

SKRIPSI

PENGARUH KESESUAIAN PENEMPATAN KERJA, PENDIDIKAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANWIL DIREKTORAT JENDERAL PAJAK SULAWESI SELATAN, BARAT DAN TENGGARA

DEDY DWI ANANTO



DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2019



Optimization Software:
www.balesio.com

SKRIPSI

PENGARUH KESESUAIAN PENEMPATAN KERJA, PENDIDIKAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANWIL DIREKTORAT JENDERAL PAJAK SULAWESI SELATAN, BARAT DAN TENGGARA

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

DEDY DWI ANANTO
A21113324



Kepada

DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2019



SKRIPSI

PENGARUH KESESUAIAN PENEMPATAN KERJA, PENDIDIKAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANWIL DIREKTORAT JENDERAL PAJAK SULAWESI SELATAN, BARAT DAN TENGGARA

disusun dan diajukan oleh

DEDY DWI ANANTO
A21113324

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

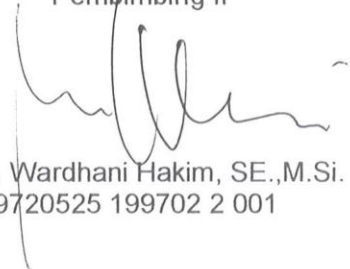
Makassar, Februari 2019

Pembimbing I



Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, SE.,M.Si.
NIP 19690627 199403 2 002

Pembimbing II



Dr. Hj. Wardhani Hakim, SE.,M.Si.
NIP 19720525 199702 2 001

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si.,Ph.D
NIP.19620405 198702 2 001



SKRIPSI

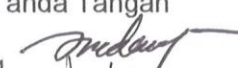




PENGARUH KESESUAIAN PENEMPATAN KERJA, PENDIDIKAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANWIL DIREKTORAT JENDERAL PAJAK SULAWESI SELATAN, BARAT DAN TENGGARA

disusun dan diajukan oleh

DEDY DWI ANANTO
A21113324

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 10 Juli 2019 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No. Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, SE.,M.Si	Ketua	1..... 
2. Dr. Hj. Wardhani Hakim, SE.,M.Si	Sekretaris	2..... 
3. Prof. Dr. Hj. Mahlia Muis, SE., M.Si	Anggota	3..... 
4. Hj. Nurdjannah Hamid, SE., M.Agr	Anggota	4..... 
5. Insany Fitri Nurqamar, SE., MM	Anggota	5..... 

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si.,Ph.D
NIP.19620405 198702 2 001



PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

nama : Dedy Dwi Ananto

NIM : A21113324

Jurusan/program studi : Manajemen/S1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul :

**Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja, Pendidikan dan Komunikasi
Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Direktorat Jenderal
Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara**

adalah hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 10 Juli 2019

Yang membuat pernyataan

A yellow postage stamp with the text 'METERAI TEMPEL' at the top, '6000' in large numbers, and 'ENAM RIBU RUPIAH' at the bottom. A signature is written over the stamp.

Dedy Dwi Ananto



PRAKATA

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puja dan puji senantiasa teriring dalam setiap hela nafas atas kehadiran dan lindungannya, Allah SWT. Shalawat dan salam tercurah atas nama Rasulullah Muhammad SAW, suri tauladan manusia sepanjang masa beserta keluarganya dan suci beserta para sahabatnya. Alhamdulillahirobbil‘aalamin, berkat rahmat, hidayah dan inayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja, Pendidikan dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan Program Studi S1 pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

Dalam kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang setulusnya kepada semua pihak yang telah memberi dukungan, bantuan, bimbingan serta senantiasa kebersamai hingga saat ini. Khususnya kepada:

1. Orang tua tercinta, Sitti minasa dan ALM. Imam basuni karena terus berdoa tanpa mengenal lelah dalam memberikan yang terbaik kepada saya. Hanya doa dan balasan cinta terima kasih yang bisa anakmu berikan, semoga Allah selalu menjaga kita semua. Serta tak lupa kepada keluarga – keluarga dekat yang turut mendoakan saya.
2. Prof. Dr. Dwia Aries Tina Palubuhu, MA selaku rektor Universitas Hasanuddin.

Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin beserta jajarannya.



4. Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si., Ph.D dan Andi Aswan, SE., MBA., DBA sebagai ketua dan sekretaris Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
5. Dr. Fauziah Umar, SE., MS selaku penasehat akademik yang telah memberikan nasehat dan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan.
6. Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, SE., M.Si selaku dosen pembimbing I dan Dr. Wardhani Hakim selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia memberikan bantuan dan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan nasehat dalam proses penyusunan skripsi ini.
7. Prof. Dr. Hj. Mahlia Muis, SE., M.Si , Dr. Hj. Nurdjannah Hamid, SE., M.Agr dan Insany Fitri Nurqamar, SE., MM selaku dosen penguji yang telah memberikan saran dan masukannya dalam proses penyelesaian skripsi.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis sebagai pengasuh yang telah membekali penulis selama mengikuti kuliah.
9. Tim sekretariat akademik Departemen Manajemen Pak Asmari, Pak Tamsir dan Pak Dandu' yang sangat membantu proses administrasi selamas proses perkuliahan sampai selesai.
10. Pak Wanseptu Nirwanda, SE., MM selaku kakanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara beserta jajarannya yang telah membantu penulis untuk memperoleh data dan izin penelitian.



11. Sahabat PTS Uya, Amri, Mitsal, Fadhlán, Mirul, Aini dan Muti yang telah memberikan motivasi selama perkuliahan sampai penulisan skripsi ini.
12. Dedi dahmudi dan Teman-teman angkatan 2013 yang telah memberikan dukungan, keceriaan dan motivasi selama perkuliahan sampai penulisan skripsi.
13. Kakak-kakak 2011 dan 2012 dan teman-teman 2014 dan 2015 yang telah banyak membantu selama perkuliahan baik dalam akademik maupun non akademik.
14. Ikatan Mahasiswa Manajemen (IMMAJ), yang telah memberikan banyak pembelajaran mengenai organisasi dan pengalaman yang luar biasa.
15. Sahabat seperjuangan skripsi, Ulfi yang telah banyak membantu dan telah memberikan semangat.
16. Teman-teman KKN Tematik Infrastruktur gelombang 99 Kecamatan Somba Opu, Kelurahan Samata Wiry, Nina, Mita, Uzy, Wilda, Vita, Rosi, Pae, Mirna yang telah memberikan pengetahuan tambahan dan rasa kekeluargaan yang begitu erat serta keceriaan selama KKN.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan sebagai sebuah karya ilmiah. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun akan sangat berguna untuk lebih menyempurnakan skripsi ini. Amin. Wassalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, 10 Juli 2019

Peneliti



ABSTRAK

Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja, Pendidikan dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara

Dedy Dwi Ananto
Idayanti Nursyamsi
Wardhani Hakim

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesesuaian penempatan kerja, pendidikan dan komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara. Serta untuk menganalisis variabel yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara. Untuk mengaplikasikan tujuan tersebut maka digunakan penyebaran kuesioner, dengan teknik analisis data yakni analisis regresi linear berganda, uji instrumen penelitian, serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menemukan bahwa Kesesuaian penempatan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara. Pendidikan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara. Komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara. Dari hasil pengujian regresi, maka diketahui bahwa variabel yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara adalah kesesuaian penempatan kerja.

Kata kunci : penempatan kerja, pendidikan, komunikasi dan prestasi kerja



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Kegunaan Penelitian	9
1.5. Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1. Tinjauan Teori dan Konsep	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 Pengertian Penempatan Kerja	14
2.1.3 Pengertian Pendidikan	19
2.1.4 Pengertian Komunikasi	22
2.1.5 Pengertian Prestasi Kerja Pegawai	26
2.1.6 Hubungan antar Variabel	30
2.2. Tinjauan Empirik	32
2.3. Kerangka Pikir.....	39
2.4. Hipotesis	40
METODE PENELITIAN	41
3.1. Rancangan Penelitian	41
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	41



3.3. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel	41
3.4. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	43
3.5. Teknik Pengumpulan Data	44
3.6. Jenis dan Sumber Data	44
3.7. Instrumen Penelitian	45
3.8. Analisis Data	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	48
4.2. Hasil Penelitian	51
4.3. Pembahasan	68
BAB V PENUTUP	73
5.1. Kesimpulan	73
5.2. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Jumlah Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara Per Jabatan.....	4
1.2. Jumlah Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara Per Bidang	4
1.3. Data Jumlah dan Jabatan Pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara	7
2.1. Penelitian Terdahulu	36
3.1. Definisi Operasional Variabel	43
4.1. Tabulasi Umur Responden	52
4.2. Tabulasi Jenis Kelamin Responden	53
4.3. Tabulasi Tingkat Pendidikan Terakhir Responden.....	53
4.4. Tabulasi Berdasarkan Masa kerja	54
4.5. Tabulasi Status Perkawinan Responden.....	55
4.6. Persepsi Responden mengenai Kesesuaian Penempatan Kerja	56
4.7. Persepsi Responden mengenai Pendidikan Pegawai.....	57
4.8. Persepsi Responden mengenai Komunikasi.....	59
4.9. Persepsi Responden mengenai Prestasi Kerja Pegawai.....	60
4.10. Hasil Pengujian Validitas.....	62
4.11. Hasil Pengujian Reliabilitas.....	63
4.12. Hasil Olahan Data Regresi Linear Berganda	64
4.13. Model Summary	65
4.14. Anova	66



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Pikir	39



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka di bidang pemerintahan sekarang ini telah terjadi perubahan yang besar sekali. Salah satu perubahan itu ialah diwujudkan tata pemerintahan yang demokratis dan baik. Upaya mewujudkan sistem pemerintahan yang demokratis, bersih, dan berwibawa maka dibutuhkan sumber daya manusia.

Keberadaan sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan aset yang berharga bagi organisasi itu sendiri. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM atau pegawai merupakan aset utama dari setiap organisasi, karena pegawai sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Suwatno dan Priansa (2011:16) mengatakan bahwa SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena SDM merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Setiap organisasi dituntut untuk menggunakan SDM yang professional di bidang pekerjaan yang ditangani melalui hasil prestasi kerja yang dicapai oleh masing-masing pegawai.

Prestasi kerja menurut Mangkunegara (2015:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai

g dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.
tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang karyawan tidak



dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena perilaku seseorang dalam organisasi merupakan hasil dari interaksi berbagai variabel, yaitu individual dan situasional. Oleh karena itu, perilaku individu dapat diukur berdasarkan variabel-variabel yang berhubungan dengan peningkatan prestasi kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, namun yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah kesesuaian penempatan kerja, pendidikan dan gaya komunikasi.

Penempatan kerja mempengaruhi prestasi kerja pegawai, sebagaimana dikemukakan oleh Malthis dan Jackson (2012:262) bahwa suatu organisasi atau instansi untuk menempatkan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, maka yang perlu diperhatikan oleh instansi tersebut adalah proses pencocokan dengan jabatan yang dimiliki, apakah pegawai tersebut cocok dengan jabatan pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi jumlah dan kualitas kerja (prestasi kerja) yang dihasilkan. Kesesuaian penempatan kerja bagi setiap pegawai dapat berpengaruh pada prestasi kerja pegawai yang bersangkutan. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2014:154) menyatakan, prinsip penempatan harus dilaksanakan secara konsekuen supaya seorang pekerja bekerja sesuai dengan spesialisasinya/keahliannya masing-masing. Dengan penempatan yang sesuai dan tepat ini maka gairah kerja, mental kerja, dan prestasi kerja mencapai hasil yang optimal bahkan kreativitas serta prakarsa karyawan dapat berkembang. Jadi penempatan karyawan yang sesuai dan tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap pegawai.

Salah satu pendorong atau faktor yang dapat membuat peningkatan

kerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau adalah pendidikan. Dimana menurut Anugrah, dkk. (2017) pegawai yang



dengan tingkat pendidikan yang tinggi, maka akan menghasilkan prestasi kerja yang baik. Masalah pendidikan adalah hal yang penting, sebab pendidikan diperlukan untuk peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan kerja karyawan untuk meningkatkan daya saing dan memperbaiki prestasi kerja pegawai.

Selain penempatan kerja dan pendidikan, maka gaya komunikasi mempengaruhi prestasi kerja pegawai, sebagaimana dikemukakan oleh Ansory dan Indrasari (2018:137) bahwa gaya komunikasi merupakan penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi akan berhasil dengan baik apabila timbul saling pengertian. Dengan adanya komunikasi yang baik dalam organisasi, maka akan meningkatkan pemahaman antar pegawai baik vertical maupun horizontal, permasalahan dan konflik pun dapat dikurangi sehingga tercipta iklim kekeluargaan yang harmonis dalam sebuah organisasi, hal ini tentu akan memotivasi seluruh pegawai dalam mendorong mereka untuk berprestasi dalam bekerja. Jika prestasi pegawai meningkat tentu akan meningkatkan kualitas organisasi tersebut sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Komunikasi yang baik dimaksudkan jalinan pengertian antara pihak yang satu ke pihak yang lain, sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan dan dilaksanakan.

Berkaitan dengan uraian tersebut di atas, maka penelitian ini dilakukan pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara. Alasan memilih Kanwil DJP Sulsel karena terkait dengan permasalahan yang terjadi pada Instansi tersebut, selain itu karena luasnya bidang kerja dalam menghimpun penerimaan negara yang diperoleh melalui penerimaan pajak ekuasaan wilayah Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara.



