

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali

Dina Nabila Utami¹, Isni Andriana², Wita Farla WK³, Parama Santati⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

dinanabilautami@gmail.com, bimbinganonline.isniandriana@gmail.com

witafarla@fe.unsri.ac.id, santati@unsri.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work placement on employee performance at the Talang Ubi District Office, Pali Regency. The population in this study were 52 employees. The sampling technique in this study used a saturated sampling technique. The data used in this study used primary data obtained from distributing questionnaires. The data analysis technique uses a simple linear regression analysis method with the help of the Statistical for Product and Service Solution (SPSS) version 25 program. Based on the results of the study, work placement has a positive and significant effect on employee performance at the Talang Ubi District Office, Pali Regency. Efforts to improve employee performance, leaders should consider before placing employees based on educational background, work knowledge, work experience with job descriptions that will be charged to employees in new positions.

Keyword: Job Placement; Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali. Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 52 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Teknik analisis data menggunakan metode analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program Statistical for Product and Service Solution (SPSS) versi 25. Berdasarkan hasil penelitian bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali. Upaya meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan hendaknya mempertimbangkan terlebih dahulu sebelum menempatkan pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan, pengetahuan kerja, pengalaman kerja dengan *job description* yang akan dibebankan kepada pegawai pada posisi yang baru.

Kata Kunci: Penempatan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber daya manusia (SDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2019). Pada fungsi

manajemen sumber daya manusia, Salah satu hal yang penting untuk mengelola SDM yaitu penempatan kerja. penempatan kerja adalah kebijaksanaan dalam sumber daya manusia untuk menentukan posisi/jabatan seseorang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya agar dapat melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien (Larasati, 2018). Beberapa indikator yang menjadi pertimbangan dalam penempatan kerja adalah pendidikan, pengalaman, kemampuan serta pengetahuan dari individu yang bersangkutan. Hal ini sesuai dengan pendapat Larasati (2018) pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja.

Penempatan pegawai harus berdasarkan *job description* dan *job specification* yang berpedoman pada prinsip "The Right Man on The Right Place" artinya menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuan atau keahliannya. Prinsip tersebut hendaknya dapat di implementasikan pada seluruh bidang yang ada di instansi pemerintah, hal ini akan berdampak pada hasil kerja pegawai yang mampu meningkatkan pelayanan umum masyarakat. *Service excelent* atau pelayanan yang baik diharapkan menuju proses pemerintah yang baik.

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Untuk mengetahui mengetahui kinerja pegawai yang telah dicapai dalam suatu pekerjaan maka kinerja harus dinilai (Robbins, 2016). Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

Pegawai melakukan pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti untuk mendapatkan hasil pekerjaan sesuai dengan kualitas yang diharapkan (Hadjri & Perizade, 2019). Pengukuran kuanitas kerja dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Pegawai dapat memenuhi beban pekerjaan dengan tingkat volume kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Hadjri & Perizade, 2019).

Kinerja pegawai dapat dilihat seberapa lama dia menyelesaikan pekerjaannya. Ketepatan waktu diukur dari tingkat aktivitas penyelesaian pekerjaan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memasimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Pegawai yang baik dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai standar yang telah ditetapkan dan hasilnya sesuai dengan harapan perusahaan (Hadjri & Perizade, 2019).

Pemerintah telah mengatur peraturan terkait pentingnya kompetensi dan penempatan pegawai pada kinerja instansi dilingkup pemerintahan. Peraturan yang berkaitan dengan kebijakan pengangkatan pegawai negeri sipil atau ASN dalam jabatan struktural yang dibahas dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 100 Tahun 2000 sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural (Manullang et al., 2020).

Berdasarkan penjelasan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik mengambil judul: "Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali"

Rumusan Masalah

Menurut latar belakang yang telah dideskripsikan oleh peneliti maka dirumuskan “ apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali”.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali.

TINJAUAN LITERATUR

Penempatan Kerja

Menurut (Mathis, 2006) penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Penempatan kerja adalah kebijaksanaan dalam sumber daya manusia untuk menentukan posisi/jabatan seseorang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya agar dapat melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien (Larasati, 2018).

Kinerja

Menurut Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja atas pencapaian dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut K.O.Muaja dan Adolfina (2017) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman kesungguhan serta waktu. Berdasarkan penjelasan di atas penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian dari hasil kerja yang dibebankan kepada seseorang didasarkan oleh pengalaman, kecakapan, kesungguhan serta waktu.

Alur Pikir



Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya untuk itu perlu diuji kebenarannya. Hipotesis menyatakan adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Maka dari itu, berdasarkan alur pikir di atas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H_a : Penempatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali.

