

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas

Putri Utami¹⁾, Endah Dewi Purnamasari²⁾, Susi Handayani³⁾

^{1),2),3)} Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Indo Global Mandiri

Email : putriutamipuput63111@gmail.com¹⁾, endahdps86@gmail.com²⁾, susihandayani@yahoo.co.id³⁾

Abstract

This study aims to evaluate the effect of job placement on employee performance at the Megang Sakti District Office, Musi Rawas Regency. This study uses a quantitative approach research method with a sample of 37 employees at the Megang Sakti District Office, Musi Rawas Regency. Based on the results of the study, it can be concluded that work placement does not have a significant effect on employee performance, job placement perceived by the employees of the Megang Sakti District Office, Musi Rawas Regency is considered high. The magnitude of the effect of work placement on the performance of the Megang Sakti District Office employees, Musi Rawas Regency is 4.8%. This shows that work placement has a low influence on employee performance. This research is expected to be an additional consideration to improve employee performance.

Keywords: human resources management, employee performance, work placement

1. Pendahuluan

Kecamatan adalah sebuah pembagian wilayah administratif negara Indonesia di bawah Kabupaten atau Kota. Sebuah Kecamatan dipimpin oleh seorang Camat dan dipecah kepada beberapa Kelurahan dan Desa-desa. Camat juga berperan sebagai kepala wilayah (wilayah kerja, namun tidak memiliki daerah dalam arti daerah kewenangan) ini salah satu fungsi Camat, karena melaksanakan tugas umum pemerintahan di wilayah kecamatan, khususnya tugas-tugas atributif dalam bidang koordinasi pemerintahan terhadap seluruh instansi pemerintahan di wilayah kecamatan, dalam hal ini mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban, penegakan peraturan perundang-undangan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan Desa atau Kelurahan, serta melaksanakan tugas pemerintah lainnya yang belum dilaksanakan oleh pemerintahan Desa atau Kelurahan dan instansi pemerintah lainnya di wilayah Kecamatan. Yang dimaksud dengan mengkoordinasikan bertujuan untuk mendorong kelancaran berbagai kegiatan ditingkat Kecamatan dan penyelenggaraan tugas pemerintah lainnya dikecamatan.

Penempatan karyawan merupakan pencocokan kualifikasi yang dimiliki dengan syarat pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas pada calon karyawan untuk dilaksanakan. Karyawan yang ditempatkan pada jabatan tertentu harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Proses penempatan pegawai yang tidak tepat akan menyebabkan kinerja yang tidak optimal

2. Kajian Literatur

Dalam penelitian ini akan membahas tentang teori-teori yang berhubungan dengan penempatan kerja dan kinerja pegawai.

2.1 Penempatan Kerja

Menurut Badriyah (2015) penempatan kerja adalah kebijaksanaan terhadap sumber daya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk karyawan baru yang akan direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (transfer) dan penurunan jabatan (demosi) atau bahkan pemutusan hubungan kerja. Marwansyah (2010) mengemukakan penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang pekerja pada sebuah pekerjaan atau jabatan baru. Indikator penempatan kerja digunakan sebagai pengukur kesesuaian calon karyawan atau karyawan yang akan dipindahtempatkan ke tempat kerja barunya. Berikut adalah pendapat para ahli mengenai indikator penempatan kerja menurut (Hartatik, 2014) indikator penempatan kerja terdiri dari:

1. Kemampuan
2. Kecakapan
3. Keahlian

2.2 Kinerja Pegawai

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

b. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

d. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

e. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

3. Metodologi Penelitian

Agar Penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka peneliti hanya memandang permasalahan penelitian yang diangkat hanya berkaitan dengan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 37 orang pegawai Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi

Rawas. Sampel pada penulisan ini meliputi semua pegawai sebanyak 37 Pegawai Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas.