Sebagai gambaran awal berikut ini akan disajikan data jumlah pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 1.1. Jumlah Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara Per Jabatan

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Kantor	1
2	Kepala Bagian	1
3	Kepala Bidang	5
4	Kepala Seksi	21
5	Pelaksana	60
6	Penelaah Keberatan	16
7	Pejabat Fungsional	21
Jumlah Pegawai		125

Sumber : Kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara

Selanjutnya akan disajikan secara rinci jumlah pegawai per Bidang pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara yang dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara Per Bidang

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Kantor	1
2	Kepala Bagian Umum	1
	Kepala SubBagian Kepegawaian	1
	Pelaksana Subbagian Kepegawaian	5
	Kepala Subbagian Keuangan	1
	Pelaksana Subbagian Keuangan	4
	Kepala Subbagian Tata Usaha dan Rumah Tangga	1
	Pelaksana Subbagian Advokasi, Pelaporan dan Kepatuhan Internal	3
	Kepala Subbagian Advokasi, Pelaporan dan Kepatuhan Internal	1
	Pelaksana Subbagian Tata Usaha dan Rumah Tangga	7
3	Kepala Bidang Data dan Pengawasan Potensi Perpajakan	1
	Kepala Seksi Data dan Potensi	1
	Pelaksana Seksi Data dan Potensi	4
	Kepala Seksi Bimbingan Pengawasan	1
	Pelaksana Seksi Bimbingan Pengawasan	5
	Kepala Seksi Bimbingan Pengawasan	1



Lanjutan :

No	Jabatan	Jumlah
	Pelaksana Seksi Bimbingan Pengawasan	5
	Kepala Seksi Dukungan Teknis Komputer	1
	Pelaksana Seksi Dukungan Teknis Komputer	3
4	Kepala Bidang Penyuluhan Pelayanan dan Hubungan Masyarakat	1
	Kepala Seksi Bimbingan Penyuluhan dan Pengelolaan Dokumen	1
	Pelaksana Seksi Bimbingan Penyuluhan dan Pengelolaan Dokumen	4
	Kepala Seksi Bimbingan Pelayanan dan Konsultasi	1
	Pelaksana Seksi Bimbingan Pelayanan dan Konsultasi	3
	Kepala Seksi Kerja Sama dan Hubungan Masyarakat	1
	Pelaksana Seksi Kerja Sama dan Hubungan Masyarakat	2
5	Kepala Bidang Pemeriksaan, Penagihan, Intelijen, dan Penyidikan	1
	Kepala Seksi Administrasi dan Bimbingan Pemeriksaan	1
	Pelaksana Seksi Administrasi dan Bimbingan Pemeriksaan	3
	Kepala Seksi Bimbingan Penagihan	1
	Pelaksana Seksi Bimbingan Penagihan	2
	Kepala Seksi Intelijen	1
	Pelaksana Seksi Intelijen	2
	Kepala Seksi Administrasi Bukti Permulaan dan Penyidikan	1
	Pelaksana Seksi Administrasi Bukti Permulaan dan Penyidikan	2
6	Kepala Bidang Pendaftaran, Ekstensifikasi, dan Penilaian	1
	Kepala Seksi Bimbingan Pendaftaran	1
	Pelaksana Seksi Bimbingan Pendaftaran	2
	Kepala Seksi Bimbingan Ekstensifikasi	1
	Pelaksana Seksi Bimbingan Ekstensifikasi	2
	Kepala Seksi Bimbingan Pendataan, Penilaian, dan Pengenaan	1
	Pelaksana Seksi Bimbingan Pendataan, Penilaian, dan Pengenaan	3
7	Kepala Bidang Keberatan, Banding, dan Pengurangan	1
	Kepala Seksi Keberatan, Banding, dan Pengurangan I	1
	Pelaksana Seksi Keberatan, Banding, dan Pengurangan I	1
	Kepala Seksi Keberatan, Banding, dan Pengurangan II	1
	Pelaksana Seksi Keberatan, Banding, dan Pengurangan II	1
	Kepala Seksi Keberatan, Banding, dan Pengurangan III	1
	Pelaksana Seksi Keberatan, Banding, dan Pengurangan III	1
	Kepala Seksi Keberatan, Banding, dan Pengurangan IV	1
	Pelaksana Seksi Keberatan, Banding, dan Pengurangan IV	1
	Penelaah Keberatan	16
	Fungsional Pemeriksa Pajak	19
	Fungsional Penilai PBB	2
	Jumlah	125

Kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara, 2019



Pada Tabel 1.1 dan 1.2, nampak bahwa data jumlah pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara sebesar 125 orang pegawai. Sebagai instansi pemerintah yang sarat dengan penerimaan pajak, maka dituntut prestasi kerja yang tinggi dari masing-masing pegawai. Namun permasalahan yang ada pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, bahwa prestasi kerja pegawai belum optimal, hal ini dapat dilihat dari kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan pegawai, begitu pula antara pegawai satu dengan pegawai lainnya, adanya ketidaksesuaian penempatan kerja dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai. Dari pengamatan yang dilakukan pada awal bulan Januari serta data dokumentasi yang diperoleh nampak bahwa banyak pegawai yang mengeluh karena penempatan kerja belum sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara.

Berdasarkan data yang diperoleh pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara, nampak bahwa banyak pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki, seperti terlihat pada data berikut ini :



Tabel 1.3. Data Jumlah dan Jabatan Pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara

No.	Nama Pegawai	Jabatan	Unit Organisasi	Pendidikan Formal
1.	Fika Sumule	Pelaksana	Sub,Bag,Kepegawaian	Ilmu Ekonomi Pembangunan
2.	Nilai Trisusanti	Pelaksana	Sub.Bag.Keuangan	Sarjana Sains Statistik
3.	Elfi Rahmi	Pelaksana	Sub.Bag.TU dan RT	Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan (IESP)
4.	Muh. Ridwan Saleh	Pelaksana	Sub,Bag, Advokasi, Pelaporan dan Kepatuhan Internal	Sarjana Hukum
5.	Riffat Khairi	Pelaksana	Seksi Kerja Sama dan Hub. Masyarakat	Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan (IESP)
6.	Muwardi Raharjo Iga	Pelaksana	Seksi Data dan Potensi	Sarjana Teknik Informatika
7.	Iga Kumalasari	Pelaksana	Seksi Intelijen	Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi
8.	Triasmi Masyairani Nurdiana	Pelaksana	Seksi Adm. Bukti Permulaan dan Penyidikan	Sarjana Hukum
9.	Dyah Ayu Fajar Prabaningrum	Pelaksana	Seksi Bimb. Penda-taan, Penilaian dan Pengenaan	Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan (IESP)

Sumber : Bagian Kepegawaian Kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara

Berdasarkan data Pegawai, jabatan dan pendidikan formal yang dimiliki, terlihat bahwa banyak pegawai yang lulusan Sarjana Ekonomi tetapi kadang ditempatkan pada bagian Umum, kemudian rata-rata pegawai yang mempunyai jabatan Pelaksana tetapi memiliki lulusan Ilmu ekonomi dan Studi Pembangunan. Selain itu karena aktivitas kerja yang begitu banyak sehingga pegawai tidak mempunyai kesempatan untuk melakukan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, seperti : S2 dan S3. Hal ini bukan merupakan tuntutan dari Instansi atau Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara, tetapi merupakan keinginan bagi pegawai karena dengan jenjang pendidikan

tinggi akan berpengaruh terhadap jabatan yang diduduki atau dimiliki Instansi.



Sehingga dengan adanya permasalahan yang terjadi maka perlunya dilakukan penilaian prestasi kerja melalui adanya kesesuaian penempatan jabatan, pendidikan dan gaya komunikasi.

Berdasarkan latar belakang masalah dan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengangkat tema ini dengan memilih judul :
“Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja, Pendidikan dan Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kesesuaian penempatan kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara.
2. Apakah pendidikan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara.
3. Apakah komunikasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara.
4. Variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :



1. Untuk mengetahui pengaruh kesesuaian penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara.
2. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara.
4. Untuk menganalisis variabel yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti lainnya yang ingin mengangkat tema yang sama dengan penelitian ini.
2. Sebagai salah satu syarat untuk meraih Gelar Sarjana dalam bidang ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai melalui kesesuaian penempatan kerja, memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti pendidikan yang



lebih tinggi serta menjalin komunikasi yang baik antara pimpinan dengan pegawai, serta antara pegawai dengan pegawai lainnya.

2. Untuk menambah wawasan bagi penulis khususnya dalam hal manajemen sumber daya manusia untuk dapat diaplikasikan pada praktek yang sebenarnya terjadi di lapangan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam penyusunan skripsi selanjutnya, maka dapat disajikan sistematika penulisan yaitu sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan

BAB II Tinjauan pustaka

Dalam bab ini akan diuraikan teori-teori yang digunakan sebagai dasar penelitian untuk melihat sejauh mana teori yang dapat diterapkan dalam tinjauan pustaka berisi pengertian manajemen sumber daya manusia, pengertian penempatan kerja, pengertian pendidikan, pengertian komunikasi serta pengertian prestasi kerja pegawai.

BAB III Metode penelitian

Dalam bab ini dibahas mengenai rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, analisa data.



BAB IV Hasil penelitian dan pembahasan

Bab ini menjelaskan mengenai sejarah berdirinya perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi dan pembagian tugas, deskripsi identitas responden, deskripsi variabel penelitian, pengujian kualitas data, (analisis validitas, analisis reliabilitas) analisis regresi berganda serta pengujian hipotesis.

BAB V Penutup

Bab ini adalah bab terakhir yang berisi kesimpulan dan saran berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah aktivitas manajemen tidak akan pernah bisa diabaikan dari pengelolaan sebuah organisasi apa pun bentuk organisasinya. Organisasi laba dan nirlaba membutuhkan pengelolaan sumber daya yang baik. Organisasi swasta dan pemerintahan membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Begitu juga organisasi besar dan kecil membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Manajemen sumberdaya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumberdaya yang penting dalam organisasi, di samping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia.

Peranan manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan meskipun untuk memimpin unsur manusia sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja selain harus mampu, cakap, dan terampil, juga tidak kalah pentingnya harus dapat menunjukkan kemampuan dan kesungguhan mereka untuk bekerja secara efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan tinggi karyawan dalam mewujudkan tujuan.

Menurut Kiggundu dalam Sulistiyani dan Rosidah (2018:18) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, kat, bangsa dan internasional yang efektif.



Kemudian menurut Harvey dan Bowin (1996) bahwa *human resourced management is an organized body of knowledge with its own concepts, techniques and necessary skills, which are discussed in this book.*

Sihombing, dkk (2015:2) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Kemudian menurut Flippo (2008) memberikan pengertian manajemen sumber daya manusia bahwa *personnel management is the planning, organizing, directing and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished.*

Sedarmayanti (2017:3) mengemukakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan dalam mengelolah masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu :

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.



Manajemen sumber daya manusia dapat juga diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan

tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Telaah terhadap manajemen sumber daya manusia diperlukan dalam rangka untuk mengetahui kekhususan cara pandang manajemen dalam mengelola pegawai dalam suatu organisasi. Untuk itulah pendapat para ahli perlu untuk dianalisis. Secara spesifik manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah pendekatan manajemen yang memiliki fokus pegawai dalam fokus organisasi publik. Fungsi-fungsi manajemen organisasi yang bersifat umum ini selanjutnya beririsan dengan model pengelolaan pegawai secara khusus.

2.1.2 Pengertian Penempatan Kerja

Banyak orang 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 atau pekerjaan tertentu pula.

Pandangan demikian memang tidak salah sepanjang menyangkut karyawan baru. Hanya saja teori manajemen sumber daya manusia yang mutakhir menentukan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi para karyawan baru, akan tetapi berlaku pula para karyawan lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Berikut konsep penempatan mencakup promosi, transfer dan bahkan demosi sekalipun. Dikatakan demikian karena bagaimana halnya dengan para karyawan baru, karyawan lamapun perlu direkrut secara internal,

dan biasanya juga menjalani program pengenalan sebelum mereka ditempatkan pada posisi baru dan melakukan pekerjaan baru pula.



Memang benar proses seleksi dan pengenalan yang harus dilaluinya berbeda dari yang dialami oleh para karyawan baru. Perbedaan tersebut disebabkan oleh tersedianya berbagai informasi tentang diri karyawan yang akan mengalami penempatan baru tersebut. Artinya di bagian yang mengelola sumber daya manusia sudah tersedia berbagai dokumen tentang karyawan tersebut, seperti surat lamaran dahulu, riwayat pekerjaan, penilaian atasan atas kemampuannya melaksanakan tugas, program pendidikan dan pelatihan jabatan yang pernah ditempuh, penghasilan sekarang, jumlah tanggungan, masa kerja dan lain sebagainya.

Penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk karyawan yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (transfer), dan penurunan jabatan (demosi) atau bahkan pemutusan hubungan kerja (Sunnyoto, 2015:123).

Penempatan kembali pegawai dilakukan dengan berbagai alasan yang berhubungan dengan perencanaan sumber daya manusia atau untuk memanfaatkan tenaga kerja secara lebih efektif dan efisien, yang dapat disebabkan oleh tantangan-tantangan yang dihadapi, supply dan ketersediaan karyawan secara internal dan eksternal, peningkatan karier dalam aspek pengembangan sumber daya manusia, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Menurut Fahmi (2016:37) bahwa penempatan adalah merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru.

Badriyah (2015:123) mengemukakan bahwa penempatan pegawai adalah

atkan pegawai sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya.



Hanggraeni (2016:79) bahwa penempatan atau *placement* adalah proses penugasan atau penugasan kembali pekerja untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau menempati suatu posisi baru di dalam perusahaan. Penempatan bertujuan untuk menempatkan seseorang karyawan pada suatu posisi atau jabatan tertentu yang dianggap pas untuk dirinya.

Banyak orang yang berpendapat bahwa penempatan merupakan akhir dari proses seleksi tenaga kerja. Menurut pandangan ini jika seluruh proses seleksi telah ditempuh dan lamaran seseorang diterima, akhirnya seseorang memperoleh status sebagai pegawai dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau 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, tetapi berlaku juga bagi karyawan lama yang mengalami alih tugas dan mutasi.

Menurut Sunyoto (2015:124) bahwa konsep penempatan mencakup promosi, transfer dan demosi.

1. Promosi

Promosi adalah jika seseorang karyawan atau pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula.

2. Transfer

Dalam penempatan, alih tugas atau transfer dapat mengambil salah satu dari dua bentuk, yaitu :



- a. Penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, hierarki jabatan dan penghasilan yang relatif sama dengan statusnya yang lama.
- b. Alih tempat. Jika cara ini yang ditempuh berarti seorang pekerja melakukan pekerjaan yang sama atau sejenis, penghasilan tidak berubah dan tanggung jawabnya pun relatif sama.

3. Demosi

Demosi adalah bahwa seseorang karena berbagai pertimbangan mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil.

