

Proses Seleksi Dan Penempatan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai DPMPSTSP Kota Makassar

A.Tsamara Alifia^{1*}, Romansyah Sahabuddin², Uhud Darmawan Natsir³,
Burhanuddin⁴, Rezky Amalia Hamka⁵

^{1, 2, 3, 4, 5} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

INFO ARTIKEL	ABSTRACT
Artikel History: Diterima 15 Juli 2024 Revisi 4 Agustus 2024 Disetujui 10 Agustus 2024 Publish 12 Agustus 2024	<i>The phenomenon of transparency in the selection and placement process for jobs, which still tends to be closed, as well as the phenomenon of suboptimal employee performance, underpins this research by linking the influence between these two phenomena. Open selection processes and job auctions, as well as job placements, are typically only known by the leadership. Therefore, it is expected that this research can link the influence of the selection process on the performance of employees in the DPMPSTSP of Makassar City, as well as the impact of job placement on employees in the DPMPSTSP of Makassar City. This study is a quantitative descriptive research aimed at describing and explaining a specific phenomenon through direct research, involving 99 non-civil servant (non-ASN) and civil servant (ASN) employee samples, and obtaining data from questionnaire distribution.</i>
Keyword: Selection, Job placement, Employee performance	
* Corresponding author e-mail: andisamaraaa01@gmail.com	
Page: 137 - 148	Al-Idarah : Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam

Abstrak: Fenomena transparansi proses seleksi dan penempatan kerja yang masih cenderung tertutup serta adanya fenomena kinerja pegawai yang kurang optimal, melandasi penelitian ini tercipta dengan mengaitkan pengaruh antara dua fenomena tersebut. Proses seleksi terbuka dan lelang jabatan serta penempatan kerja cenderung hanya diketahui oleh pimpinan. Sehingga diharapkan penelitian ini mampu mengaitkan pengaruh proses seleksi terhadap kinerja pegawai DPMPSTSP Kota Makassar. Serta pengaruh penempatan kerja terhadap pegawai DPMPSTSP Kota Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan suatu fenomena tertentu melalui penelitian langsung, dengan melibatkan 99 sampel pegawai non-ASN dan pegawai ASN serta memperoleh data dari penyebaran kuesioner

Kata kunci: Proses seleksi, Penempatan kerja, Kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Dr. Muh. Kadarisman, S.H., M.Si dalam buku berjudul Manajemen Aparatur Sipil Negara mengemukakan bahwa pegawai ASN merupakan salah satu unsur penting dalam instansi pemerintahan baik pada skala pusat maupun daerah. Pegawai ASN diharapkan mampu merancang, merencanakan dan menghasilkan jasa pelayanan publik, mengawasi dan mengendalikan kuantitas pelayanan dan bentuk jasa lainnya bagi masyarakat. Manajemen ASN berkaitan langsung dengan sistem rancangan formal dalam instansi, guna menentukan arah dan pencapaian efektivitas dan efisiensi dalam mewujudkan sasaran kerja pegawai dan sasaran kerja instansi. (Hidayati:2020). Penilaian kinerja merupakan sebuah wujud sistem formal guna menilai dan mengevaluasi kinerja individu maupun tim kerja. Dalam manajemen kinerja, penilaian kinerja merupakan salah satu unsur penting dalam mencerminkan secara langsung rencana strategik sebuah organisasi. Secara umum, penilaian prestasi kerja atau

kinerja memiliki peranan penting dalam membantu manajer dalam mengambil keputusan terkait promosi, transfer (mutasi), pemberhentian dan kebijakan (Sri Larasati, 2018:193-196)

Menurut Cipta Dewi dkk, seleksi merupakan salah satu proses mengidentifikasi dan memilih individu untuk mengisi suatu jabatan tertentu yang tersedia (Cipta dewi, 2023:2). Konsep seleksi tidak dapat dipisahkan dari pelaksanaan penarikan sumber daya manusia. Dalam mengisi suatu kekosongan jabatan maka diperlukan suatu proses menyaring tenaga kerja yang berkompeten dan memenuhi unsur kualifikasi untuk menduduki jabatan yang disediakan. (Sri Larasati, 2018:57)

Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan Lily ditahun 2019 bahwa, Seleksi terlaksana tidak hanya untuk penerimaan pegawai baru, melainkan dapat dilakukan dengan tujuan pengembangan atau penerimaan peluang jabatan. Jika dikaitkan dengan kinerja pegawai maka seleksi akan membawa pegawai yang berkompeten untuk mengisi jabatan tertentu dan melakukan tugasnya secara efektif dan efisien mencapai tujuan perusahaan. (Sunarsi, 2019:2). Dalam hal ini peneliti memilih untuk melihat proses seleksi pelamar dan proses seleksi pada tahapan seleksi terbuka jabatan di DPMPPTSP Kota Makassar serta pengaruhnya dengan kinerja pegawai.

Menurut Siswanto, Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada pegawai yang lulus dalam seleksi kerja untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan serta mampu bertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas fungsi dan pekerjaan, wewenang dan tanggungjawab. Bila seleksi dan penempatan kerja benar-benar dilakukan dengan baik sesuai dengan standar dan konsisten, maka pegawai yang lolos seleksi adalah individu yang memiliki kapasitas, kapabilitas dan juga keterampilan sebagaimana dibutuhkan dalam pekerjaan. Pada jangka pendek pegawai ini akan cepat menyesuaikan pekerjaan dan akan berdampak pada kinerja. Demikian pula sebaliknya kesalahan pada proses seleksi dan penempatan justru akan menurunkan kinerja pegawai yang dipicu oleh ketidaksesuaian latar belakang mereka dengan pekerjaan baik dari sisi pendidikan, usia, jenis kelamin dan lain sebagainya. (Siswanto, 2018:25).

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar merupakan salah satu perangkat pemerintah daerah di Kota Makassar yang menerapkan sistem pelayanan satu pintu. DPMPPTP Kota Makassar sebagai instansi yang khusus bertugas memberikan pelayanan mengenai perizinan yang langsung bersinggungan kepada masyarakat, pada dasarnya dapat dikatakan sebagai terobosan baru atau inovasi manajemen pemerintah

daerah yang diharapkan mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas sesuai dengan tuntutan dan harapan masyarakat. (DPMPTSP Makassar)

Pembentukan DPMPTSP Kota Makassar sebagai wujud nyata komitmen kota Makassar dalam memberikan pelayanan yang lebih baik dan memberikan pelayanan secara terpadu sehingga memudahkan masyarakat dan dunia usaha dalam memperoleh perizinan. Salah satu bentuk pelayanan umum kepada masyarakat itu adalah pelayanan prima di bidang perizinan, yang dimaksud pelayanan perizinan prima adalah pelayanan terpadu satu pintu yang dapat mencerminkan suatu bentuk pelayanan agar memenuhi prinsip pelayanan yang jelas, sederhana, pasti, aman, efektif, efisien, transparan, akuntabel, partisipatif, ekonomis, adil, dan merata. (DPMPTSP Makassar)

Rancangan proses seleksi yang efektif, penempatan dan kegiatan-kegiatan lainnya diperlukan guna memberikan kontribusi yang baik bagi organisasi maupun pegawai jika dikerjakan secara benar, yang pada akhirnya akan mendukung peningkatan kinerja pegawai juga. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengintegrasian antara seleksi dan penempatan dapat memberikan dampak yang baik bagi kinerja pegawai itu sendiri maupun organisasi.

Berkaitan dengan hal tersebut maka objek penelitian ini adalah Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu Satu Pintu Kota Makassar (DPMPTSP). Sebagai organisasi yang memiliki ruang lingkup cukup luas karena menyangkut instansi pemerintahan maka dituntut kinerja yang tinggi dari masing-masing pegawai dengan penuh semangat tinggi dalam bekerja serta melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Adapun fenomena yang terjadi bahwa kinerja pegawai sebagian belum optimal, hal ini dapat dilihat dari beberapa kendala yang terjadi dalam proses seleksi. Pegawai yang akan diseleksi sering terdapat beberapa tidak memenuhi kualifikasi dan standar yang menjadi dasar dari proses seleksi yang ditentukan oleh instansi terkait mengenai standar keahlian dan pengalaman.

