kemampuan pekerja yang diberikan untuk mengerjakan tugasnya (Hare Ananta Genesa, H. Harlen, 2017). Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Penerapan beban kerja dalam suatu organisasi seperti, pemberian tugasnya di bagian marketing, dengan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan karyawan, tetapi yang terjadi biasanya tidak sesuai dengan kualifikasi apa yang di kerjakan atau yang di bebaskan kepada karyawan tersebut, hal ini sebenarnya dilakukan untuk mendapatkan kualitas karyawan yang baik, dengan adanya penambahan beban kerja diharapkan karyawan mendapatkan pengalaman yang lebih dari yang mereka bisa.

Dimensi beban kerja Menurut Munandar (2010:381-384), mengklasifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut :

a. Tuntutan Fisik.

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja karyawan , kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan karyawan harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.

b. Tuntutan tugas

Kerja shif atau kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para karyawan akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Adapun faktor- faktor utama yang mempengaruhi beban kerja yaitu sebagai berikut: (Wahyu Rohmatulloh, 2017)

a. Faktor Eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Aspek beban kerja eksternal sering disebut sebagai stressor. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah:

1. Tugas-tugas,

Tugas ada yang bersifat fisik seperti, tata ruang kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja dan alat bantu kerja. Tugas juga ada yang bersifat mental seperti, kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

2. Organisasi kerja

Organisasi kerja yang mempengaruhi beban kerja misalnya, lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, sistem pengupahan, kerja malam, tugas dan wewenang.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja adalah yang termasuk dalam beban tambahan akibat lingkungan kerja. Misalnya saja lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas pencemar udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

- b. Faktor Internal

Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tersebut dikenal dengan strain. Secara ringkas faktor internal meliputi:

1. Faktor somatis, yaitu umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
2. Faktor psikis, yaitu motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan lain sebagainya.

2.3.3. Indikator-indikator Beban Kerja

Menurut Putra, Achmad Syukriansyah. (2012). "ada empat macam indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak

dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Metode atau cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan ditulis tidak melebihi 600 kata. Bagian ini dilengkapi dengan diagram alir penelitian yang menggambarkan apa yang sudah dilaksanakan dan yang akan dikerjakan selama waktu yang diusulkan. Format diagram alir dapat berupa file JPG/PNG. Bagan penelitian harus dibuat secara utuh dengan penahapan yang jelas, mulai dari awal bagaimana proses dan luarannya, dan indikator capaian yang ditargetkan. Di bagian ini harus juga mengisi tugas masing-masing anggota pengusul sesuai tahapan penelitian yang diusulkan.

BAB III METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah merupakan penelitian deskriptif dan kausal. Menjelaskan bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dan kegunaan tertentu. Tujuannya adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana langkah-langkah penelitian dilakukan, sehinggalah permasalahan dapat diselesaikan.

Penelitian diskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain(Sugiyono,2013).Penelitian kualitatif, data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar(Sugiyono, 2013).

Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi, disini ada variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Hal ini berarti penelitian berfokus pada pengaruh penggunaan media gambar sebagai variabel independen terhadap hasil belajar sebagai variabel dependen(Sugiyono, 2012).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang bersumber dari responden yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang langsung dikumpulkan oleh peneliti atau sumber pertamanya. Sumber data primer ini diperoleh sendiri peneliti melalui penyebaran kuesioner Dinas Perhubungan Koto baru kabupaten solok .

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan memberikan seperangkat pertanyaan (kuisisioner / angket) tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik pengumpulan data merupakan metode survei dengan menggunakan kuesioner penelitian. Kuesioner yang dibuat dalam bentuk *skala likert*, Untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel independen digunakan kuesioner penelitian ini dengan menggunakan skala likert, yaitu skor 5 (SS = sangat setuju), skor 4 (S = setuju), skor 3 (RR = Ragu - Ragu), skor 2 (TS = tidak setuju) dan skor 1 (STS = sangat tidak setuju).