Dalam penempatan karyawan ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi dalam menempatkan karyawan. Menurut Russel (2010:111), kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan karyawan antara lain:

1. Pengetahuan

Merupakan satu kesatuan informasi yang teroganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja dari sebuah fungsi. Pengetahuan mencakup segala hal yang pernah diketahui tentang suatu obyek tertentu. Pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, informal, membaca buku, dan lain-lain. Kesesuaian pengetahuan hendaknya menjadi pertimbangan utama bagi manajemen dalam melakukan kegiatan penempatan pegawai, karena dalam melakukan strategi penempatan pegawai agar dapat memperoleh sumber daya manusia atau karyawan yang andal dan kompeten, diperlukan adanya *assesment center* yang berguna untuk meningkatkan obyektivitas

transparansi dalam proses penempatan pegawai.



2. Keterampilan

Keterampilan berasal dari kata trampil yang artinya cakap, mampu, dan cekatan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Dengan meningkatkan ketrampilan karyawan maka diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana sebelumnya, sebab karyawan yang menguasai keterampilan tertentu dalam bekerja diharapkan tidak perlu pengawasan karena hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat teratasi.

3. Kemampuan

Kemampuan merupakan suatu kompetensi yang diperlihatkan dalam kinerja melalui perilaku yang dapat diamati atau seluruh perilaku mengarah pada suatu hasil yang diamati. Kemampuan menunjukkan kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

4. Ciri-ciri lain yang meliputi faktor kepribadian, sikap, atau fisik, sifat-sifat mental yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan.

Kemudian Yuniarsih dan Suwatno (2011:75), mengemukakan factor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam menempatkan pegawai adalah :

1. Faktor prestasi akademis. Prestasi akademis yang dimaksud disini adalah prestasi akademis yang telah dicapai oleh pegawai selama mengikuti jenjang pendidikan dimasa sekolah dasar sampai pendidikan terakhir, dipadukan dengan prestasi akademis yang diperoleh berdasarkan hasil seleksi yang telah dilakukan terhadap pegawai yang bersangkutan, sehingga dapat diharapkan memperoleh masukan dalam menempatkan pegawai yang tepat pada posisi yang tepat pula.

...r pengalaman kerja. Faktor pengalaman kerja perlu mendapatkan
...nbangan karena ada kecenderungan, makin lama bekerja, makin



banyak pengalaman yang dimiliki dan sebaliknya makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh.

3. Faktor kesehatan fisik dan mental. Faktor ini juga tidak kalah pentingnya dengan factor-faktor tersebut diatas, karena bila diabaikan dapat merugikan lembaga. Oleh sebab itu sebelum pegawai yang bersangkutan diterima menjadi pegawai, diadakan tes/uji kesehatan oleh dokter yang dirujuk, walaupun tes kesehatan tersebut tidak selamanya dapat menjamin bahwa yang bersangkutan benar-benar sehat jasmani dan rohani.
4. Faktor status perkawinan. Status perkawinan juga perlu dipertimbangkan mengingat banyak hal yang merugikan kita bila tidak ikut dipertimbangkan, terutama bagi pegawai wanita sebaiknya ditempatkan pada lokasi dimana suaminya bertugas.
5. Faktor Usia. Dalam rangka menempatkan pegawai, factor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi, perlu mendapatkan pertimbangan. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan.

2.1.3 Pengertian Pendidikan

Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peran penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Program pendidikan diharapkan dapat mempersiapkan seseorang untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan di kemudian hari. Hal tersebut nantinya akan tampak pada kinerjanya, yang pada akhirnya akan menjamin produktivitas kerja yang semakin meningkat.

fungsi pendidikan mengembangkan kemampuan dan membentuk watak peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan



kehidupan bangsa, dan bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berhalaq mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggungjawab.

Menurut Hasibuan (2014 : 68) bahwa pendidikan berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.

Ruky (2016:231) mengemukakan bahwa program pendidikan lebih menekankan pada pemberian “pengetahuan” (knowledge) yaitu yang seseorang harus tahu, baik yang baru atau dalam usaha memperkaya perbendaharaan pengetahuan dan wawasannya.

Hamali (2016:68) bahwa pendidikan sebagai suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa seorang pegawai memperoleh pendidikan maka dalam dirinya telah terjadi proses perubahan dan pembudayaan yang akan meningkatkan harkat dan martabatnya sebagai manusia.

Pendidikan yang harus diselenggarakan manajemen tenaga kerja selain dimaksudkan untuk mengurangi problema yakni kurangnya pendidikan melalui pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang, juga dimaksudkan untuk memperoleh nilai tambah tenaga kerja yang bersangkutan, terutama yang berhubungan dengan meningkatnya dan berkembangnya pengetahuan, sikap dan

ilan tenaga kerja.



Pendidikan atau edukasi dianggap lebih luas lingkungannya. Tujuannya adalah untuk mengembangkan individu. Biasanya pendidikan dianggap sebagai pendidikan formal di sekolah, akademi, atau perguruan tinggi. Pelatihan dirancang dalam upaya membatasi kemungkinan respons pegawai hanya pada perilaku yang dikehendaki oleh perusahaan. Respons semacam itu akan lebih digemari karena beberapa sebab. Respons barangkali lebih efisien, aman, atau hanya konsisten dengan tujuan atau filosofi organisasional.

Pendidikan adalah sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina, dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan di masa yang akan datang. Proses pendidikan jika dilihat dari pendekatan sistem terdiri dari masukan (sarana pendidikan) dan keluaran (perubahan perilaku), serta faktor yang memengaruhi proses pendidikan yang pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Perangkat lunak (*software*), yang mencakup antara lain kurikulum, organisasi pendidikan, peraturan, metode belajar, dan lainnya.
2. Perangkat keras (*hardware*), yaitu fasilitas yang mencakup gedung, perpustakaan, alat bantu peraga, dan sebagainya.

Pendidikan mempunyai kualitas tinggi bilamana keluaran pendidikan itu mempunyai nilai bagi masyarakat yang memerlukan pendidikan itu. Kualitas di sini adalah keluaran pendidikan yang dikaitkan dengan kegunaan bagi masyarakat. Keluaran pendidikan adalah pencapaian prestasi kerja murid yang meliputi pengetahuan, keterampilan, tingkah laku dan sikap yang diukur dengan tes, hasil ujian dan sejenisnya. Pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia

ngembangan manusia seutuhnya, dan juga merupakan proses yang



terus-menerus dan senantiasa berkembang, dengan dihadapkan pada masalah keterbatasan sumber (Hamali, 2016:67).

Tujuan pendidikan menurut Hamali (2017:69) adalah :

1. Karyawan tersebut dapat memperdalam teori pemecahan kasus.
2. Karyawan diharapkan dapat mengambil keputusan secara tepat.
3. Karyawan diharapkan dapat mengambil kebijakan secara tepat.
4. Keputusan dan kebijakan yang telah dibuat perusahaan dapat dikaji ulang.
5. Koordinasi diharapkan akan semakin baik antardepartemen yang ada dalam perusahaan.

2.1.4 Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses di mana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui beragam saluran. Suatu proses yang mentransmisikan pesan kepada penerima pesan melalui berbagai media yang dilakukan oleh komunikator adalah suatu tindakan komunikasi.

Menurut Afandi (2018:47) bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan, atau perilaku.

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:158) serta menurut Ansory dan Indrasari (2018:137) mengemukakan bahwa komunikasi adalah proses informasi yang diberikan oleh pihak pertama ke pihak lainnya, agar pihak lainnya mengetahui dan mengerti isi inti dari informasi tersebut.



Komunikasi adalah suatu aktivitas penyampaian informasi, baik itu pesan, ide, dan gagasan, dari satu pihak ke pihak lainnya. Biasanya aktivitas komunikasi ini dilakukan secara verbal atau lisan sehingga memudahkan kedua belah pihak untuk saling mengerti. Komunikasi adalah interaksi antara dua orang atau lebih untuk menyampaikan suatu pesan atau informasi. Komunikasi secara umum bertujuan untuk memberikan pengetahuan kepada orang lain.

Komunikasi akan berhasil dengan baik apabila timbul saling pengertian. Komunikasi yang baik dimaksudkan jalinan pengertian antara pihak yang satu ke pihak yang lain, sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan dan dilaksanakan. Tanpa adanya komunikasi yang baik pekerjaan akan menjadi simpang siur dan kacau sehingga tujuan organisasi kemungkinan besar tidak akan tercapai. Jadi dengan komunikasi maka seseorang akan menerima berita dan informasi sesuai dengan apa yang ada dalam pikiran atau perasaan sehingga orang lain dapat dimengerti.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya. Ide-ide dan informasi yang disampaikan oleh seorang pemimpin kepada para bawahannya harus jelas dan dapat dipahami, sehingga para bawahan dapat melaksanakan instruksi atau perintah kerja dengan baik dan benar. Pimpinan yang tidak mampu berkomunikasi dengan baik kepada para bawahannya, maka segala informasi berupa perintah atau petunjuk kerja yang disampaikan, tidak akan dilaksanakan dengan baik dan benar oleh para bawahannya.

omunikasi berarti proses penyampaian suatu pernyataan oleh g kepada orang lain. Dari pengertian tersebut, jelas bahwa komunikasi



melibatkan sejumlah orang dimana seseorang menyatakan sesuatu kepada orang lain. Komunikasi yang dimaksudkan disini adalah komunikasi manusia atau *human communication* yang sering pula disebut komunikasi social atau *social communication*.

Komunikasi berlangsung apabila antara orang-orang yang terlibat dalam komunikasi terdapat kesamaan makna mengenai suatu hal yang dikomunikasikan. Jelasnya, jika seseorang mengerti tentang sesuatu yang dinyatakan orang lain kepadanya maka komunikasi berlangsung dan dengan kata lain hubungan bersifat komunikatif.

Mangkunegara dalam Supomo dan Nurhayati (2018:165) menjelaskan bahwa terdapat 2 (dua) tinjauan factor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu factor dari pihak sender atau disebut pula komunikator dan factor dari pihak receiver atau komunikan.

1. Faktor dari pihak *sender* atau komunikator, yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan sender, maupun media saluran yang digunakan.

a. Keterampilan *sender*

Sender sebagai pengirim informasi, ide, berita, atau pesan, perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran, baik secara tertulis maupun lisan.

b. Sikap *sender*

Sikap sender berpengaruh pada *receiver*. *Sender* yang bersikap angkuh terhadap receiver dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh *receiver*. Begitu pula sikap sender yang ragu-ragu dapat mengakibatkan ketidakpercayaan terhadap informasi

atau pesan yang disampaikan *receiver* terhadap pesan yang diberikan kepadanya. Sikap sender yang baik yakni mengirimkan pesan kepada



pihak lain, isi atau maksud yang disampaikan oleh satu pihak kepada pihak lain, pesan yang disampaikan kepada komunikasi dalam komunikasi antar-pribadi (tatap muka) saluran dapat berupa udara yang mengalirkan getaran nada/suara.

c. Pengetahuan *sender*

Sender yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya kepada *receiver* se jelas mungkin. Dengan demikian, *receiver* akan lebih mudah mengerti pesan yang disampaikan oleh *sender*.

d. Media saluran yang digunakan oleh *sender*

Media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi, atau pesan kepada *receiver*. *Sender* perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian *receiver*.

2. Faktor dari pihak *receiver*, yaitu keterampilan *receiver*, sikap *receiver*, pengetahuan *receiver*, dan media saluran komunikasi.

a. Keterampilan *receiver*

Keterampilan *receiver* dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh *sender* akan dapat dimengerti dengan baik, jika *receiver* mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.

b. Sikap *receiver*

Sikap *receiver* terhadap *sender* sangat memengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Misalnya, *receiver* bersikap apriori, meremehkan, berprasangka buruk terhadap *receiver*, maka komunikasi menjadi tidak efektif dan pesan menjadi tidak berarti bagi *sender*. Maka dari itu, *receiver*

haruslah bersikap positif terhadap *sender*, sekalipun pengetahuan *sender* lebih rendah dibandingkan dengan *receiver*.



c. Pengetahuan *receiver*

Pengetahuan *receiver* sangat berpengaruh pula dalam komunikasi. *Receiver* yang mempunyai pengetahuan luas akan lebih mudah dalam menerjemahkan ide atau pesan yang diterima dari *sender*. Jika pengetahuan *receiver* kurang luas, sangat mungkin pesan yang diterimanya menjadi kurang jelas atau kurang dapat dimengerti oleh *receiver*.

d. Media saluran komunikasi

Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. Media saluran komunikasi berupa alat indra yang ada pada *receiver* sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak untuknya. Jika alat indra *receiver* terganggu, maka pesan yang diberikan oleh *sender* dapat menjadi kurang jelas bagi *receiver*.

2.1.5 Pengertian Prestasi Kerja Pegawai

Organisasi merupakan suatu sistem sosial, yang di dalamnya terdapat interdependensi antara aktivitas, perasaan, dan interaksi yang secara bersama-sama dipengaruhi oleh norma-norma organisasi. Salah satu upaya yang dilakukan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan adalah *performance appraisal*, yang disebut juga penilaian prestasi kerja, penilaian pelaksanaan pekerjaan, penilaian kondite, dan sebagainya. Kebutuhan akan penilaian prestasi kerja bertujuan untuk mengetahui kualitas dan kuantitas kinerja, kendala serta sikap karyawan dalam kaitannya dengan ketidaktepatan karyawan dalam suatu organisasi. Dengan latar belakang kemampuan dan pengalaman yang berbeda, karyawan berpeluang besar untuk



menampilkan pola sikap yang berbeda, menunjukkan prestasi kerja yang juga berbeda. Oleh sebab itu, penilaian prestasi kerja merupakan sesuatu yang sangat penting untuk dilaksanakan.

Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari pegawainya. Namun hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh dari pegawai dan bermanfaat bagi perusahaan. Namun, tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai.

Demi memenuhi kepentingan sebagian besar pegawai lainnya serta organisasi yang lebih luas, maka kebijakan penilaian prestasi pegawai tetap harus diselenggarakan dengan mengabaikan kepentingan sempit beberapa segelintir individu pegawai yang bermasalah seperti itu. Untuk itulah penilaian prestasi kerja menjadi sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Penilaian prestasi kerja bersifat umpan balik bagi karyawan itu sendiri. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

Badriyah (2015:136) mengemukakan bahwa prestasi kerja sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang dilakukannya.

Putrisno (2014:150) berpendapat bahwa prestasi sebagai tingkat an seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya.



Mangkunegara (2015:67) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.

Bernardin dan Russel (2002) memberikan pengertian prestasi kerja yaitu : *performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period.*

Prestasi kerja seseorang dalam organisasi merupakan hasil dari interaksi berbagai variabel, yaitu individual dan situasional. Oleh karena itu, perilaku individu dapat diukur berdasarkan variabel-variabel yang berhubungan dengannya. Namun yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah perilaku itu sendiri, bukan variabel-variabel yang menyebabkan terjadinya perilaku tersebut.

Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Di dalam penelitian ini pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang

utan. Menurut Sutrisno (2014:152) bidang prestasi kunci tersebut



1. Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Prestasi kerja berkaitan dengan pencapaian hasil kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Menurut teori di atas, prestasi kerja antara lain dipengaruhi oleh motivasi, yaitu keinginan/dorongan dalam melaksanakan pekerjaan; kemampuan, yaitu kondisi karyawan di mana karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya; pengetahuan, yaitu mengenai ilmu pengetahuan yang diketahui karyawan; keahlian, yaitu keterampilan yang dimiliki oleh karyawan; pendidikan, yaitu pendidikan akademis yang dimiliki oleh karyawan; pengalaman, yaitu pekerjaan tersebut pernah dilakukan oleh karyawan; minat, yaitu keinginan karyawan atas pekerjaan tersebut; sikap kepribadian, yaitu sikap tanggungjawab dan jujur dalam melaksanakan suatu pekerjaan; kondisi fisik, yaitu keadaan fisik pegawai yang sehat; kebutuhan

yaitu kebutuhan dasar manusia seperti kebutuhan psikologi, n, sosial, harga diri dan aktualisasi diri. Prestasi kerja adalah proses



melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standar pelaksanaan. Untuk mencapai prestasi kerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Prestasi kerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah prestasi kerja pegawai tinggi atau rendah. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dari individu tenaga kerja kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Pada banyak organisasi, prestasi kerjanya lebih bergantung pada prestasi kerja dari individu tenaga kerja.

2.1.6 Hubungan antar Variabel

2.1.6.1 Kesesuaian Penempatan Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai

Penempatan ini harus didasarkan *job description* dan *job specification*

...tentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang
...at pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk



jabatan yang tepat” atau “ *the right man and the right place and in the right place and the right man behind the right job.*”

Penempatan yang tepat merupakan motivasi yang menimbulkan antusias dan moral kerja yang tinggi bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Jadi, penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja optimal dari setiap karyawan selain moral kerja, kreativitas dan prakarsa juga akan berkembang (Hasibuan, 2014).

2.1.6.2 Pendidikan dan Prestasi Kerja Pegawai

Prestasi kerja pegawai pada kenyataannya akan dapat berbeda dengan pegawai lain. Agar kinerja dari setiap karyawan dapat meningkat diperlukan suatu pendorong atau faktor yang dapat membuat kinerja karyawan tersebut sesuai dengan yang diterapkan oleh perusahaan.

Tingkat pendidikan karyawan dalam perusahaan/badan usaha sangat penting untuk diperhatikan karena segala peralatan yang disusun sedemikian rupa akan sangat tidak berarti apabila karyawan tidak mampu mengoperasikannya dikarenakan tidak mempunyai pendidikan di bidang tersebut. Dari hal tersebut dapat dilihat bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan ia akan diharapkan akan semakin mampu untuk mengembangkan kemampuannya. Menurut Anugrah, dkk (2017) dengan tingkat pendidikan yang tinggi, seseorang akan menghasilkan prestasi kerja yang baik.

2.1.6.3 Komunikasi dan Prestasi Kerja Pegawai

Dengan adanya komunikasi yang baik dalam organisasi, maka akan meningkatkan pemahaman antar pegawai baik vertical maupun horizontal, permasalahan dan konflik pun dapat dikurangi sehingga tercipta iklim

kerja yang harmonis dalam sebuah organisasi, hal ini tentu akan meningkatkan prestasi seluruh pegawai dalam mendorong mereka untuk berprestasi dalam



bekerja. Jika prestasi pegawai meningkat tentu akan meningkatkan kualitas organisasi tersebut sehingga tujuan organisasi akan tercapai.

Menurut Ardana, dkk (2009:56) menyatakan bahwa manajer harus berkomunikasi dengan bawahannya agar mereka berprestasi secara efektif. Dari pendapat tersebut diambil kesimpulan bahwa ada hubungan atau pengaruh antara komunikasi terhadap prestasi kerja.

2.2 Tinjauan Empirik

Penelitian terdahulu yang menjadi acuan atau pedoman dalam penulisan skripsi ini antara lain :

1. Satria Nuri Sandi, dkk (2015) berjudul Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Kandatel Malang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penempatan karyawan yang terdiri dari kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan dan kesesuaian sikap secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Aulia Pratiwi dan Alini Gilang (2015), Pengaruh Kesesuaian Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada BBC-ETS Cabang Rawamangun Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas penempatan pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yakni prestasi kerja pegawai.
3. Rizal Armawansyah (2016), Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.



4. Christian P. Matasik, dkk (2017), Pengaruh Komunikasi dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Manado. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan kedua variabel bebas (komunikasi dan sikap kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja PT. BNI Kantor Cabang Manado.
5. Umi Farida (2017), Pengaruh Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating di RSUD Aisyiyah Ponorogo. Hasil penelitian : Komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja RSUD 'Aisyiyah. Kepemimpinan berpengaruh dan dapat memperkuat hubungan antara komunikasi dan Prestasi kerja Karyawan Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Ponorogo.
6. Eka Syafarullah Anugrah, dkk. (2017), Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang Kabupaten Bintan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang Kabupaten Bintan.
7. Irene Ch. Sumanti (2018), Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. FIFGROUP Cab. Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dikatakan tidak berpengaruh signifikan, ditunjukkan dari hasil koefisien determinasi dimana faktor lain lebih berpengaruh terhadap prestasi kerja.
8. Khaeruddin (2018), *The Effect of Placement and Competency on Performance Through Employee Commitment in Financial Center Office* *try of Defense* Indonesia. Hasil penelitian bahwa penempatan, etensi dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan



terhadap kinerja karyawan. Sedangkan komitmen karyawan tidak dapat memediasi antara penempatan dan kompetensi pada kinerja karyawan.

9. Irene M. Kakui (2016), *Effect of Career Development on Employee Performance in The Public Sector: A Case of National Cereals and Produce Board*. Pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan memperluas kompetensi, spesifikasi pekerjaan, mengarah pada motivasi, mengurangi intimidasi, memberikan pengetahuan dan kemampuan keterampilan tambahan dan karyawan dapat melakukan pekerjaan jaringan. studi ini mengungkapkan bahwa mentoring karir mempengaruhi kinerja karyawan.
10. Sarinah, dkk. (2016), *The effect of recruitmen and employee selection on employee placement and its impacts towards employee performance at PT Sriwijaya Air*. Hasil penelitian bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap penempatan karyawan. Demikian juga, penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hanya variabel komitmen yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perekrutan adalah satu-satunya variabel yang memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penempatan karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
11. Andi Riyanto, dkk. (2017), *Implak Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PDAM Kabupaten Sukabumi*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh penempatan kerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,220 yang berarti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kesesuaian

gan kerja dan selain itu dipengaruhi oleh faktor lain yang ada di
lahan.



12. Yuyun Yuniasih dan Syarah Mulialestari (2016), Pengaruh Penempatan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada BTPN Kota Tasikmalaya). Berdasarkan hasil penelitian bahwa penempatan dan komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada staf di BTPN Kota Tasikmalaya.
13. Karina Octavia Muaja, dkk. (2017), Pengaruh penempatan kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. Hasil dari penelitian ini bahwa penempatan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut-Go Kantor Cabang Utama Manado.
14. Nur Rahmad (2014), Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Jember. Bahwa penempatan, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Jember.
15. Sunaryo (2016), Pengaruh Pendidikan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja karyawan di PTPN III Medan. Hasil pengujian secara parsial dan simultan bahwa pendidikan, penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PTPN III Medan.

Untuk lebih jelasnya penelitian sebelumnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :



Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Satria Nuri Sandi, dkk (2015)	Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Kandatel Malang)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penempatan karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
2	Aulia Pratiwi dan Alini Gilang (2015)	Pengaruh Kesesuaian Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada BBC-ETS Cabang Rawamangun Jakarta	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas penempatan pegawai terhadap variabel terikat prestasi kerja pegawai
3	Rizal Armawansyah (2016)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
4	Christian P. Matasik, dkk (2017)	Pengaruh Komunikasi dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Manado	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan kedua variabel bebas (komunikasi dan sikap kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja PT. BNI Kantor Cabang Manado.
5	Umi Farida (2017)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating di RSU Aisyiyah Ponorogo	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian : Komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja RSU 'Aisyiyah. Kepemimpinan berpengaruh dan dapat memperkuat hubungan antara komunikasi dan Prestasi kerja Karyawan Rumah Sakit Umum 'Aisyiyah Ponorogo.



6	Eka Syafarullah Anugrah, dkk (2017)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang Kabupaten Bintan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang Kabupaten Bintan
7	Irene Ch. Sumanti (2018)	Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. FIGROUP Cab. Manado	Analisis regresi sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dikatakan tidak berpengaruh signifikan, ditunjukkan dari hasil koefisien determinasi dimana faktor lain lebih berpengaruh terhadap prestasi kerja
8	Khaeruddin (2018)	The Effect of Placement and Competency on Performance Through Employee Commitment in Financial Center Office Ministry of Defense Indonesia	Analisis regresi linear berganda dan analisis jalur	Hasil penelitian bahwa penempatan, kompetensi dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan komitmen karyawan tidak dapat memediasi antara penempatan dan kompetensi pada kinerja karyawan
9	Irene M. Kakui (2016)	Effect of Career Development on Employee Performance in The Public Sector: A Case of National Cereals and Produce Board	Analisis regresi dengan menggunakan program SPSS release 20	Pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan memperluas kompetensi, spesifikasi pekerjaan, mengarah pada motivasi, mengurangi intimidasi, memberikan pengetahuan dan kemampuan keterampilan tambahan dan karyawan dapat melakukan pekerjaan jaringan. studi ini mengungkapkan bahwa mentoring karir mempengaruhi kinerja karyawan



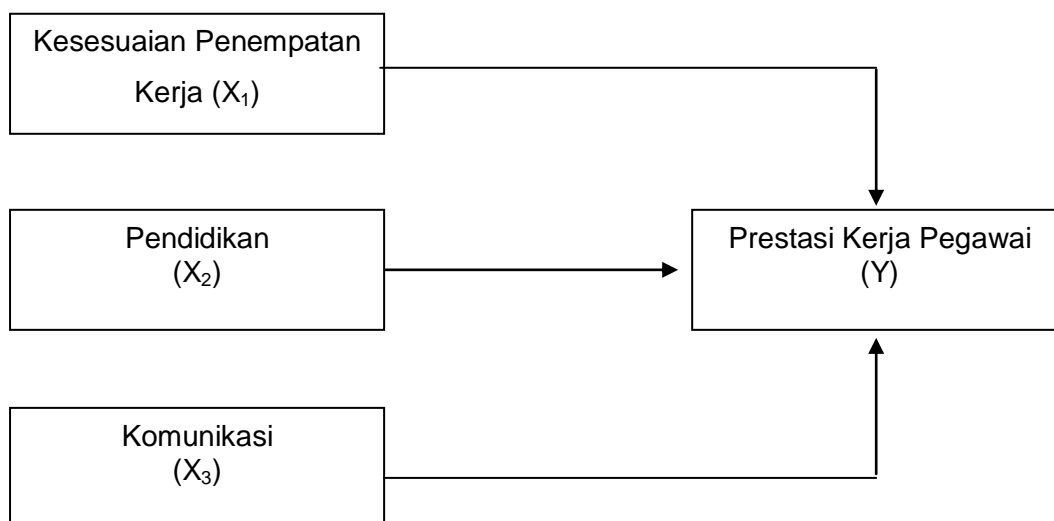
10	Sarinah, dkk. (2016)	the effect of recruitmen and employee selection on employee placement and its impacts towards employee performance at PTt Sriwijaya Air	Analisis jalur	Hasil penelitian bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap penempatan karyawan. Demikian juga, penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hanya variabel komitmen yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perekrutan adalah satu-satunya variabel yang memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penempatan karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan
11	Andi Riyanto, dkk. (2017)	Implak Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PDAM Kabupaten Sukabumi	Analisis deskriptif, Analisis regresi, uji validitas dan uji reliabilitas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh penempatan kerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,220 yang berarti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kesesuaian lapangan kerja sebesar 22% sedangkan sisanya 78% dipengaruhi oleh faktor lain yang ada di perusahaan.
12	Yuyun Yuniasih dan Syarah Mulialestari (2016)	Pengaruh Penempatan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada BTPN Kota Tasikmalaya)	Analisis regresi berganda	Berdasarkan hasil penelitian bahwa penempatan dan komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada staf di BTPN Kota Tasikmalaya
13	Karina Octavia Muaja, dkk. (2017)	Pengaruh penempatan kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama	Analisis regresi berganda	Hasil dari penelitian ini bahwa penempatan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut-Go



		Manado		Kantor Cabang Utama Manado
14	Nur Rahmad (2014)	Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Jember	Regresi Linear Berganda	Bahwa penempatan, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Jember
15	Sunaryo (2016)	Pengaruh Pendidikan dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja karyawan di PTPN III Medan	Regresi berganda, Uji validitas dan reliabilitas, uji t dan uji f	Hasil pengujian secara parsial dan simultan bahwa pendidikan, penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pikir

Untuk mengetahui keterkaitan pengaruh antara variabel bebas (X) dalam hal ini adalah kesesuaian penempatan kerja, pendidikan dan komunikasi terhadap variabel terikat (Y) prestasi kerja pegawai, maka kerangka pikir yang digunakan dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber : Peneliti (2018)



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.4 Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah serta landasan teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kesesuaian penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara.
2. Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara.
3. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara.
4. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara adalah kesesuaian penempatan kerja.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yakni pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui persepsi, tanggapan dan komentar dari responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini mengenai keterkaitan masalah yang akan dibahas yaitu penempatan kerja, pendidikan, dan komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai, penelitian ini menggunakan data kuesioner yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 24 untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara yang berlokasi di Jalan Urip Sumoharjo Km 4 (GKN2) Makassar. Sedangkan waktu yang dibutuhkan untuk penyusunan proposal dan skripsi ini adalah kurang lebih 3 bulan lamanya.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, sehingga adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara yang berjumlah sebanyak 125 orang pegawai.