Kemudian hal tersebut diperkuat dengan hasil observasi oleh salah satu pegawai di DPMPTSP divisi Kebijakan, Advokasi, Data, Pengaduan dan Sistem Informasi Layanan bersama Muhammad Ridzky, S.E bersama beberapa rekan divisi tersebut di dalam sebuah wawancara serta FGD dan pengamatan langsung dapat disimpulkan bahwa kemungkinan besar beberapa pegawai memiliki kinerja yang kurang memuaskan dikarenakan proses seleksi terbuka atau lelang jabatan dan penempatan kerja sering kali bersifat tertutup dan cenderung hanya diketahui oleh pimpinan. Hal tersebut menjadi titik awal penelitian ini menarik untuk diteliti serta adanya hipotesis yang menjadi inti dari penelitian ini terkait proses seleksidan penempatan kerja dalam menilai dan mengukur kinerja pegawai di DPMPTSP Kota

Makassar.

KAJIAN TEORI

Seleksi merupakan salah satu kegiatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang dilaksanakan setelah tahapan rekrutmen, pada tahapan seleksi pelamar yang dinyatakan lolos serta memenuhi kualifikasi kemudian dipilih menjadi pegawai pada suatu instansi, Hasibuan di dalam buku Hidayati mengemukakan bahwa seleksi pegawai merupakan penentu diterima atau ditolaknya pelamar menjadi pegawai. Apabila proses seleksi dilakukan dengan tepat maka akan meningkatkan kinerja instansi, proses seleksi diharapkan terlaksana dengan serius dan teliti guna menciptakan proses seleksi yang efektif berdasarkan pada perencanaan sumber daya manusia dan analisis jabatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Hidayati, 2021:73).

Penempatan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayaan sumber daya manusia (SDM) yang optimal bagi organisasi sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Dessler dalam buku Endang tahun 2023, penempatan kerja merupakan suatu penentuan terkait jabatan dan peran pegawai pada sub divisi ataupun posisi tertentu. (Endang, 2023: 66). Menurut Flippo, penempatan kerja merupakan posisi yang paling cocok berdasarkan organisasi dan kemampuan individu untuk memastikan efektivitas dan kepuasan kerja. (Endang, 2023: 66). Menurut Mathis dan Jackson, penempatan kerja ialah proses penugasan individu pada posisi atau tugas tertentu dengan berdasarkan pada analisis pekerjaan, pemilihan dan penilaian terhadap karyawan. (Endang, 2023: 67). Pengertian penempatan kerja menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja merupakan suatu tindakan identifikasi kecocokan pegawai dengan jabatan yang disediakan dengan melihat dari potensi, kualifikasi, kinerja, serta kepuasan kerja untuk mencapai target atau tujuan suatu instansi.

Menurut Meithiana dan Ansory, kinerja pegawai merupakan sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan seluruh rangkaian tanggungjawab dan tugas yang diberikan kepadanya. (Meithiana dan Ansory, 2018: 208). Menurut Kotter dan Heskett dalam buku Meithiana dan Ansory bahwa kinerja adalah hasil kerja dari seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu, kemudian dilanjutkan bahwa pandangan tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan karya nyata dari seseorang atau kelompok yang dapat dilihat, dihitung jumlahnya dan dapat dicatat waktu perolehannya. (Meithiana dan Ansory, 2018: 209)

Kemudian menurut Pamungkas dalam buku Meithiana dan Ansory bahwa kinerja merupakan unjuk menampilkann cara-cara guna menghasilkan sesuatu yang diperoleh dari aktifitas yang dicapai pada suatu pekerjaan. Pengertian kinerja pegawai dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan bentuk hasil kerja dari pegawai yang dapat diperhitungkan kualitas dan kuantitasnya pada satuan waktu tertentu.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, Jenis penelitian yang dilakukan adalah metode penelitian survey, yaitu suatu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan suatu fenomena tertentu melalui kegiatan penelitian lapangan (Sugiyono, 2018:23). Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar yang berlokasi di Jl. Ahmad Yani No.2, Bulo Gading, Ujung Pandang. Dalam penelitian ini jumlah populasi pada Dinas penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar yang berjumlah 144 orang. Sedangkan sampel menggunakan rumus Slovin berjumlah 99 orang.

