



**PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BARANTI
DI KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG**

***THE EFFECT OF EMPLOYEE PLACEMENT ON PERFORMANCE
EMPLOYEES IN BARANTI DISTRICT OFFICE
IN SIDERENG RAPPANG DISTRICT***

Sri Wirdana

sriwirdana@gmail.com

Mariam Makmur, S.E., M.M

mariammakmur@gmail.com

Dian Nilmasari, S.E., M.M

diannirmasari28@gmail.com

Prodi Manajemen, FEB Universitas Ichsan Sidenreng Rappang

Prodi Bisnis Digital, FEB Universitas Ichsan Sidenreng Rappang

ABSTRAK

Penelitian ini berusaha untuk mengetahui pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja di Kecamatan Baranti. Data kualitatif dan kuantitatif digunakan, dan sumber data primer dan sekunder digunakan. Populasi dan sampel penelitian adalah 37 pegawai. Teknik yang digunakan adalah kombinasi analisis deskriptif kuantitatif dan kualitatif. $Y = 0,20 + 35,124 X$, dimana koefisien korelasi (r) sebesar 0,37%, dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,1369 atau 13,69%. Nilai uji t hitung sebesar 2,21 dimana nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu $2,21 > 1,306$ maka dapat dikatakan H_a diterima dan H_0 ditolak. Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan. Berdasarkan hal tersebut, dengan tingkat kepercayaan 90% akurat bahwa penempatan pegawai berpengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang.

Kata kunci: Penempatan, Pegawai, Dan Kinerja

ABSTRACT

This study sought to ascertain the impact of personnel placement on performance at the Gowa Branch of Baranti District. Both qualitative and quantitative data are utilised, and both primary and secondary data sources are used. 37 employees made up the study's population and sample. The technique is a combination of quantitative and qualitative descriptive analysis. $Y = 0.20 + 35.124 X$, where the correlation coefficient (r) is 0.37%, and the coefficient of determination (r^2) is 0.1369 or 13.69%. The t -count test value is 2.21, where the t -count value is greater than the t -table value, namely $2.21 > 1.306$, so it can be said that H_a is accepted and H_0 is rejected. Based on the findings of the research and discussion. According to this, with 90% confidence, it is accurate that employee placement has a good and significant impact on employee performance in Baranti District, Sidenreng Rappang Regency.

Keywords: Placement, Employees, And Performance



PENDAHULUAN

Sekarang diakui secara luas bahwa orang memainkan peran yang sama pentingnya dalam proses produksi seperti aspek lainnya, jika tidak lebih. Tanpa mempertimbangkan unsur-unsur lain yang tidak penting, manusialah yang menjadi penggerak utama. Karena manusia secara aktif menggerakkan komponen produksi lainnya dengan tujuan organisasi, maka dianggap demikian.

Salah satu faktor krusial yang perlu lebih diperhatikan oleh bisnis adalah tenaga kerja, yang berfungsi sebagai salah satu pilar fundamental untuk membentuk organisasi yang kokoh. Akibatnya, manajemen staf yang efektif diperlukan untuk membantu bisnis mencapai tujuannya.

Karena mereka adalah sumber daya yang menggerakkan dan memimpin organisasi, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dirawat, dipelihara, dan dikembangkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kualitas sumber daya manusia perusahaan secara signifikan memengaruhi apakah tujuan tercapai, dan pertumbuhan berkelanjutan. Setiap orang memiliki harapan dan tujuan yang ingin mereka capai. Itulah alasan seseorang bergabung dengan perusahaan sebagai pegawai.

Sudah menjadi rahasia umum bahwa ada tiga kategori dasar keputusan penempatan: promosi, transfer, dan demosi. Masing-masing pilihan ini harus konsisten dengan orientasi, dan setiap "Perampangan", "Penggabungan", atau modifikasi lain dan "Staf" internal yang dihasilkan harus dipantau. Menurut Rosidah (2008:289), "bahwa penempatan suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu perusahaan atau bagian personalia untuk menentukan seorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu".