3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti) yang dapat dijadikan sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Mengingat jumlah populasi cukup banyak maka untuk menentukan jumlah sampel maka peneliti menggunakan rumus slovin yang dapat ditentukan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2} \dots\dots\dots (1)$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas toleransi kesalahan

$$n = \frac{125}{1 + 125 (0,10)^2}$$

$$n = \frac{125}{2,25}$$

n = 55,55 atau 56 responden

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Untuk menentukan jumlah sampel, maka teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *Purposive Sampling*, dimana menurut Sugiyono (2016:69) bahwa teknik *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria tertentu, yakni :

1. Pegawai yang memiliki masa kerja di atas dari 5 tahun, dengan pertimbangan telah berpengalaman dalam bidang kerja.

laki dan perempuan



3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Untuk menghindari pengertian yang berbeda dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dibuat batasan atau definisi dari masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel. 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Penempatan Kerja (X_1)	Penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu bertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab	a. Kinerja kerja b. Pengalaman c. Kesehatan fisik dan mental d. Status perkawinan e. Usia (Yuniarsih dan Suwatno (2011:75)	Interval
Pendidikan (X_2)	Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu	a. Peningkatan keahlian b. Pengetahuan bidang kerja c. Peningkatan prestasi kerja d. Kecakapan kerja e. Rasa tanggung jawab (Sunaryo, 2016)	Interval
Komunikasi (X_3)	Komunikasi adalah sebuah cara yang digunakan untuk menyampaikan suatu hal yang dingin disampaikan oleh seseorang atau kelompok pada lawan komunikasinya agar dapat dimengerti, baik penyampaian secara verbal maupun non verbal	a. Komunikator b. Pesan c. Saluran/media d. Manfaat (Rahmad, 2014)	Interval



Prestasi kerja pegawai (Y)	Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	a. Hasil kerja b. Kuantitas kerja c. Inisiatif d. Kecekatan pegawai e. Sikap f. Disiplin waktu dan absensi (Sutrisno, 2014:152)	Interval
----------------------------	--	---	----------

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memudahkan dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data dilakukan melalui :

1. Observasi

Observasi yaitu teknik yang digunakan dengan melakukan pengamatan secara langsung pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara yakni dengan mengumpulkan data yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Kuesioner

Kuesioner dilakukan dengan menyebarkan angket kepada pihak yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner ini adalah pertanyaan terbuka, yaitu model pertanyaan tersebut telah disediakan jawabannya, sehingga responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya.

3.6. Jenis dan Sumber Data

3.6.1. Jenis Data

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh berupa keterangan-keterangan tertulis yang mendukung penelitian ini, seperti sejarah singkat berdirinya Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara, struktur organisasi serta uraian tugas masing-masing bagian.



2. Data kuantitatif yaitu data yang berupa angka-angka yang dapat dihitung, serta data-data numerik lainnya baik yang telah diolah maupun belum diolah, seperti : data jumlah pegawai.

3.6.2 Sumber Data

1. Data primer yaitu data yang diperoleh dengan melakukan observasi dan wawancara dengan berbagai pihak yang dianggap mempunyai keterkaitan dengan data yang diperlukan.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari berbagai dokumen yang relevan dengan penelitian ini, seperti : literatur-literatur, pendapat para ahli, jurnal-jurnal serta hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan serta data lainnya yang dapat mendukung penelitian ini.

3.7 Instrumen Penelitian

Metode yang digunakan peneliti dalam mengukur jawaban responden pada pengisian kuesioner pengaruh penempatan kerja, pendidikan dan komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai adalah dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2016:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun skor yang diberikan untuk jawaban pada setiap responden adalah sebagai berikut :

- | | |
|------------------------------|-----|
| 1. Sangat Setuju (SS) | = 5 |
| 2. Setuju (S) | = 4 |
| 3. Cukup Setuju (CS) | = 3 |
| 4. Tidak Setuju (TS) | = 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | = 1 |



3.8 Analisis Data

Analisis kuantitatif adalah metode analisis data yang memerlukan perhitungan statistik dan matematis. Untuk mempermudah dalam melakukan analisis digunakan program SPSS release 24. Adapun alat analisis yang digunakan adalah :

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana variabel bebas dalam penelitian ini adalah : kesesuaian penempatan jabatan, pendidikan dan komunikasi terhadap variabel terikat (prestasi kerja) metode penelitian regresi berganda menurut Sunyoto (2013 : 119) adalah :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots\dots\dots (2)$$

Dimana :

Y = Prestasi kerja

a = Konstanta

b = Koefisien

X₁ = Kesesuaian penempatan kerja

X₂ = Pendidikan

X₃ = Komunikasi

e = error

b₁,b₂, = Koefisien regresi

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang



terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi. Item kuesioner dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi di atas dari 0,30.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kehandalan kuesioner, instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Item pernyataan dalam kuesioner dikatakan reliabel apabila hasil uji statistik Alpha $\alpha > 0,60$ (Ghozali, 2013).

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (uji parsial)

Uji t dilaksanakan untuk melihat signifikansi dari pengaruh independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan, yakni dengan membandingkan antara nilai probabilitas dengan nilai standar, apabila nilai probabilitas di atas dari 0,05 (nilai standar) berarti memberikan pengaruh secara signifikan.

b. Uji F (uji serempak)

Uji F dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai probabilitas dengan nilai standar, apabila nilai probabilitas di atas dari 0,05 berarti memberikan pengaruh secara serempak atau bersama-sama.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara

Kantor Wilayah (Kanwil) DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara sebagai bagian dari Direktorat Jenderal Pajak memiliki fungsi untuk melakukan koordinasi dan pemberian bimbingan, evaluasi pelaksanaan tugas serta turut melakukan pengamanan rencana kerja dan rencana penerimaan di bidang perpajakan. Selain fungsi tersebut, terdapat fungsi lain seperti memberikan pelayanan pada masyarakat pada umumnya dan wajib pajak pada khususnya serta turut membangun sinergi dengan para pemangku kepentingan.

Sejarah Kanwil DJP Sulselbartra berawal dari didirikannya IRDA (Inspektorat Daerah) yang kemudian pada tahun 1977 menjadi Kanwil VIII dengan wilayah meliputi Propinsi, Sulawesi Tenggara, Bali, Nusa Tenggara, dan Timor Timur. Pada tahun 1989 menjadi kanwil XII dengan wilayah meliputi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara.

Berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor: 443/KMK.01/2001 tanggal 23 Juli 2001 tentang “Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak, Kantor Pelayanan Pajak, Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan, Kantor Pemeriksaan dan Penyidikan Pajak, dan Kantor Penyuluhan dan Pengamatan Potensi Perpajakan” terjadi Perubahan nama Kanwil XII DJP menjadi Kanwil XV DJP dan terdapat dua KPP baru di wilayah Kanwil XV DJP yaitu KPP Makassar Utara dan KPP Makassar

merupakan pemecahan KP Ujung Pandang. Juga terdapat KP PBB baru PBB Maros dan KP PBB Makassar yang merupakan pecahan KP PBB



Ujung Pandang dan KP PBB Majene yang merupakan pecahan dari KP PBB Pare-Pare. SK di atas juga mengubah nama Karikpa Ujung Pandang menjadi Karikpa Makassar.

4.1.2 Visi, Misi, dan Moto Pelayanan

Visi : Menjadi Institusi Penghimpun Penerimaan Negara yang Terbaik demi Menjamin Kedaulatan dan Kemandirian Negara.

Misi : Menjamin penyelenggaraan Negara yang berdaulat dan mandiri dengan :

1. Mengumpulkan penerimaan berdasarkan kepatuhan pajak sukarela yang tinggi dan penegakan hukum yang adil.
2. Pelayanan berbasis teknologi modern untuk kemudahan pemenuhan kewajiban perpajakan.
3. Aparatur pajak yang berintegritas, kompeten, dan profesional
4. Kompensasi yang kompetitif berbasis sistem manajemen kinerja.

Sedangkan moto pelayanan : Sinergi untuk Prestasi

4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi Kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara

Sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 206.2/PMK.01/2014 tentang organisasi dan tata kerja instansi vertikal Direktorat Jenderal Pajak, Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak menyelenggarakan fungsi :

1. Koordinasi dan pemberian bimbingan dan evaluasi pelaksanaan tugas Direktorat Jenderal Pajak.

amanan rencana kerja dan rencana penerimaan di bidang perpajakan.



3. Pemberian bimbingan konsultasi, pengawasan, dan penggalian potensi perpajakan serta pemberian dukungan teknis komputer.
4. Pengumpulan, pencarian, dan pengolahan data serta penyajian informasi perpajakan.
5. Pemberian bimbingan pendataan dan penilaian serta pemberian bimbingan dan pemantauan pengenaan.
6. Pemberian bimbingan teknis pemeriksaan dan penagihan, serta pelaksanaan dan administrasi pemeriksaan, penyidikan, dan intelijen.
7. Pemberian bimbingan pelayanan dan penyuluhan, pelaksanaan hubungan masyarakat, serta penyiapan dan pelaksanaan kerja sama perpajakan.
8. Pemberian bimbingan dan penyelesaian pengurangan Pajak Bumi dan Bangunan.
9. Pemberian bimbingan dan pelaksanaan penyelesaian keberatan, banding, pengurangan.
10. Penghapusan sanksi administrasi, dan pengurangan atau pembatalan ketetapan pajak yang tidak benar, serta pelaksanaan urusan gugatan.
11. Pemberian bimbingan dan penyelesaian pembetulan keputusan keberatan, keputusan pengurangan.
12. Penghapusan sanksi administrasi dan keputusan pengurangan atau pembatalan ketetapan pajak yang tidak benar.
13. Pemberian bimbingan dan pelaksanaan urusan kepegawaian, perencanaan, dan pengembangan sumber daya manusia.
14. Pengelolaan kinerja di lingkungan Kantor Wilayah.
15. Pelaksanaan urusan bantuan hukum.

sanaan administrasi kantor.



4.2 Hasil Penelitian

4.2.1. Deskripsi Identitas Responden

Pada bagian ini akan disajikan gambaran deskriptif obyek penelitian untuk mendukung analisa kuantitatif dan memberikan gambaran mengenai pengaruh kesesuaian penempatan kerja, pendidikan dan komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan Barat dan Tenggara. Sebelum membahas deskriptif masing-masing variabel penelitian yang diamati, maka terlebih dahulu akan disajikan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden, data deskriptif penelitian disajikan agar dapat diketahui profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan gambaran umum keadaan atau kondisi responden sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian, yang dikategorikan berdasarkan : umur responden, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja dan status.

Adapun yang menjadi sampel penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara yang berjumlah sebanyak 125 orang pegawai, dengan menggunakan rumus slovin maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 56 orang, dengan kriteria atau pertimbangan tertentu yakni : pegawai yang memiliki masa kerja di atas dari 5 tahun, dengan pertimbangan sudah berpengalaman dalam bidang kerja.

Dari 56 lembar kuesioner yang disebarkan kepada responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, semuanya berhasil dikumpulkan dan dinyatakan layak untuk dianalisa lebih lanjut. Hasil pengamatan peneliti tentang karakteristik responden dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :



1. Umur Responden

Umur dalam keterkaitannya dengan perilaku responden dalam bekerja pada organisasi adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab responden. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.1. Tabulasi Umur Responden

Umur	Frekuensi Responden	
	Orang	%
< 25 tahun	8	14,3
26-35 tahun	16	28,6
36-45 tahun	22	39,3
46-55 tahun	10	17,9
	56	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2019

Mengacu pada komposisi pembagian persentasi responden berdasarkan umur, nampak bahwa sebagian besar umur responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah responden berumur antara 36-45 tahun dengan jumlah responden sebanyak 22 orang (39,3%), diikuti oleh responden yang berumur antara 26-35 tahun dengan jumlah responden sebanyak 16 orang (28,6%), sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar umur pegawai yang bekerja pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara adalah berumur antara 36-45 tahun.

2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan aktivitas yang dilakukan pada perilaku kerja seorang responden. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini :



Tabel 4.2. Tabulasi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi Responden	
	Orang	%
Laki-laki	37	66,1
Wanita	19	33,9
	56	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2019

Berdasarkan data mengenai tabulasi jenis kelamin responden maka dapat diketahui bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 37 orang (66,1%), sedangkan sisanya adalah responden wanita sebanyak 19 orang (33,9%), hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara adalah didominasi oleh pegawai laki-laki.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan terakhir seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seorang responden. Penyajian data responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden dapat terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3. Tabulasi Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi Responden	
	Orang	%
D3	7	12,5
Sarjana Strata Satu (S1)	39	69,6
Sarjana Strata Dua (S2)	10	17,9
	56	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2019

Berdasarkan data mengenai tingkat pendidikan terakhir responden, menunjukkan bahwa data jumlah responden yang terbanyak adalah dari



kelompok responden yang berpendidikan atau tamatan Sarjana (S1) yaitu sebanyak 39 orang (69,6%) dari jumlah keseluruhan responden 56 orang, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara adalah lulusan sarjana (S1).

4. Masa Kerja Responden

Deskripsi profil responden berdasarkan masa kerja adalah menguraikan atau menggambarkan lama kerja atau pengabdian responden pada organisasi tempatnya bekerja. Adapun deskripsi responden berdasarkan masa kerja dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4. Tabulasi Berdasarkan Masa kerja

Masa Kerja	Frekuensi Responden	
	Orang	%
< 2 tahun	11	19,6
3-5 tahun	13	23,2
5-10 tahun	15	26,8
> 10 tahun	17	30,4
	56	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 yakni tabulasi responden berdasarkan masa kerja, maka terlihat masa kerja responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah masa kerja di atas 10 tahun dengan jumlah responden sebanyak 17 orang (30,4%), diikuti oleh responden yang mempunyai masa kerja antara 5-10 tahun dengan jumlah responden sebanyak 15 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara sudah berpengalaman karena masa kerja di atas dari 10 tahun.