4. Hasil dan Pembahasan

Pengumpulan data pada penelitian diperoleh dengan menyebarkan kuesioner pada responden dengan mendatangi langsung lokasi pengambilan sampel. Penyebaran kuesioner dimulai dari tanggal 22 desember 2020 di Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas. Peneliti menggunakan teknik pengambilan data *probability sampling* dimana teknik ini mengambil seluruh sampel pegawai yang ada di Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas.

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidak nya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel. Pengujian validitas menggunakan kolerasi bivariate yang dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor variabel, (2-tailed). Dengan ($n=37$, $\alpha= 5\%$, $n-2$ r tabel = 0.324. Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 25. adapun hasil validitas kuesioner untuk variabel yang diteliti disajikan pada tabel sebagai berikut

Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji *statistic cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *cronbach' alpha* > 0,60.

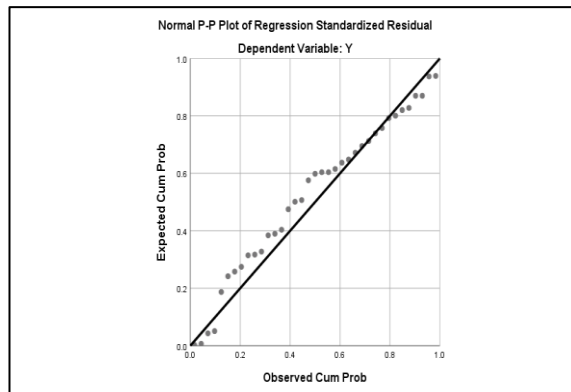
Tabel 1. hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronchbach's Alpha	Ketentuan r_{tabel}	Hasil
Penempatan Kerja	0.757	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.727	0.6	Reliabel

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu diatas 0.6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner reliabilitas sehingga untuk selanjutnya item- item pada masing masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji ini dilakukan dengan cara melihat penyebaran data atau (titik) pada sumbu diagonal atau grafik. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Pengujian normalitas ini dapat dilakukan melalui analisis grafik dan analisis statistik.

Dapat diketahui bahwa grafik membentuk gunung atau lonceng, maka dengan ini data residual terdistribusi secara normal.



Gambar 1. Normal P-P Plot of regression standardized residual

Diketahui grafik normal P-P Plot bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, dengan ini maka data residual terdistribusi secara normal.

4.1 Hasil uji hipotesis

Hasil uji t merupakan metode untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terkait. Serta untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini secara parsial digunakan uji t dengan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 2. Hasil uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	43.483	4.815			9.030	.000
	X	.208	.157	.219		1.329	.193

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 2 di atas pada variabel penempatan kerja diperoleh $t_{hitung} 1,329 < t_{tabel} 1,687$ dan nilai sig. 0,193 dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

Tabel 3. koefisien determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.219 ^a	.048	.021	5.748

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa hasil dari perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi yang disimbolkan dengan R^2 sebesar 0.048, dengan kata lain hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu penempatan kerja berpengaruh sebesar 4,8% terhadap variabel kinerja pegawai sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis paparkan dibab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian yang penulis lakukan tentang pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas bahwa penempatan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan, hal tersebut dibuktikan dengan nilai regresi sebesar 0,208 dan $t_{hitung} 1,329 < t_{tabel} 1,687$

Pengujian secara parsial antara variable Penempatan Kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} 1,329 > t_{tabel} 1,687$. dan nilai signifikan $0.19 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas Penempatan Kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai

Daftar Pustaka

- Adi, H. P., & Wahyudi, S. I. (2015, November). Analysis of Drainage System Management in The Netherland, France And Indonesia. In *International Conference on Coastal and Delta Areas* (Vol. 1, No. 2, pp. 109-116).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Riyanto, A., Raspati, G., & Nugraha, R. (2017). Impak Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PDAM Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Swabumi*, 5(2), 132-136.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku
- Wikipedia. (2020, Maret 24). *Manajemen*. Retrieved from Wikipedia Ensiklopedia Bebas: <https://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen>
- Yusran B. (2017) Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo. *Junral Ilmiah Manajemen dan Bisnis ISSN 2620-9551*