Agar semangat, usaha mental, dan kinerja staf menjadi yang terbaik, penempatan yang tepat adalah landasan yang menumbuhkan semangat dan kerja yang kuat. Di sisi lain, dikhawatirkan jika penempatan ini tidak tepat akan mengakibatkan keresahan magang dan konfrontasi. Karena efek negatif dari ketidaksepakatan, kerja sama antara pegawai dan kinerja individu pegawai dapat terganggu, menciptakan lingkungan yang tidak menguntungkan yang akan menurunkan kinerja pegawai.

Banyak pakar berpendapat bahwa "orang yang tepat di lokasi yang tepat dan orang yang tepat di belakang pekerjaan yang tepat" atau "orang yang tepat di tempat yang tepat dan orang yang tepat di belakang tugas yang tepat" sama pentingnya. Proses penempatan harus



diselesaikan seefektif mungkin untuk menghasilkan kinerja terbaik yang diantisipasi, karena tidak sesuai dengan distribusi tenaga kerja yang tidak merata; hal ini ditunjukkan dengan adanya pegawai yang tidak menerima penugasan atau tidak memiliki tanggung jawab terhadap bidang pekerjaannya karena bukan bidang keahliannya, atau yang memangku jabatan rangkap. Pada saat yang sama, perusahaan membayar biaya atau upah mereka untuk berapa bulan, akibatnya kinerja perusahaan kadang-kadang tidak sesuai harapan. Dan saat inilah masalah bagi pekerja atau bisnis itu sendiri terjadi.

Ketika kemampuan pegawai untuk bekerja sejalan dengan persyaratan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, penempatan yang tepat dari orang tersebut akan dihasilkan. Keputusan penempatan yang bertujuan untuk menempatkan individu yang tepat pada posisi yang tepat.

Mirip dengan Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang yang bergerak di bidang pelayanan kepada masyarakat menempatkan orang pada posisi yang memerlukan beberapa penilaian yang harus dipenuhi agar tidak salah dalam mengidentifikasi sumber daya manusianya dalam bisnis. Kita semua mengerti bahwa Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang merupakan salah satu kantor pemerintah daerah Kecamatan Baranti di Kabupaten Sidenreng Rappang.

Pilihan strategi penempatan sangat penting untuk memastikan bahwa penerapannya mendukung pencapaian tujuan organisasi untuk korporasi. Promosi, mutasi, dan demosi atasan pegawai dilakukan dengan pendekatan yang praktis dan efisien untuk mendapatkan hasil yang terbaik.

Oleh karena itu penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor di Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang".

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penempatan Karyawan

Pelaksanaan penempatan karyawan yang tepat akan tercipta, manakala kemampuan bekerja dari karyawan sudah sesuai dengan standar yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Keputusan mengenai penempatan-penempatan karyawan dimaksudkan untuk menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat.



Menurut Rosidah (2008:289), "bahwa penempatan suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi atau bagian personalia untuk menentukan seorang karyawan masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu". Sedangkan menurut Saydam (2010:151), "bahwa penempatan adalah proses kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi dan posisi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan".

Menurut Siswanto (2007:162) "bahwa penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab".

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan adalah proses kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi dan posisi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi pada masa depan.

B. Kinerja Pegawai

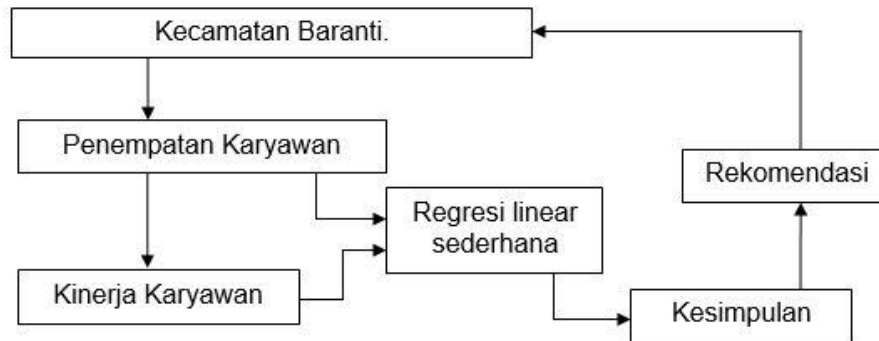
Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan.