5. Status Responden

Status responden dalam penelitian dapat dikategorikan ke dalam dua bagian yakni status kawin dan belum kawin, hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.5. Tabulasi Status Perkawinan Responden

Status Perkawinan	Frekuensi Responden	
	Orang	%
Kawin	41	73,2
Belum kawin	15	26,8
	56	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2018

Berdasarkan data mengenai status perkawinan responden, maka dari 56 orang responden yang diteliti maka didominasi oleh responden yang mempunyai status kawin dengan jumlah responden sebanyak 41 orang (73,2%), sedangkan sisanya berstatus belum kawin dengan jumlah responden sebanyak 15 orang (26,8%) sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara adalah berstatus kawin atau sudah berkeluarga.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian adalah merupakan analisa terhadap variabel yang akan diteliti. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 56 responden melalui penyebaran kuesioner, maka sebelum membahas lebih jauh mengenai deskripsi tanggapan responden atas kesesuaian penempatan kerja, pendidikan dan komunikasi dalam kaitannya dengan prestasi kerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara

lebih dahulu akan disajikan kriteria analisis deskripsi, melalui tabel

i :



Tabel 4.6. Kriteria Analisis Deskripsi

Rentang Kategori Skor	Penafsiran
1,00 – 1,79	Sangat Tidak baik/Sangat rendah
1,80 – 2,59	Tidak baik/Rendah
2,60 – 3,39	Cukup/Sedang
3,40 – 4,19	Baik/tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber : Muhidin, Sambas Ali dan Maman Abdurrahman (2011:146)

Untuk mendapatkan persepsi responden terhadap jawaban masing-masing variabel yang menjadi fokus penelitian ini melalui hasil penyebaran kuesioner maka akan didasarkan pada rentang skor jawaban yang dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

1. Deskripsi Variabel Penelitian Mengenai Kesesuaian Penempatan Kerja

Penempatan 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 jawab. Sehingga dengan adanya penempatan karyawan yang disesuaikan dengan keterampilan dan keahlian dari masing-masing karyawan maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara.

Untuk mengetahui sejauh mana kesesuaian penempatan kerja pegawai yang ada pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan Barat dan Tenggara, dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut ini :



Tabel 4.7. Persepsi Responden mengenai Kesesuaian Penempatan Kerja

Pernyataan	Alternatif Jawaban Responden					Rata-rata (mean)
	STS	TS	RR	S	SS	
Penempatan kerja sudah sesuai dengan latar belakang Pendidikan pegawai	6 (10,7)	11 (19,6)	12 (21,4)	23 (41,1)	4 (7,1)	3,14
Setiap pegawai yang akan ditempatkan dalam lingkungan kerja selalu mempertimbangkan faktor pengalaman kerja	4 (7,1)	10 (17,9)	11 (19,6)	25 (44,6)	6 (10,7)	3,34
Penempatan pegawai dalam suatu lingkungan kerja selalu mempertimbangkan faktor kesehatan fisik pegawai	-	7 (12,5)	18 (32,1)	22 (39,3)	9 (16,1)	3,59
Status perkawinan pegawai menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan posisi kerja pegawai	3 (5,4)	11 (19,6)	24 (42,9)	15 (26,8)	3 (5,4)	3,07
Faktor usia selalu menjadi pertimbangan untuk menentukan posisi kerja pegawai	-	2 (3,6)	7 (12,5)	30 (53,6)	17 (30,4)	4,11
Total rata-rata indeks variabel kesesuaian penempatan kerja						3,45

Sumber : Hasil lampiran SPSS data diolah

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kesesuaian penempatan kerja maka didominasi jawaban terbanyak responden adalah setuju, dengan total rata-rata indeks variabel kesesuaian penempatan kerja sebesar 3,45 dan apabila dilihat dari tabel kriteria analisis deskripsi (Tabel 4.6) maka dikategorikan tinggi atau baik karena berada pada kisaran skor antara 3,40 - 4,19. Ini menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja yang memberikan kontribusi tertinggi terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah Faktor usia selalu menjadi pertimbangan untuk menentukan posisi kerja pegawai, kemudian Penempatan pegawai dalam suatu lingkungan kerja selalu mempertimbangkan faktor kesehatan fisik pegawai. Sedangkan indikator yang memberikan kontribusi terendah adalah pada pernyataan penempatan kerja sudah sesuai dengan latar

Pendidikan pegawai.



2. Deskripsi Variabel Penelitian Mengenai Pendidikan

Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan Barat dan Tenggara, dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8. Persepsi Responden mengenai Pendidikan Pegawai

Pernyataan	Alternatif Jawaban Responden					Rata-rata (mean)
	STS	TS	RR	S	SS	
Pendidikan memberikan peningkatan keahlian dalam bekerja	-	4 (7,1)	17 (30,4)	27 (48,2)	8 (14,3)	3,70
Pendidikan merupakan faktor pembentuk dalam meningkatkan pengetahuan di bidang perpajakan	-	6 (10,7)	13 (23,2)	23 (41,1)	14 (25)	3,80
Pendidikan dapat memberikan prestasi kerja bagi pegawai	-	5 (8,9)	5 (8,9)	25 (44,6)	21 (37,5)	4,11
Pendidikan menambah kecakapan kerja bagi setiap pegawai	-	1 (1,8)	12 (21,4)	17 (30,4)	26 (46,4)	4,21
Pendidikan menjadi tanggungjawab bagi setiap pegawai dalam bekerja	-	1 (1,8)	10 (17,9)	27 (48,2)	18 (32,1)	4,11
Total rata-rata indeks variabel Pendidikan Pegawai						3,99

Sumber : Hasil lampiran SPSS data diolah

Dari hasil persepsi responden mengenai pendidikan pegawai, maka diperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,99, dan apabila dilihat dari tabel kriteria analisis deskripsi (tabel 4.6) maka berada pada skor antara 3,40 – 4,19 dan dikategorikan baik atau tinggi. Dimana indikator yang memberikan kontribusi terbesar adalah pada pernyataan bahwa pendidikan menambah kecakapan kerja bagi setiap pegawai, kemudian Pendidikan dapat memberikan prestasi

pegawai serta Pendidikan menjadi tanggungjawab bagi setiap pegawai bekerja. Sedangkan indikator yang memberikan kontribusi terendah



adalah pada pernyataan pendidikan merupakan faktor pembentuk dalam meningkatkan pengetahuan di bidang perpajakan, serta Pendidikan memberikan peningkatan keahlian dalam bekerja. Ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki oleh setiap pegawai yang bekerja pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara dapat menambah kecakapan kerja, memberikan prestasi kerja serta menjadi tanggungjawab bagi setiap pegawai dalam bekerja.

3. Deskripsi Variabel Penelitian mengenai Komunikasi

Komunikasi adalah sebuah cara yang digunakan untuk menyampaikan suatu hal yang ingin disampaikan oleh seseorang atau kelompok pada lawan komunikasinya agar dapat dimengerti, baik penyampaian secara verbal maupun non verbal.

Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.9. Persepsi Responden mengenai Komunikasi

Pernyataan	Alternatif Jawaban Responden					Rata-rata (<i>mean</i>)
	STS	TS	RR	S	SS	
Atasan sebagai komunikator bagi terjalannya hubungan komunikasi dengan sesama rekan kerja	-	7 (12,5)	17 (30,4)	22 (39,3)	10 (17,9)	3,63
Atasan selalu menyampaikan pesan secara langsung dalam menjalankan tugas	1 (1,8)	2 (3,6)	13 (23,2)	21 (37,5)	19 (33,9)	3,98
Komunikasi yang baik menjadi media untuk menjalin hubungan dengan sesama pegawai lainnya	1 (1,8)	8 (14,3)	7 (12,5)	24 (42,9)	16 (28,6)	3,82
Komunikasi yang baik memberikan efek yang positif dalam memperlancar pekerjaan	-	9 (16,1)	12 (21,4)	21 (37,5)	14 (25)	3,71
Total rata-rata indeks variabel Komunikasi						3,79

Hasil lampiran SPSS data diolah



Berdasarkan persepsi responden mengenai variabel komunikasi maka diperoleh total rata-rata indeks sebesar 3,79 dan apabila dilihat dari kriteria analisis deskripsi maka dikategorikan tinggi atau baik, alasannya karena berada pada skor antara 3,40 – 4,19. Ini menunjukkan bahwa indeks yang memberikan kontribusi tertinggi adalah pada pernyataan Atasan selalu menyampaikan pesan secara langsung dalam menjalankan tugas, serta komunikasi yang baik menjadi media untuk menjalin hubungan dengan sesama pegawai lainnya. Sedangkan indeks yang memberikan kontribusi terendah adalah pada pernyataan atasan sebagai komunikator bagi terjalinnya hubungan komunikasi dengan sesama rekan kerja. Ini menunjukkan bahwa komunikasi yang diterapkan pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara sudah berjalan dengan baik.

4. Deskripsi Variabel Penelitian mengenai Prestasi kerja pegawai

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Untuk mencapai prestasi kerja yang baik maka unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia atau karyawan yang menjalankan aktivitas kerja sehari-hari di kantor.

Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja pegawai yang ada pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara dapat disajikan pada tabel berikut ini :



Tabel 4.10. Persepsi Responden mengenai Prestasi Kerja Pegawai

Pernyataan	Alternatif Jawaban Responden					Rata-rata (<i>mean</i>)
	STS	TS	RR	S	SS	
Kesesuaian kualitas kerja yang diinginkan oleh Instansi	-	11 (19,6)	18 (32,1)	21 (37,5)	6 (10,7)	3,39
Pegawai memiliki kuantitas kerja sehingga mampu menyelesaikan setiap pekerjaan	-	12 (21,4)	13 (23,2)	20 (35,7)	11 (19,6)	3,54
Pegawai mempunyai kemampuan untuk mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas	-	14 (25)	14 (25)	12 (21,4)	16 (28,6)	3,54
Pegawai memiliki kecekatan dalam bekerja	-	9 (16,1)	20 (35,7)	11 (19,6)	16 (28,6)	3,61
Pegawai memiliki sikap kerja yang mampu mendukung aktivitas kerja sehari-hari	-	11 (19,6)	13 (23,2)	20 (35,7)	12 (21,4)	3,59
Pegawai memiliki disiplin yang tinggi baik dalam waktu maupun kehadiran (absensi)	-	15 (26,8)	10 (17,9)	15 (26,8)	16 (28,6)	3,57
Total rata-rata indeks variabel Prestasi Kerja Pegawai						3,54

Sumber : Hasil lampiran SPSS data diolah

Berdasarkan persepsi responden mengenai prestasi kerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara maka diperoleh total rata-rata indeks variabel prestasi kerja pegawai sebesar 3,54 dan apabila dilihat dari kriteria analisis dekripsi (Tabel 4.6) maka dikategorikan baik atau tinggi, alasannya karena berada pada skor antara 3,40 – 4,19. Dimana indikator yang memberikan kontribusi terbesar adalah pada pernyataan pegawai memiliki kecekatan dalam bekerja, kemudian pernyataan Pegawai memiliki sikap kerja yang mampu mendukung aktivitas kerja sehari-hari. Sedangkan indikator yang memberikan kontribusi terendah adalah pada pernyataan kesesuaian kualitas kerja yang diinginkan oleh Instansi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara sudah memiliki prestasi kerja yang baik dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari.



4.2.3. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan atas dua pengujian yakni : pengujian validitas dan pengujian reliabilitas, yang dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

1. Pengujian Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui item yang dapat digunakan sebagai indikator dari seluruh variabel laten. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui keabsahan jawaban responden dalam kuesioner, dimana dalam pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan item pertanyaan dengan total score. Atau dengan kata lain uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/ kejadian yang diukur. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengukur data variabel yang diteliti secara tepat yang diolah dengan menggunakan sistem komputerasi program SPSS release 24.

Untuk menilai valid tidaknya instrumen, maka dalam penentuan keabsahan (valid) jawaban responden atas kuesioner, maka syarat minimum dikatakan suatu butir pertanyaan valid, apabila nilai $r \geq 0,30$ atau jika diperoleh r_{hitung} (yang diperoleh dari nilai *corrected item total correlation*) lebih besar dari r_{tabel} berarti data tersebut valid, sehingga instrumen tersebut layak digunakan untuk pengambilan data. Untuk hasil lengkap dari uji validitas atas kesesuaian penempatan kerja, pendidikan dan komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara dapat dilihat pada tabel berikut.



Tabel 4.11. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item pertanyaan	<i>Corrected item total correlation</i>	R_{standar}	Ket.
Kesesuaian penempatan kerja (X1)	X1.1	0,758	0,30	Valid
	X1.2	0,711	0,30	Valid
	X1.3	0,655	0,30	Valid
	X1.4	0,574	0,30	Valid
	X1.5	0,578	0,30	Valid
Pendidikan (X2)	X2.1	0,780	0,30	Valid
	X2.2	0,606	0,30	Valid
	X2.3	0,721	0,30	Valid
	X2.4	0,631	0,30	Valid
	X2.5	0,708	0,30	Valid
Komunikasi (X3)	X3.1	0,773	0,30	Valid
	X3.2	0,744	0,30	Valid
	X3.3	0,673	0,30	Valid
	X3.4	0,613	0,30	Valid
Prestasi kerja (Y)	Y1	0,826	0,30	Valid
	Y2	0,714	0,30	Valid
	Y3	0,776	0,30	Valid
	Y4	0,818	0,30	Valid
	Y5	0,645	0,30	Valid
	Y6	0,762	0,30	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Dari tabel hasil uji validitas untuk variabel kesesuaian penempatan kerja, pendidikan dan komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai maka diperoleh nilai *corrected item total correlation* yang lebih besar jika dibandingkan dengan nilai r_{standar} (0,30). Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel, karena memiliki nilai korelasi (*corrected item total correlation*) di atas dari 0,30.

2. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur

Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* (α), yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih besar ($>$) 0,60



maka indikator atau kuesioner adalah reliable, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih kecil ($<$) 0,60 maka indikator atau kuesioner tidak reliabel. Secara keseluruhan uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kesesuaian penempatan kerja	0,843	0,60	Reliabel
Pendidikan	0,864	0,60	Reliabel
Komunikasi	0,855	0,60	Reliabel
Prestasi kerja pegawai	0,912	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil olahan Data Primer, 2019

Berdasarkan tabel hasil pengujian reliabilitas, maka diperoleh nilai *cronbach's alpha* untuk semua variabel yakni kesesuaian penempatan kerja, pendidikan, komunikasi dan prestasi kerja pegawai lebih besar dari nilai standar reliabilitas (0,60). Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan untuk variabel kesesuaian penempatan kerja, pendidikan, komunikasi dan prestasi kerja pegawai semuanya dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur.