Sumber data berasal dari data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner pada jumlah sampel yang telah ditentukan menjadi responden dalam penelitian ini dan data sekunder yang diperoleh dari data-data dokumen instansi dan informasi tertulis lainnya yang mempunyai hubungan relevan dengan penelitian ini. Teknik pengumpulan data dan informasi dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan studi kepustakaan yang bersumber dari buku, jurnal, literatur dan hasil penelitian lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian dan studi lapangan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada instansi yang bersangkutan, baik secara observasi, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Indikator	T hitung	Keterangan
Seleksi (X1)	X1.1	0,575	0,196	Valid
	X1.2	0,537	0,196	Valid
	X1.3	0,574	0,196	Valid
	X1.4	0,622	0,196	Valid
	X1.5	0,559	0,196	Valid
	X1.6	0,436	0,196	Valid
	X1.7	0,220	0,196	Valid

Penempatan kerja (X2)	X2.1	0,414	0,196	Valid
	X2.2	0,351	0,196	Valid
	X2.3	0,328	0,196	Valid
	X2.4	0,388	0,196	Valid
	X2.5	0,422	0,196	Valid
	X2.6	0,554	0,196	Valid
	X2.7	0,700	0,196	Valid
	X2.8	0,567	0,196	Valid
	X2.9	0,522	0,196	Valid
Kinerja pegawai (Y)	X3.1	0,354	0,196	Valid
	X3.2	0,453	0,196	Valid
	X3.3	0,335	0,196	Valid
	X3.4	0,431	0,196	Valid
	X3.5	0,403	0,196	Valid
	X3.6	0,603	0,196	Valid
	X3.7	0,377	0,196	Valid
	X3.8	0,199	0,196	Valid

Sumber data: Output IBM SPSS Statistics 4

Berdasarkan tabel di atas merujuk pada seluruh pernyataan atau setiap pernyataan pada variabel seleksi (X1), penempatan kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y) bersifat valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar ($>$) dari r tabel yang masing-masing bernilai 0,196 dengan kata lain bahwa r hitung $>$ 0,196.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji realibilitas

Variabel penelitian	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Standar Reabilitas	Keterangan
Proses seleksi (X1)	0,804	0,60	Reliabel
Penempatan kerja (X2)	0,803	0,60	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,803	0,60	Reliabel

Sumber data: Output IBM SPSS Statistics 4

Berdasarkan tabel di atas, proses seleksi (X1), penempatan kerja (X2) dan kinerja pegawai masing-masing menunjukkan nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji normalitas

No.	Asymp. Sig.	Keterangan
1.	0.200	Normal

Sumber data: Output IBM SPSS Statistics 4

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,200 menunjukkan nilai lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam

penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan ada atau tidak-nya gejala multikolinearitas dalam model regresi. Kriteria tersebut dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Nilai VIF lebih kecil dari 10, nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 ($VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,10$).

Tabel 4. Uji multikolinearitas

Variabel	<i>Collinearity statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Proses Seleksi	0.999	1.001	Bebas dari multikolinearitas
Penempatan kerja	0.999	1.001	Bebas dari multikolinearitas

Sumber data: Output IBM SPSS Statistics 4

Berikut hasil multikolinearitas pada table di bawah ini.

1. Nilai VIF variabel proses seleksi (X1) yaitu $1,001 < 10$, dan nilai *Tolerance* yaitu $0,999 > 0,10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada variabel proses seleksi.
2. Nilai VIF variabel penempatan kerja (X2) yaitu $1,001 < 10$, dan nilai *Tolerance* yaitu $0,999 > 0,10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada variabel penempatan kerja.

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah pola variabel error mengandung gejala heteroskedastisitas atau tidak, dengan kriteria pengujian apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka dikatakan terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji heteroskedastisitas

No.	Variable	Sig.	Keterangan
1.	Proses Seleksi	0.879	Bebas gejala heteroskedastisitas
2.	Penempatan kerja	0.106	Bebas gejala heteroskedastisitas

Sumber data: Output IBM SPSS Statistics 4

Berdasarkan tabel di atas diketahui hasil pengujian heteroskedastisitas yakni:

1. Nilai signifikansi variabel proses seleksi (X1) yaitu $0,879 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada variabel proses seleksi
2. Nilai signifikansi variabel penempatan kerja (X2) yaitu $0,106 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada variabel penempatan kerja.