Menurut Mangkunegara (2007:67), "bahwa kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)". Sedangkan menurut Abdullah (2014:3), "bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh pimpinan dan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi". Serta menurut Siswanto (2007:235), "bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya".

Dari beberapa pengertian kinerja tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang yang ditinjau dari segi keprilakuan, kepribadian seseorang sesuai

menampakkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berfikir dan bertindak, berbagai hal yang mempengaruhi kepribadian seorang manusia organisasional yang tercermin dalam perilakunya.

Gambar 1 : Kerangka pikir



Sumber : Penulis, 2023

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang dimana pegawai kecamatan yang menjadi populasi, Adapun Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling (pengambilan sampel secara acak) dan Penelitian ini adalah Penelitian ini jenis Penelitian kuantitatif dimana Teknik pengumpulan datanya menggunakan kuesioner dan Teknik analisis datanya melalui regresi linear sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil kuesioner nantinya akan disajikan dalam tabel tabulasi persentase keeratan hubungan variabel, dimana dijelaskan pada tabel penolong sebagai berikut :

Tabel 1 : Tabel penolong perhitungan hasil kuisioner

Resp	Penempatan Pegawai (X)	X ²	Kinerja Pegawai (Y)	Y ²	XY
1	42	1764	45	2025	1890
2	39	1521	43	1849	1677
3	39	1521	44	1936	1716
4	40	1600	44	1936	1760
5	43	1849	43	1849	1849
6	42	1764	43	1849	1806



7	41	1681	44	1936	1804
8	42	1764	43	1849	1806
9	40	1600	43	1849	1720
10	41	1681	43	1849	1763
11	38	1444	42	1764	1596
12	44	1936	44	1936	1936
13	42	1764	43	1849	1806
14	39	1521	43	1849	1677
15	42	1764	42	1764	1764
16	39	1521	43	1849	1677
17	43	1849	44	1936	1892
18	38	1444	43	1849	1634
19	43	1849	44	1936	1892
20	44	1936	42	1764	1848
21	41	1681	43	1849	1763
22	41	1681	43	1849	1763
23	39	1521	42	1764	1638
24	39	1521	43	1849	1677
25	42	1764	44	1936	1848
26	42	1764	42	1764	1764
27	41	1681	44	1936	1804
28	40	1600	44	1936	1760
29	42	1764	43	1849	1806
30	41	1681	44	1936	1804
31	39	1521	42	1764	1638
32	44	1936	46	2116	2024
33	41	1681	43	1849	1763
34	42	1764	43	1849	1806
35	41	1681	44	1936	1804
36	43	1849	45	2025	1935
37	43	1849	44	1936	1892



Σ	1522	62712	1604	69566	66002
----------	------	-------	------	-------	-------

Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel di atas, maka nilai a dan b dapat dihitung melalui perhitungan dibawah ini :

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{n \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2} \\
 &= \frac{37 (66002) - (1522)(1604)}{37 (62712) - (1522)^2} \\
 &= \frac{2442074 - 2441288}{2320344 - 2316484} \\
 &= \frac{786}{3860} \\
 &= 0,20
 \end{aligned}$$

Sedangkan nilai a dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{\Sigma y}{n} - b \frac{\Sigma x}{n} \\
 &= \frac{1604}{37} - 0,20 \frac{1522}{37} \\
 &= 43.35 - 0.20 (41.13) \\
 &= 43.35 - 8.226 \\
 &= 35.124
 \end{aligned}$$

Nilai b sebesar 0,20 membawa arti bahwa tanpa adanya perubahan variabel independen X (penempatan pegawai) sebesar 1 poin, maka variabel Y (kinerja pegawai) akan tetap sebesar 0,20 poin. Nilai a (Konstanta) sebesar 35,124 membawa arti bahwa tanpa adanya perubahan variabel independen X (penempatan pegawai), maka variabel Y (kinerja pegawai) tetap sebesar 0,20. Dari perhitungan tersebut, maka persamaan regresi linear sederhananya adalah $Y = 35,124 + 0,20 X$.