4.2.4. Hasil Olahan Data Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh kesesuaian penempatan kerja, pendidikan, dan komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara. Model pengujian yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan persamaannya yaitu :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$



Untuk lebih jelasnya dapat disajikan hasil olahan data regresi dengan menggunakan program komputerisasi SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) release 24 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.13. Hasil Olahan Data Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,886	0,803		-1,103	0,275
Kesesuaian penempatan kerja	0,455	0,126	0,394	3,606	0,001
Pendidikan	0,328	0,152	0,253	2,185	0,035
Komunikasi	0,409	0,124	0,378	3,286	0,002

a. Dependent Variable: Prestasi kerja pegawai
 Sumber : Hasil olahan data SPSS

Berdasarkan tabel mengenai hasil olahan data persamaan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS release 24 maka akan disajikan persamaan regresi yaitu :

$$Y = -0,886 + 0,455X_1 + 0,328X_2 + 0,409X_3$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut di atas, maka akan disajikan penjelasan dari persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

b_0 = nilai konstanta yang diartikan bahwa apabila kesesuaian penempatan kerja, pendidikan dan komunikasi ditingkatkan maka akan mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai sebesar 0,886%.

b_1 = 0,455 yang diartikan bahwa kesesuaian penempatan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai, dimana apabila tanggapan responden mengenai penempatan kerja meningkat, maka prestasi kerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,455%.

0,328 yang diartikan bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai, dimana apabila tanggapan responden mengenai



pendidikan meningkat, maka prestasi kerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,328%.

$b_3 = 0,409$ yang diartikan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai, dimana apabila tanggapan responden mengenai komunikasi ditingkatkan, maka prestasi kerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,409%.

Kemudian untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara kesesuaian penempatan kerja, pendidikan, dan komunikasi dalam kaitannya dengan prestasi kerja pegawai maka dapat dilihat dari nilai model summary melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.14. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,632	0,399	0,364	0,71223

a. Predictors: (Constant), Komunikasi , Kesesuaian penempatan kerja, Pendidikan

Berdasarkan tabel model summary maka diperoleh angka nilai R sebesar 0,632 atau 63,2%, hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian penempatan kerja, pendidikan, dan komunikasi mempunyai hubungan yang kuat terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal; Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara, sebab nilai R positif dan mendekati 1. Kemudian nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,364, hal ini menunjukkan bahwa persentase variabel prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kesesuaian penempatan kerja, pendidikan, dan komunikasi yakni sebesar 36,4%, sedangkan sisanya sebesar 63,6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam

nelitian ini.



4.2.5. Pengujian Hipotesis

Untuk melakukan pengujian hipotesis maka digunakan uji parsial (Uji t) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel yakni kesesuaian penempatan kerja, pendidikan dan komunikasi pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara maka dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel} serta dengan melihat nilai probabilitas. Dimana apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta apabila memiliki nilai $sig < \text{nilai standar (0,05)}$ maka variabel independent yang diteliti berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent, untuk lebih jelasnya akan disajikan beberapa uji signifikan yaitu sebagai berikut :

1. Uji Parsial untuk kesesuaian penempatan kerja (X_1)

Berdasarkan hasil uji regresi (Tabel 5.12) maka diperoleh nilai t_{hitung} (3,606) > t_{tabel} (1,675) serta memiliki nilai $pvalue$ 0,001 < 0,05 berarti ada pengaruh yang signifikan antara kesesuaian penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara.

2. Uji Parsial untuk pendidikan (X_2)

Berdasarkan hasil uji regresi maka diperoleh nilai t_{hitung} (2,165) > t_{tabel} (1,675) serta memiliki nilai $pvalue$ 0,035 < 0,05 berarti ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara.

3. Uji Parsial untuk komunikasi (X_3)

Berdasarkan hasil uji regresi maka diperoleh nilai t_{hitung} (3,286) > t_{tabel} (1,675) serta memiliki nilai $pvalue$ 0,002 < 0,05 berarti ada pengaruh yang signifikan

antara komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara.



Dari hasil pengujian regresi maka diketahui bahwa variabel yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara adalah kesesuaian penempatan kerja, hal ini menunjukkan bahwa apabila penempatan kerja pegawai disesuaikan dengan bidang ilmu yang dimiliki oleh pegawai, maka secara langsung akan berdampak terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara.

4.3. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kesesuaian penempatan kerja, pendidikan dan komunikasi dalam kaitannya dengan prestasi kerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh kesesuaian penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai

Berdasarkan hasil olahan data regresi maka diperoleh hasil koefisien regresi untuk kesesuaian penempatan kerja sebesar 0,455, serta memiliki nilai probabilitas $0,001 < 0,05$, sehingga hal ini dapat dikatakan bahwa kesesuaian penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Malthis dan Jackson (2012:262) bahwa suatu organisasi atau instansi untuk menempatkan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, maka yang perlu diperhatikan oleh instansi tersebut adalah proses pencocokan dengan jabatan yang dimiliki, apakah pegawai tersebut cocok dengan jabatan pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi jumlah dan kualitas kerja (prestasi kerja) yang dihasilkan.



Kesesuaian penempatan kerja bagi setiap pegawai dapat berpengaruh pada prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

Dari hasil penyebaran kuesioner yang diperoleh bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju mengenai kesesuaian penempatan kerja. Hasil temuan di lapangan bahwa faktor usia selalu menjadi pertimbangan untuk menentukan posisi kerja pegawai, kemudian Penempatan pegawai dalam suatu lingkungan kerja selalu mempertimbangkan faktor kesehatan fisik pegawai. Kemudian setiap pegawai yang akan ditempatkan dalam lingkungan kerja selalu mempertimbangkan faktor pengalaman kerja, hal ini berarti bahwa dengan adanya pengalaman yang dimiliki dalam bidang kerja yang ditangani maka akan berpengaruh secara langsung terhadap hasil kerja yang dihasilkan.

Selanjutnya status perkawinan pegawai menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan posisi kerja pegawai, karena seorang pegawai yang sudah berstatus kawin atau sudah berkeluarga tentu pikirannya tidak terfokus pada pekerjaan saja tetapi juga pada keluarga, serta penempatan kerja sudah sesuai dengan latar belakang Pendidikan pegawai. Ini berarti bahwa Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara ditinjau dari segi penempatan kerja sudah disesuaikan dengan bidang ilmu yang dimiliki dari masing-masing pegawai, sehingga mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari di kantor.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Satria Nuri Sandi, dkk (2015), hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penempatan karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

kerja pada Karyawan PT Telkom Kandatel Malang karena memiliki nilai besar yang diukur melalui tiga variabel yakni kesesuaian pengetahuan



dengan nilai sig. $0,015 < 0,05$, variabel kesesuaian keterampilan dengan nilai sign. $0,037 < 0,05$, serta variabel kesesuaian sikap dengan nilai sign. $0,006 < 0,05$. Kemudian penelitian Aulia Pratiwi dan Alini Gilang (2015), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel bebas penempatan pegawai terhadap variabel terikat prestasi kerja pegawai Pada BBC-ETS Cabang Rawamangun Jakarta, alasannya karena memiliki probabilitas sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dikatakan berpengaruh signifikan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarinah, dkk. (2016) hasil penelitian menemukan bahwa penempatan karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Air, karena memiliki nilai sig. $0,073 > 0,05$. . Begitu pula dengan penelitian Irene Ch. Sumanti (2018), menemukan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. FIFGROUP Cabang Manado, alasannya karena memiliki nilai probabilitas $0,125 > 0,05$..

2. Pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai

Dari hasil olahan data regresi maka diperoleh hasil koefisien regresi untuk pendidikan sebesar $0,328$, serta memiliki nilai probabilitas $0,035 < 0,05$, sehingga hal ini dapat dikatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Anugrah, dkk. (2017) bahwa pegawai yang dengan tingkat pendidikan yang tinggi, maka akan menghasilkan prestasi kerja yang baik. Masalah pendidikan adalah hal yang penting, sebab pendidikan diperlukan untuk peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan kerja karyawan untuk meningkatkan

ng dan memperbaiki prestasi kerja pegawai.



Hasil penyebaran kuesioner diperoleh hasil temuan bahwa pendidikan yang dimiliki oleh pegawai dapat menambah kecakapan kerja bagi setiap pegawai, kemudian Pendidikan menjadi tanggungjawab bagi setiap pegawai dalam bekerja, serta pendidikan yang tinggi dapat memberikan prestasi kerja bagi pegawai.

Selanjutnya pendidikan merupakan faktor pembentuk dalam meningkatkan pengetahuan di bidang perpajakan, hal ini berarti bahwa setiap pegawai harus dilandasi pendidikan terkait dengan perpajakan, serta pendidikan memberikan peningkatan keahlian bagi pegawai dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizal Armawansyah (2016), menemukan bahwa pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang karena memiliki nilai t_{hitung} yaitu $4,650 > 1,999$ atau nilai $sig t (0,000) < \alpha = 0.05$. Kemudian penelitian Eka Syafarullah Anugrah, dkk (2017), menemukan bahwa ada pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang Kabupaten Bintan, karena memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$.

3. Pengaruh komunikasi terhadap prestasi kerja pegawai

Berdasarkan hasil olahan data regresi maka diperoleh hasil koefisien regresi untuk komunikasi sebesar 0,409, serta memiliki nilai probabilitas $0,002 < 0,05$, sehingga hal ini dapat dikatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ansory dan Indrasari (2018:137) bahwa gaya komunikasi

dan penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi akan berhasil dengan baik apabila timbul saling pengertian, sehingga



hal ini tentu akan memotivasi seluruh pegawai dalam mendorong mereka untuk berprestasi dalam bekerja.

Dari hasil penyebaran kuesioner diperoleh hasil temuan bahwa komunikasi Atasan selalu menyampaikan pesan secara langsung dalam menjalankan tugas, kemudian Komunikasi yang baik menjadi media untuk menjalin hubungan dengan sesama pegawai lainnya, serta Komunikasi yang baik memberikan efek yang positif dalam memperlancar pekerjaan. Begitu pula bahwa komunikasi dapat dijadikan sebagai komunikator bagi terjalinnya hubungan komunikasi dengan sesama rekan kerja. Sehingga dengan terjalinnya komunikasi yang baik antara sesama pegawai dan atasan, maka akan memperlancar pekerjaan dan berdampak terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Umi Farida (2017), dimana hasil penelitian bahwa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja RSUD 'Aisyiyah, karena memiliki nilai sign. $0,013 < 0,05$. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Rahmad (2014), bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Jember, hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{tabel} (2,946) > t_{hitung} (2,016)$, selain itu memiliki nilai probabilitas $0,005 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

Kemudian terdapat *research gap* dengan penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Yuyun Yuniasih dan Syarah Mulialestari (2016), hasil penelitian menemukan bahwa komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap

karyawan pada staf di BTPN Kota Tasikmalaya, alasannya karena nilai sign $0,069 < 0,05$.



BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil analisis yaitu sebagai berikut :

- 1) Kesesuaian penempatan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara.
- 2) Pendidikan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara.
- 3) Komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara.
- 4) Dari hasil pengujian regresi, maka diketahui bahwa variabel yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara adalah kesesuaian penempatan kerja.

5.2. Saran-saran

Saran-saran yang dapat diberikan sebagai bahan masukan atau bahan pertimbangan sehubungan dengan hasil penelitian dan kesimpulan ini adalah

sebagai berikut :



- 1) Disarankan agar perlunya Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara agar dalam kesesuaian penempatan kerja maka sebaiknya status perkawinan pegawai tidak menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan posisi kerja pegawai, sehingga tidak ada diskriminatif antara penempatan pegawai yang berstatus sudah menikah atau pegawai yang belum menikah.
- 2) Disarankan pula agar perlunya Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara untuk memberikan kesempatan bagi setiap pegawai untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi, sehingga hal ini dapat memberikan peningkatan prestasi kerja bagi pegawai.
- 3) Untuk lebih meningkatkan prestasi kerja pegawai maka perlunya terjalin komunikasi yang baik, antara pimpinan dengan bawahan dan antara pegawai dengan pegawai lainnya, sehingga hal ini dapat memperlancar pekerjaan dan berdampak terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.
- 4) Mengingat bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai adalah kesesuaian penempatan kerja, maka disarankan agar Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara untuk mempertahankan atau lebih mengembangkan metode rekrutmen yang selama ini diterapkan pada instansi, sehingga ada kesesuaian penempatan kerja dengan bidang ilmu yang dimiliki oleh setiap pegawai, sehingga dengan adanya kesesuaian tersebut maka akan memberikan peningkatan prestasi kerja bagi pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan Kesatu, Penerbit : Zanafa Publishing, Pekanbaru Riau
- Anugrah, Syafarullah Eka, Imam Yudhi Prastya, Fitri Kurnianingsih. 2017. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang Kabupaten Bintan. *Jurnal Universitas Maritim Raja Ali Haji*
- Ansory, Fadjar Al dan Meithiana Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Penerbit : Indomedia Pustaka, Sidoarjo
- Ardana, Komang I, Ni Wayan Mujiati, Anak Agung Sriathi. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Penerbit: Graha Ilmu, Yogyakarta
- Armawansyah, Rizal, Heru Susilo, dan M. Djudi Mukzam. 2016. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 37 No. 2*
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Penerbit : CV. Pustaka Setia, Bandung
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Edisi Pertama, Penerbit : Mitra Wacana Media, Jakarta
- Farida, Umi. 2017. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating di RSUD Aisyiyah Ponorogo*. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Ponorogo*
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hamali, Yusuf Arif. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Cetakan Pertama, Penerbit : CAPS, Yogyakarta
- Hanggraeni, Dewi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Irene M. Kakui, 2016, Effect of Career Development on Employee Performance in The Public Sector: A Case of National Cereals and Produce Board. *Journal of Management Business & Change*, Vol. 3, Issue 3, Article 19.