Uji Hipotesis

Uji Parsial

Uji *t* dilaksanakan guna mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial dari variabel independen (proses seleksi (X1) dan penempatan kerja (X2)) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Dengan ketentuan apabila nilai signifikansi di bawah 0,05 (5%) maka berpengaruh signifikan, jika di atas 0,05 (5%) maka tidak berpengaruh secara signifikan.

Tabel 6. Uji parsial

Variable	t count	Sig.	Description
Proses seleksi	1.137	0,000	Nonpartial effect
Penempatan kerja	5.519	0.672	Nonpartial effect

Sumber data: Output IBM SPSS Statistics 4

1. Pada variabel proses seleksi, nilai *t* hitung lebih kecil dibanding nilai *t* tabel senilai 1,137 < 1,660 dengan nilai signifikansi 0,254 > 0,05, menunjukkan bahwa H_0 ditolak.
2. Pada variabel penempatan kerja, nilai *t* hitung lebih besar dibanding nilai *t* tabel senilai 5,519 > 1,660 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05, dengan demikian H_a diterima.

Hasil penjabaran di atas, dapat disimpulkan bahwa proses seleksi (X1) tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Kemudian bahwa penempatan kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji Simultan

Tabel 7. Uji simultan

F count	F table	Sig.	Keterangan
22.050	8.604	0.004	Simultant effect

Sumber data: Output IBM SPSS Statistics 4

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *f* hitung lebih besar dibandingkan dengan *f* tabel senilai 8,604 > 3,094. Kemudian dapat dilihat pula bahwa signifikansi sebesar 0,004. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel proses seleksi (X1) dan penempatan kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dan signifikan.

Uji koefisien determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel proses seleksi (X1) dan penempatan kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Tabel 8. Uji koefisien determinasi

Model Summary				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.501 ^a	.310	.210	2.71651

a. Predictors: (Constant), Penempatan kerja, Seleksi

Sumber data: Output IBM SPSS Statistics 4

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi yaitu sebesar 0,210 atau 21%, artinya bahwa seluruh variabel independen (proses seleksi dan penempatan kerja) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 21%, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

1. Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar

Hasil dari penelitian ini, bahwa proses seleksi secara parsial tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengolahan data yang menggunakan metode survey pada 99 responden, ditemukan bahwa nilai signifikansi pada variabel proses seleksi (X_1) senilai $0,254 > 0,05$, sehingga tidak memiliki pengaruh secara signifikan. Kemudian pada nilai koefisien regresi senilai 0,094, menunjukkan bahwa semakin baik proses seleksi yang dilaksanakan, maka akan semakin baik pula kualitas kinerja pegawai DPMPSTP Kota Makassar.

Berdasarkan hasil tersebut memberikan maksud lain yakni terdapat faktor-faktor di luar penelitian ini yang cukup penting untuk mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar. Namun dari data yang disajikan bahwa proses seleksi memegang salah satu peran penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar dalam membangun kepercayaan Masyarakat dan internal pegawai serta menjauhkan pemerintahan dari tindak nepotisme.

2. Penempatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar

Hasil dari penelitian ini, bahwa penempatan kerja secara parsial memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil signifikansi $0,001 < 0,05$.

Kemudian terlihat pula nilai koefisien regresi senilai 0,321, hal ini menunjukkan bahwa semakin tepat penempatan kerja yang diterapkan, maka akan semakin baik pula kualitas kinerja pegawai DPMP'TSP Kota Makassar.

Hal tersebut menunjukkan keterkaitan tujuan penempatan kerja yang dikemukakan oleh Endang bahwa penempatan kerja dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja, dengan menempatkan pegawai pada posisi yang memiliki potensi besar berdasarkan kualifikasi dan kompetensi suatu jabatan maka dapat meningkatkan produktivitas dan memicu kinerja yang baik bagi instansi dan pegawai, kemudian pada penelitian ini penempatan kerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar memiliki pengaruh yang cukup penting untuk mencapai tujuan peningkatan produksi dan kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar. Adapun fenomena yang ditemukan bahwa penempatan kerja sering kali diubah saat terjadi perubahan kepemimpinan dalam hal ini kepala dinas, yang cenderung memilih sesuai dengan keinginan pimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan memiliki evaluasi tersendiri terkait perombakan atau penempatan ulang stiap divisi maupun subdivisi yang berada di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar.