H_o : Penempatan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini objek yang digunakan adalah pegawai Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali. Ruang lingkup penelitian ini dibatasi oleh peneliti hanya mengenai pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali. Jenis penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan didukung alat uji statistik dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi linear sederhana yang diperoleh dari program SPSS versi 25. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Populasi pada penelitian ini sebanyak 52 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Jenis Kelamin	Persentase (%)
Laki - Laki	37,7%
Perempuan	62,3%

Tabel 1 dapat diketahui distribusi frekuensi responden pegawai Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali mayoritas dipenuhi oleh pegawai berjenis kelamin perempuan dengan jumlah sebanyak 32 orang (62,3%) dan sisanya laki-laki dengan jumlah sebanyak 20 orang (37,7%).

Tabel 2. Usia Responden

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Usia	Persentase (%)
<21 Tahun	7,7%
21-30 Tahun	50%
31-40 Tahun	40,4%
41-50 Tahun	1,9%

Tabel 2 di atas diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia yang di kelompokkan menjadi empat bagian. Pada Kantor Camat Talan Ubi Kabupaten Pali rentang usia 21-30 tahun mendominasi dengan persentase 50%. Usia tersebut merupakan usia produktif.

Tabel 3. Pendidikan Terakhir Responden

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Pendidikan Terakhir	Persentase (%)
SMA	59,6%
Diploma	7,7%
S1	30,8%
S2	1,9%

Tabel 3 terlihat pegawai tamatan SMA mendominasi dengan persentase (59,6%), kemudian diikuti dengan tamatan S1 dengan persentase (30,8%), tamatan diploma dengan persentase (7,7%), dan tamatan S2 hanya (1,9%).

Tabel 4. Unit Kerja Responden

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Unit Kerja	Persentase (%)
ASN	17,3%
TKS	82,7%

Tabel 4 menunjukkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 52 responden, diperoleh distribusi frekuensi berdasarkan Unit kerja. Karakteristik responden berdasarkan unit kerja dapat dilihat di atas bahwa responden pada Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali terbagi menjadi 2 unit kerja yaitu PNS dan TKS. Pada PNS ada sebanyak 9 orang (17.3%) dan TKS 43 orang (82,7%).

Tabel 5. Masa Kerja Responden

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Masa Kerja	Persentase (%)
<1 Tahun	7,7%
1-5 Tahun	32,7%
6-10 Tahun	53,8%
>10 Tahun	5,8%

Tabel 5 menunjukkan Hasil penelitian yang dilakukan kepada 52 responden bahwa sebagian besar pegawai melewati masa kerja terbanyak ada pada rentan waktu 6 - 10 tahun berjumlah 28 orang dengan persentase (53,8%). Lalu pegawai yang melewati masa kerja pada rentan waktu 1 - 5 tahun berjumlah 17 orang dengan persentase (32,7%). Sisanya dengan masa kerja pada rentan waktu <1 tahun berjumlah 4 orang dengan persentase (7,7%) dan masa kerja pada rentan waktu >10 tahun berjumlah 3 orang dengan persentase (5,8%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali sudah bekerja selama 6 - 10 tahun. Menurut (Robbins, 2016) pada dasarnya karyawan yang memiliki masa kerja yang cukup lama secara langsung dapat memberikan pengalaman kerja yang baik dan memberikan *input* dalam mengembangkan jenjang kariernya.

Uji Validitas

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Penempatan Kerja

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Variabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Penempatan Kerja (X)	Pernyataan ke-1	0,665	0,273	Valid
	Pernyataan ke-2	0,767	0,273	Valid
	Pernyataan ke-3	0,714	0,273	Valid
	Pernyataan ke-4	0,777	0,273	Valid
	Pernyataan ke-5	0,678	0,273	Valid
	Pernyataan ke-6	0,770	0,273	Valid
	Pernyataan ke-7	0,727	0,273	Valid
	Pernyataan ke-8	0,707	0,273	Valid
	Pernyataan ke-9	0,500	0,273	Valid
	Pernyataan ke-10	0,738	0,273	Valid
	Pernyataan ke-11	0,732	0,273	Valid
	Pernyataan ke-12	0,738	0,273	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada Tabel 6 di atas, diketahui semua butir pernyataan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,273). Maka dapat disimpulkan 12 butir pernyataan kuesioner pada penelitian ini valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Variabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Kinerja Pegawai (Y)	Pernyataan ke- 1	0,491	0,273	Valid
	Pernyataan ke- 2	0,586	0,273	Valid
	Pernyataan ke- 3	0,483	0,273	Valid
	Pernyataan ke- 4	0,516	0,273	Valid
	Pernyataan ke- 5	0,406	0,273	Valid
	Pernyataan ke- 6	0,659	0,273	Valid
	Pernyataan ke- 7	0,530	0,273	Valid
	Pernyataan ke- 8	0,422	0,273	Valid
	Pernyataan ke- 9	0,507	0,273	Valid
	Pernyataan ke- 10	0,528	0,273	Valid
	Pernyataan ke- 11	0,629	0,273	Valid
	Pernyataan ke- 12	0,436	0,273	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas Tabel 7 di atas, diketahui semua butir pernyataan $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} (0,273). Hal ini membuktikan bahwa 12 butir pernyataan kuesioner pada penelitian ini valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Sumber : Data Primer diolah (2023)

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Penempatan Kerja (X)	0,907	Reliabel
2.	Kinerja Pegawai (Y)	0,748	Reliabel

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 8 diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel penempatan kerja (X) sebesar $0,907 > 0,6$ dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar $0,748 > 0,6$. Apabila *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel yang digunakan penelitian ini dinyatakan *reliable*.

Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Sumber : Data Primer diolah (2023)

		Coefficients^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		t	Sig.
Model							
1	(Constant)	38.377	3.245			11.826	0,000
	Penempatan Kerja	0,259	0,064	0,495		4.027	0,000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 9 diketahui bahwa hasil dari analisis regresi linier sederhana memiliki nilai konstanta (a) sebesar 38.377. Lalu nilai koefisien regresi dari variabel penempatan kerja (b) sebesar 0,259 dan nilai t_{hitung} yakni sebesar 4.027 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Untuk dapat menentukan persamaan regresi linier sederhana dapat menggunakan rumus $Y = a + bx + e$, maka didapatkan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 38.377 + 0,259X + e$$

Persamaan regresi linier sederhana di atas dapat diartikan sebagai berikut :

a. Constant (a) = 38,377

Berdasarkan persamaan di atas diketahui bahwa Nilai *constant* sebesar 38,377. Artinya nilai *constant* ini menyatakan bahwa pada saat penempatan kerja 0 atau tetap, maka kinerja pegawai nilainya sebesar 38,377 satuan.

b. Koefisien Regresi (b) = 0,259X

Koefisien regresi bernilai positif 0,259 satuan yang terdapat pada variabel penempatan kerja menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel penempatan kerja dengan variabel kinerja pegawai searah. Artinya setiap ada kenaikan 1 satuan tambahan dari nilai penempatan kerja pegawai, akan menyebabkan nilai kinerja bertambah 0,259 satuan. Variabel penempatan kerja bernilai positif, ini mengartikan bahwa apabila nilai penempatan kerja (X) naik maka kinerja pegawai (Y) juga akan ikut naik.

Analisis Koefisien Korelasi (r) dan koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10. Hasil Koefisien Korelasi (r) dan koefisien Determinasi (R²)

Sumber : Data Primer diolah (2023)

<i>Model Summary</i>				
Model	r	R ²	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,495 ^a	0,245	0,230	3.151

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 10 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,495. Nilai korelasi ini berada dalam rentang 0,40 - 0,59 artinya variabel penempatan kerja memiliki hubungan atau keeratan yang cukup untuk memengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali. Sementara itu hasil analisis koefisien determinasi (R²) sebesar 0,245 yang menunjukkan bahwa penempatan kerja (variabel X) dapat memengaruhi kinerja pegawai (variabel Y) sebesar 24,5% dan sisanya 75,5% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji t

Tabel 11. Hasil Uji Signifikansi

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Variabel Independen	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Kesimpulan
Penempatan Kerja	4.027	1,675	0,000	T _{hitung} > t _{tabel}

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n – k = 52 - 2 = 50. Berdasarkan ketentuan tersebut bahwa diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,675. ini menunjukkan bahwa t_{hitung} > t_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05 (5%). Selanjutnya, nilai t_{hitung} variabel penempatan kerja 4,027 > 1,675 dan nilai signifikansi 0,000 < dari 0,05. Artinya H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian ini yakni penempatan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka penulis mencoba memberikan beberapa saran yang dapat diberikan dan dapat menjadi beberapa bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dengan cara melalui proses pelaksanaan penempatan sebagai berikut :

1. Bagi pimpinan Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali, diharapkan hendaknya terlebih dahulu mempertimbangkan sebelum menempatkan pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan, pengetahuan kerja, pengalaman kerja dengan *job description* yang akan dibebankan kepada pegawai pada posisi tugas yang baru. Sehingga harapannya mampu mendukung keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan setiap tugas yang dibebankan padanya.
2. Bagi pegawai Kantor Camat Talang Ubi Kabupaten Pali, diharapkan untuk lebih meningkatkan keterampilan konseptual, hal ini berguna untuk meningkatkan kelancaran pelaksanaan tugas yang telah dibebankan kepada pegawai. Selain itu juga diharapkan agar lebih bekerja sesuai dengan nilai dan norma pada lingkungan instansi. Sehingga, seluruh aktivitas pekerjaan yang dilakukan selalu sesuai dengan norma-norma tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Hadjri, I. M., & Perizade, B. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Sumsel Babel Syariah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 16(3), 142–152. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i3.7377>
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). PT. Bumi Aksara.
- K.O.Muaja, Adolfina, and L. O. H. D. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sulutgo kantor cabang utama manado. *Manajemen 5*.
- Kasmir. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Grafindo Persada.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (C. B. UTAMA (ed.); pertama).
- Manullang, A. K., Puspa, T., & Wardini, A. K. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Makro Manajemen*, 5(2), 107–119.
- Mathis, L. . dan J. . J. (2006). *Human Resource Management*. salemba empat.
- Robbins, S. P. (2016). *Manajemen* (13th ed). Erlangga.