Octavia Muaja, Adolfini dan Lucky, O.H. Sihombing, 2017, Pengaruh Penempatan kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 2 Juni 2017, hal. 2211-2220. ISSN2305-1174

- Khaeruddin, 2018, *The Effect of Placement and Competency on Performance Through Employee Commitment in Financial Center Office Ministry of Defense Indonesia*. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM). ISSN:2278-487X, Vol. 20, Februari 2018:pp.54-61.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit : Remaja Rosda Karya, Bandung
- Martoyo, Susilo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Matasik, P. Christian, Adolfini, dan Genita G. Lumintang. 2017. Pengaruh Komunikasi dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Manado. *Journal Emba Vol. 5 No. 2 Juni 2017*
- Muhidin, Sambas Ali dan Maman Abdurrahman, 2011. Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian, Penerbit : Pustaka Seti, Bandung.
- Pratiwi, Aulia dan Alini Gilang. 2015. Pengaruh Kesesuaian Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Build Better Communication-English Training Specialist (BBC-ETS) Cabang Rawamangun Jakarta. *E-proceeding of management : Vol. 2. No. 2*
- Rahmad, Nur. 2014. Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Jember. *Jurnal Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember*
- Riyanto, Andi, Galih Raspati dan Rusli Nugraha, 2017, Impak Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PDAM Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Swabumi*, Vol. 5, No. 2, September 2017, pp.132-136, ISSN:2355-990X. E-ISSN: 2549-5178.
- Ruky, S. Achmad. 2016. SDM. *Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas, Pendekatan Mikro Praktis untuk Memperoleh dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berkualitas dalam Organisasi*. Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Russel. 2010. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill
- Sandi, Nuri Satria, Mochammad Al Musadieq, dan Moehammad Soe'oeod Hakam. 2015. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Kandatel Malang). *Jurnal Universitas Brawijaya*
- Sarinah, Rahmat Simon Gultom, dan Asep Ali Thabah, 2016, The effect of recruitmen and employee selection on employee placement and its impacts towards employee performance at PT. Sriwijaya Air. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik (JM Translog)*, Vol. 03, No. 1 Maret 2016.



- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Penerbit : PT. Refika Aditama, Bandung
- Sihombing, Sarinah, R. Simon Gultom, dan Sonya Sidjabat. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit : In Media, Jakarta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*. Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Sulistiyani, Teguh Ambar dan Rosidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoretik dan Praktik untuk Organisasi Publik*. Cetakan Kesatu, Penerbit : Gava Media, Yogyakarta
- Sunaryo. 2016. Pengaruh Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Vol. 17, No. 01 April 2016*
- Sunyoto, Danang. 2013. *Metode dan Instrumen Penelitian, Ekonomi dan Bisnis*, cetakan pertama, penerbit : CAPS, Yogyakarta
- Sumanti, Ch. Irene, Wehelmina Rumawas, dan Danny D.S. Mukuan. 2018. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. FIGROUP Cab. Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 6 No. 3 Maret 2018*.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Penerbit : CAPS, Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Penerbit : Kencana, Jakarta
- Supomo, R. dan Eti Nurhayati. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa dan Umum*. Cetakan Pertama, Penerbit : Yrama Widya, Bandung
- Yuniarsih dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : CV Alfabeta : Bandung
- Yuyun Yuniasih dan Syarah Mulialestari, 2016, Pengaruh Penempatan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada BTPN Kota Tasikmalaya). *Jurnal Ekonomi Manajemen, Volume 2, Nomor 2, November 2016: 72-80*.



LAMPIRAN



Optimization Software:
www.balesio.com

Bapak/Ibu/Sdr(i) Pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak
Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara

Di –

Makassar

Dalam rangka penulisan skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar, maka saya memohon dengan sangat kepada Bapak/Ibu/Sdr. Pegawai pada Kanwil Direktorat Jenderal Pajak Sulawesi Selatan, Barat dan Tenggara untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr (i) agar meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner ini. Pernyataan-pernyataan tersebut bukan untuk mengevaluasi atau menguji anda. Tidak ada jawaban benar atau salah. Kami hanya ingin menggali persepsi atau tanggapan anda sehubungan dengan penelitian ini, karena data kuesioner ini akan digabung dengan data lain untuk memperoleh hasil yang diinginkan dalam penelitian ini. Kami menjamin kerahasiaan identitas responden.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kesediaan Bapak/ Ibu/Sdr(i), terlebih dahulu kami ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

DEDY DWI ANANTO



INSTRUMENT PENELITIAN

PENGARUH KESESUAIAN PENEMPATAN KERJA, PENDIDIKAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANWIL DIREKTORAT JENDERAL PAJAK SULAWESI SELATAN, BARAT DAN TENGGARA

Identitas Responden

- 1) Umur : dibawah 25 tahun
 26 – 35 tahun
 36 – 45 tahun
 46 – 55 tahun
- 2) Jenis kelamin : Laki-laki
 Wanita
- 3) Pendidikan terakhir : SMA
 D3
 S1
 S2
- 4) Masa kerja : Dibawah 2 tahun
 3 – 5 tahun
 5 – 10 tahun
 Diatas 10 tahun
- 5) Status : Kawin
 Belum kawin



PETUNJUK PENGISIAN

- a. Beri tanda silang (X) pada kotak yang tersedia. Angka yang terdapat pada setiap kotak menunjukkan
1. Sangat Tidak Setuju
 2. Tidak Setuju
 3. Ragu-ragu
 4. Setuju
 5. Sangat setuju
- b. Bila ingin mengganti jawaban, lingkari jawaban yang salah, kemudian silang pada jawaban yang dianggap tepat

Variabel Independent (X)

▪ Kesesuaian Penempatan Pegawai (X1)

1. Penempatan kerja sudah sesuai dengan latar belakang Pendidikan pegawai 1 2 3 4 5
2. Setiap pegawai yang akan ditempatkan dalam lingkungan kerja selalu mempertimbangkan faktor pengalaman kerja 1 2 3 4 5
3. Penempatan pegawai dalam suatu lingkungan kerja selalu mempertimbangkan faktor kesehatan fisik pegawai 1 2 3 4 5
4. Status perkawinan pegawai menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan posisi kerja pegawai 1 2 3 4 5
5. Faktor usia selalu menjadi pertimbangan untuk menentukan posisi kerja pegawai 1 2 3 4 5

▪ Pendidikan (X2)

1. Pendidikan memberikan peningkatan keahlian dalam bekerja 1 2 3 4 5
2. Pendidikan merupakan faktor pembentuk dalam meningkatkan pengetahuan di bidang perpajakan 1 2 3 4 5
3. Pendidikan dapat memberikan prestasi kerja bagi pegawai 1 2 3 4 5



4. Pendidikan menambah kecakapan kerja bagi setiap pegawai

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. Pendidikan menjadi tanggungjawab bagi setiap pegawai dalam bekerja

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

▪ **Komunikasi (X3)**

1. Atasan sebagai komunikator bagi terjalinnya hubungan komunikasi dengan sesama rekan kerja

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. Atasan selalu menyampaikan pesan secara langsung dalam menjalankan tugas

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3. Komunikasi yang baik menjadi media untuk menjalin hubungan dengan sesama pegawai lainnya

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4. Komunikasi yang baik memberikan efek yang positif dalam memperlancar pekerjaan

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Variabel Dependent (Y) : Prestasi Kerja Pegawai

1. Kesesuaian kualitas kerja yang diinginkan oleh Instansi

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. Pegawai memiliki kuantitas kerja sehingga mampu menyelesaikan setiap pekerjaan

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3. Pegawai mempunyai kemampuan untuk mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4. Pegawai memiliki kecekatan dalam bekerja

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5. Pegawai memiliki sikap kerja yang mampu mendukung aktivitas kerja sehari-hari

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. Pegawai memiliki disiplin yang tinggi baik dalam waktu maupun kehadiran (absensi)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

*****Sekian dan Terima kasih *****



Frequencies

Statistics

	N		Mean	Sum
	Valid	Missing		
Umur responden	56	0	2.6071	146.00
Jenis kelamin	56	0	1.3393	75.00
Pendidikan terakhir	56	0	3.0536	171.00
Masa kerja	56	0	2.6786	150.00
status	56	0	1.2679	71.00
X1.1	56	0	3.1429	176.00
X1.2	56	0	3.3393	187.00
X1.3	56	0	3.5893	201.00
X1.4	56	0	3.0714	172.00
X1.5	56	0	4.1071	230.00
X2.1	56	0	3.6964	207.00
X2.2	56	0	3.8036	213.00
X2.3	56	0	4.1071	230.00
X2.4	56	0	4.2143	236.00
X2.5	56	0	4.1071	230.00
X3.1	56	0	3.6250	203.00
X3.2	56	0	3.9821	223.00
X3.3	56	0	3.8214	214.00
X3.4	56	0	3.7143	208.00
Y.1	56	0	3.3929	190.00
Y.2	56	0	3.5357	198.00
Y.3	56	0	3.5357	198.00
Y.4	56	0	3.6071	202.00
Y.5	56	0	3.5893	201.00
Y.6	56	0	3.5714	200.00

Frequency Table

Umur responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	8	14.3	14.3	14.3
	25 - 35 tahun	16	28.6	28.6	42.9
	35 - 45 tahun	22	39.3	39.3	82.1
	> 45 tahun	10	17.9	17.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	



Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki laki	37	66.1	66.1	66.1
	Wanita	19	33.9	33.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Pendidikan terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D.3	7	12.5	12.5	12.5
	S.1	39	69.6	69.6	82.1
	S.2	10	17.9	17.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Masa kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 tahun	11	19.6	19.6	19.6
	3-5 tahun	13	23.2	23.2	42.9
	5-10 tahun	15	26.8	26.8	69.6
	> 10 tahun	17	30.4	30.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kawin	41	73.2	73.2	73.2
	Belum Kawin	15	26.8	26.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	10.7	10.7	10.7
	TS	11	19.6	19.6	30.4
	RR	12	21.4	21.4	51.8
	S	23	41.1	41.1	92.9
	SS	4	7.1	7.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	



X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	7.1	7.1	7.1
	TS	10	17.9	17.9	25.0
	RR	11	19.6	19.6	44.6
	S	25	44.6	44.6	89.3
	SS	6	10.7	10.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	12.5	12.5	12.5
	RR	18	32.1	32.1	44.6
	S	22	39.3	39.3	83.9
	SS	9	16.1	16.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5.4	5.4	5.4
	TS	11	19.6	19.6	25.0
	RR	24	42.9	42.9	67.9
	S	15	26.8	26.8	94.6
	SS	3	5.4	5.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.6	3.6	3.6
	RR	7	12.5	12.5	16.1
	S	30	53.6	53.6	69.6
	SS	17	30.4	30.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	



X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	7.1	7.1	7.1
	RR	17	30.4	30.4	37.5
	S	27	48.2	48.2	85.7
	SS	8	14.3	14.3	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	10.7	10.7	10.7
	RR	13	23.2	23.2	33.9
	S	23	41.1	41.1	75.0
	SS	14	25.0	25.0	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	8.9	8.9	8.9
	RR	5	8.9	8.9	17.9
	S	25	44.6	44.6	62.5
	SS	21	37.5	37.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.8	1.8	1.8
	RR	12	21.4	21.4	23.2
	S	17	30.4	30.4	53.6
	SS	26	46.4	46.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	



X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.8	1.8	1.8
	RR	10	17.9	17.9	19.6
	S	27	48.2	48.2	67.9
	SS	18	32.1	32.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	12.5	12.5	12.5
	RR	17	30.4	30.4	42.9
	S	22	39.3	39.3	82.1
	SS	10	17.9	17.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.8	1.8	1.8
	TS	2	3.6	3.6	5.4
	RR	13	23.2	23.2	28.6
	S	21	37.5	37.5	66.1
	SS	19	33.9	33.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.8	1.8	1.8
	TS	8	14.3	14.3	16.1
	RR	7	12.5	12.5	28.6
	S	24	42.9	42.9	71.4
	SS	16	28.6	28.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	



X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	16.1	16.1	16.1
	RR	12	21.4	21.4	37.5
	S	21	37.5	37.5	75.0
	SS	14	25.0	25.0	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	19.6	19.6	19.6
	RR	18	32.1	32.1	51.8
	S	21	37.5	37.5	89.3
	SS	6	10.7	10.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	12	21.4	21.4	21.4
	RR	13	23.2	23.2	44.6
	S	20	35.7	35.7	80.4
	SS	11	19.6	19.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	14	25.0	25.0	25.0
	RR	14	25.0	25.0	50.0
	S	12	21.4	21.4	71.4
	SS	16	28.6	28.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	



Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	9	16.1	16.1	16.1
	RR	20	35.7	35.7	51.8
	S	11	19.6	19.6	71.4
	SS	16	28.6	28.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	19.6	19.6	19.6
	RR	13	23.2	23.2	42.9
	S	20	35.7	35.7	78.6
	SS	12	21.4	21.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	15	26.8	26.8	26.8
	RR	10	17.9	17.9	44.6
	S	15	26.8	26.8	71.4
	SS	16	28.6	28.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.



Statistics

of Items

5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	14.1071	8.534	.758	.779
X1.2	13.9107	8.956	.711	.793
X1.3	13.6607	10.301	.655	.810
X1.4	14.1786	10.513	.574	.830
X1.5	13.1429	11.434	.578	.832

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	16.2321	7.672	.780	.812
X2.2	16.1250	7.748	.606	.858
X2.3	15.8214	7.422	.721	.826
X2.4	15.7143	8.062	.631	.848
X2.5	15.8214	8.186	.708	.831

Reliability

Scale: ALL VARIABLES



Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	11.5179	6.436	.773	.785
X3.2	11.1607	6.465	.744	.796
X3.3	11.3214	6.222	.673	.827
X3.4	11.4286	6.649	.613	.851

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	6



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	17.8393	20.865	.626	.888
Y.2	17.6964	20.833	.714	.901
Y.3	17.6964	19.452	.776	.893
Y.4	17.6250	19.766	.818	.886
Y.5	17.6429	21.434	.645	.910
Y.6	17.6607	19.465	.762	.895

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komunikasi , Kesesuaian penempatan kerja, Pendidikan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Prestasi kerja pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.399	.364	.71223

a. Predictors: (Constant), Komunikasi , Kesesuaian penempatan kerja, Pendidikan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.510	3	5.837	11.506	.000 ^b
	Residual	26.378	52	.507		
	Total	43.888	55			

a. Dependent Variable: Prestasi kerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi , Kesesuaian penempatan kerja, Pendidikan



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t
		B	Std. Error	Coefficients Beta	
1	(Constant)	-.886	.803		-1.103
	Kesesuaian penempatan kerja	.455	.126	.394	3.606
	Pendidikan	.328	.152	.253	2.165
	Komunikasi	.409	.124	.378	3.286

Coefficients^a

Model		Sig.
1	(Constant)	.275
	Kesesuaian penempatan kerja	.001
	Pendidikan	.035
	Komunikasi	.002

a. Dependent Variable: Prestasi kerja pegawai