Berdasarkan data yang diperoleh jumlah populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Dinas Perhubungan Koto baru kabupaten solok yang berjumlah 65 orang karyawan yang bekerja di Dinas Perhubungan Koto baru kabupaten solok

Tabel 3.1

Data Jumlah Karyawan Kantor Dinas Perhubungan Koto Baru Kabupaten Solok tahun 2018

No	Jabatan	Jumlah
----	---------	--------

1	Sekretariat	15 Orang
2	Bidang Angkutan	6 Orang
3	Bidang Keselamatan	5 Orang
4	Bidang Lalu Lintas	11 Orang
5	Up dan PKB	6 Orang
6	Pegawai THL	22 Orang
Jumlah		65 Orang

Sumber: Data Dinas Perhubungan Koto Baru Kabupaten Solok

Mengingat jumlah populasi tidak terlalu banyak, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan sampel total (total sampling). Alasan mengambil total sampling jumlah populasi yang kurang dari 100, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. jumlah sampel yang saya gunakan dalam penelitian ini sebanyak 65 orang karyawan. Maka Pengambilan dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada seluruh karyawan Dinas Perhubungan Koto baru kabupaten solok yang ditemui peneliti.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Anakisa Deskriptif
2. Uji Validitas
3. Uji Realibilitas.
4. Analisis regresi linear berganda
5. Uji koefisien determinasi
6. Uji hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji f, uji t.

Langkah-langkah penelitian ini adalah 1) Observasi lapangan, 2) merumuskan permasalahan, 3) membuat dan membagikan kuisisioner, 4) merumuskan dan menganalisis data yang didapatkan ke program olah data, 5) mengolah data, 6) melakukan analisis data sesuai materi, 7) penyusunan laporan penelitian, 8) menyusun artikel dan publikasi.

BAB IV Pembahasan

4.1. Dampak Penempatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah terdapat dampak positif Penempatan terhadap Prestasi kerja karyawan pada kantor Dinas Perhubungan Koto baru Kabupaten Solok. Berdasarkan analisis statistik dalam penelitian ditemukan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima dan disimpulkan bahwa Penempatan berdampak terhadap Prestasi kerja karyawan. Nilai t_{hitung} adalah $4,936 > t_{tabel}$ $1,999$ dan nilai signifikan $0,000 < \alpha$ $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan penempatan terhadap prestasi kerja karyawan.

4.2. Dampak Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah terdapat dampak positif beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Dinas Perhubungan Koto Baru Kabupaten Solok. Berdasarkan analisis statistik dalam penelitian ditemukan bahwa hipotesis pertama (H2) diterima dan disimpulkan bahwa beban kerja berperan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Nilai t_{hitung} adalah $2,687 > t_{tabel}$ $1,999$ dan nilai signifikansi $0,009 < \alpha$ $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

4.3. Dampak Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil pengujian secara simultan dengan menggunakan uji f menunjukkan bahwa penempatan dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai f_{hitung} adalah $12,968 > f_{tabel}$ $3,15$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < \text{dari sig } \alpha$ $0,05$. Dari hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa penempatan dan beban kerja secara simultan berdampak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Jadi hipotesis dirumuskan sesuai dengan hasil penelitian sehingga H3 diterima.

4.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Hal itu juga dapat dilihat dengan koefisien determinasi (R square) sebesar $0,295$ atau sebesar $29,5\%$. Hal ini berarti tingginya persentase variabel independen yaitu penempatan dan beban kerja terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja karyawan Dinas Perhubungan Koto Baru Kabupaten Solok. Masih banyak faktor – faktor lain selain

penempatan, dan beban kerja yang berdampak terhadap prestasi kerja dengan persentase 70,5% dipengaruhi oleh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, dan Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan adanya dampak antara variabel penempatan dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Perhubungan Koto Baru Kabupaten Solok.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 13,345 + 0,476 X_1 + 0,336 X_2 + e$
- b. Hipotesis pertama dalam penelitian ini menunjukkan terdapat dampak positif Penempatan terhadap Prestasi kerja karyawan pada kantor Dinas Perhubungan Koto Baru Kabupaten Solok. Berdasarkan analisis statistik dalam penelitian ditemukan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima dan disimpulkan bahwa Penempatan berdampak terhadap Prestasi kerja karyawan. Nilai t_{hitung} adalah $4,936 > t_{tabel} 1,999$ dan nilai signifikan $0,000 < \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ada dampak penempatan terhadap prestasi kerja karyawan.
- c. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah terdapat dampak positif beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Dinas Perhubungan Koto Baru Kabupaten Solok. Berdasarkan analisis statistik dalam penelitian ditemukan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima dan disimpulkan bahwa beban kerja berperan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Nilai t_{hitung} adalah $2,687 > t_{tabel} 1,999$ dan nilai signifikansi $0,009 < \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ada dampak beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
- d. Hasil pengujian secara simultan dengan menggunakan uji f menunjukkan bahwa penempatan dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai f_{hitung} adalah $12,968 > f_{tabel} 3,15$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < \alpha 0,05$. Dari hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa penempatan dan beban kerja secara simultan berdampak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Jadi hipotesis dirumuskan sesuai dengan hasil penelitian sehingga H3 diterima.