3. Pengaruh Proses Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar

Hasil penelitian yang dilaksanakan, menunjukkan bahwa proses seleksi dan penempatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji f bahwa nilai f hitung lebih besar dari nilai f tabel senilai $8,604 > 3,094$. Kemudian dapat dilihat pula bahwa signifikansi sebesar 0,004. Pernyataan di atas menunjukkan bahwa proses seleksi dan penempatan kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar, kedua variabel tersebut saling mendukung dan menyelaraskan untuk mencapai kinerja pegawai yang dinilai bagus. Pelaksanaan proses seleksi yang transparan dan memiliki legitimasi dan akurasi yang tinggi serta penempatan kerja yang sesuai dan strategis dapat membawa pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 8. Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,140	3,655		1,821	,000
x1	,094	,134	,118	,991	,524
x2	,321	,124	,502	2,592	,115

a. Dependent Variable: y

Sumber data: Output IBM SPSS Statistics 4

Berdasarkan tabel “*unstandardized coefficients*” menampilkan informasi terkait persamaan regresi yakni besaran variabel proses seleksi (X1) dan penempatan kerja (X2) memprediksi terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Adapun persamaan tersebut sebagai berikut:

$$Y = 11,140 + 0,094X_1 + 0,321X_2 + 0,05$$

1. Koefisien regresi X1 dengan nilai 0,094 pada variabel proses seleksi (X1) yaitu berpengaruh positif, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik proses seleksi yang dilaksanakan, maka akan semakin baik pula kualitas kinerja pegawai DPMPSTSP Kota Makassar.
2. Koefisien regresi X2 dengan nilai 0,321 pada variabel penempatan kerja (X2) yaitu berpengaruh positif, hal ini menunjukkan bahwa semakin tepat penempatan kerja yang diterapkan, maka akan semakin baik pula kualitas kinerja pegawai DPMPSTSP Kota Makassar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dan analisis pada penelitian ini, beberapa poin yang dapat disimpulkan yakni:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial proses seleksi (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar, dengan demikian disimpulkan bahwa H0 ditolak.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial penempatan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar, dengan demikian disimpulkan bahwa ha diterima.

3. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel independent yakni variabel proses seleksi (X1) dan variabel penempatan kerja (X2) memiliki pengaruh secara simultan/bersama-sama terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai (Y) Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Makassar. (2021). *Rencana Kerja Tahun 2021*.
- Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Makassar. (2021). *Rencana Strategis (RENSTR4)*.
https://1648177795_2a67b0bddc69c03a9330.pdf
- Dewi, K. T. C., Wilyadewi, I. I. D. A. Y., & Astawa, P. P. (2023). Pengaruh Seleksi, Penempatan Kerja dan Budaya Tri Hita Karana Terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(7), 1302-1312.DPMPTSP. (2022). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKJIP)*
<https://dpmpptsp.sulselprov.go.id/publik-profil-kabkota?id=1>
- Hidayati, U. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cendekia Publisher
- Meithiana, I., & Ansory, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
[BukuOKK *opt.pdf?fbclid=IwAR05qFmgZe0Kx98gfXMO4Y4fFyGFHLLInk*](https://bukuOKK.opt.pdf?fbclid=IwAR05qFmgZe0Kx98gfXMO4Y4fFyGFHLLInk)
- Siswanto. (2018). *Pengantar Manajemen, Edisi 1*. Cetakan 11. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sri, Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta
- Sugiarti, Endang. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Dewangga Energi Internasional & Penulis.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Re&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D., Pd, S., & Mm, C. (2019). *Seminar Sumber Daya Manusia*. Syamsuddin, Lily Iswary. (2019). *Proses Seleksi Dan Penempatan Kerja Dalam*
- Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Regional X/Sulawesi Maluku* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).