- e. nilai R sebesar 0,543 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel dependen(Prestasi Kerja) dengan variabel independen(Penempatan(X1) Beban Kerja (X2) memiliki hubungan yang cukup kuat yaitu sebesar 54,3 %, dari tabel diatas juga diketahui nilai R Square sebesar 0,295. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 29,5% sedangkan sisanya sebesar 70,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

- a. Bagi pimpinan Kantor Dinas Perhubungan Koto Baru Kabupaten Solok agar dapat mengatur serta mengelola penempatan dengan cara memperhatikan bagaimana kemampuan karyawan dalam bekerja, mengetahui bagaimana bentuk pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Karena penempatan karyawan merupakan sebagai perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan. Disamping itu apabila karyawan mendapat
- b. atkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga akan meningkatkan prestasi kerja karyawan serta tujuan perusahaan akan cepat tercapai.
- c. Bagi Kantor Dinas Perhubungan Koto Baru Kabupaten Solok agar dapat mengetahui bagaimana keadaan beban kerja dengan cara memperhatikan kondisi pekerjaan setiap karyawan.
- d. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat memperbanyak variabel atau mempergunakan variabel lain untuk mengetahui dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan serta memperbanyak sampel penelitian dengan periode penelitian lebih panjang agar hasil penelitian selanjutnya menjadi lebih lengkap dan menyeluruh.

Jadwal penelitian disusun dengan mengisi langsung tabel berikut dengan memperbolehkan penambahan baris sesuai banyaknya kegiatan.

JADWAL

No	Nama Kegiatan	Bulan
----	---------------	-------

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Daftar pustaka disusun dan ditulis berdasarkan sistem nomor sesuai dengan urutan pengutipan. Hanya pustaka yang disitasi pada usulan penelitian yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka.

DAFTAR PUSTAKA

1. Chandra, R. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(1), 670–678.
2. Drs. Irzal, M. K. (2016). Dasar-Dasar Kesehatan Dan Keselamatan Kerja. Jakarta: KENCANA.
3. Hare Ananta Genesa, H. Harlen, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Beban kerja Dan Sistem Karir Terhadap Iklim Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat daerah Provinsi Riau. *KURS*, 2(1), 23–39.
4. Haryati Endang, H. S. (2016). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero). *Jurnal Bisnis Administrasi*, 5(1), 7–13.
5. Julia Anita'.Nasir Aziz, M. Y. (2013). Pengaruh Penempatan Dan Beban kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* 11, 2(1), 67–77.
6. Lukiyana, D. F. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Dibagian Gudang Pada PT. Sarijasa Transutama Jakarta. *Bijak Majalah Ilmiah Institut StIAMI*, 14(2), 162–168.
7. Muliani, N. M. (2016). Pengaruh Penempatan Dan stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Agung Putra Apartment Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 5868–5894.
8. P. Siagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
9. Paat, C. S. G., Saerang, D. P. E., & Palandeng, I. D. (2016). Pengaruh Penempatan dan

Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (DISPORA) Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4), 752–762.

10. Patricia Runtuwene, Bernhard Tewal, C. M. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1), 269–279.
11. Rina Milyati Yuniastuti. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Organik Agro System Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1, 199–210.
12. Sarjono Haryadi, J. W. (2011). SPSS vs LISREL. Jakarta: Salemba Empat.
13. sugiyono. (2016). Metode Penelitian Manajemen. Bandung: ALFABETA.
14. Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
15. Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.