1. Analisis Korelasi (R)

Dari hasil tabulasi perhitungan kuesioner, maka perhitungan korelasinya adalah :

$$\begin{aligned}
 r &= \frac{n \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{n \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2 \cdot n \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2}} \\
 &= \frac{37 (66002) - (1522)(1604)}{\sqrt{37 (62712) - (1522)^2 \cdot 37 (69566) - (1604)^2}} \\
 &= \frac{2442074 - 2441288}{\sqrt{2320344 - 2316484 \cdot 2573942 - 2572816}}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} &= \frac{786}{\sqrt{3860 \cdot 1126}} \\ &= \frac{786}{\sqrt{4346360}} \\ &= \frac{786}{2084.80} \\ &= 0,37 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, hubungan antara penempatan pegawai dengan kinerja pegawai adalah hubungan positif, yaitu 0,37 yang berada dalam kategori lemah. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Sugiyono (2009:264) tentang interpretasi nilai r , dimana persentase keeratan berada pada nilai antara 21% - 40%.

2. Koefisien Determinasi (r)²

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel penempatan pegawai dengan kinerja pegawai, maka akan dihitung koefisien determinasinya melalui persamaan di bawah ini :

$$\begin{aligned} \text{Koefisien Determinasi } (r)^2 &= r \times r \\ &= 0,37 \times 0,37 \\ &= 0,1369 \text{ atau } 13,69\% \end{aligned}$$

Ini berarti bahwa pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 0,1369 atau 13,69%, sedangkan 86,31% lainnya adalah faktor-faktor variabel yang tidak diteliti, seperti upah, kompensasi, semangat kerja dan lainnya.

3. Uji t-hitung

Selanjutnya perhitungan dilakukan dengan menggunakan perhitungan uji t-hitung, dimana langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

a. Formula hipotesisnya

$H_0 : \beta \leq 0$ berarti tidak ada pengaruh antara variabel X dan Y

$H_i : \beta > 0$ berarti ada pengaruh antara variabel X dan Y

b. Menentukan nilai t - tabel dengan cara rumus $= n-k$, pada taraf 10%, maka nilai t-tabelnya $= 37-2 = 35$, dimana nilai t-tabel dari 35 = 1,306

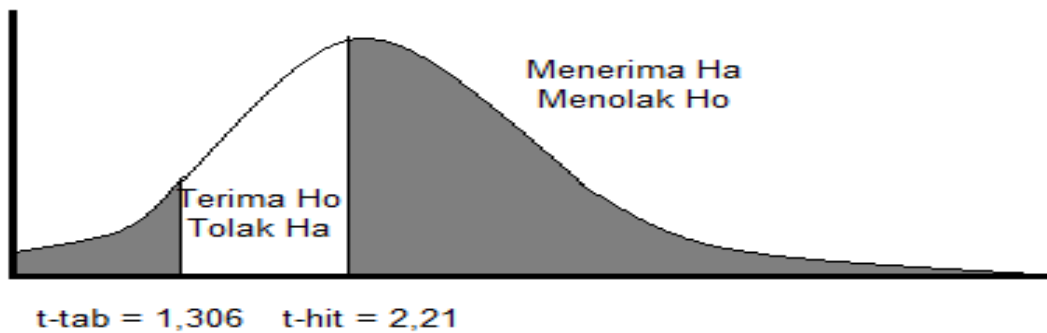
c. Perhitungan t - hitung

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

$$\begin{aligned} &= \frac{0,37 \sqrt{37-2}}{\sqrt{1-(0,1369)^2}} \\ &= \frac{0,37 \sqrt{35}}{\sqrt{1-(0,1369)^2}} \\ &= \frac{0,37 (5,92)}{\sqrt{1-(0,01874161)}} \\ &= \frac{2.1904}{\sqrt{0.98125839}} \\ &= \frac{2.1904}{0.99} \\ &= 2,21 \end{aligned}$$

Untuk penjelasan hasil perhitungan uji t-hitung untuk mencari pengaruh kedua variabel, maka dijelaskan melalui gambar di bawah ini :

Gambar 2 : Grafis tepi statistik regresi sederhana t-tabel dan t-hitung daerah penerimaan H_a dan penolakan H_0



Sumber : Data diolah, 2016

Dari pengujian koefisien korelasi di atas dapat dilihat bahwa t hitung > t tabel atau $2,21 > 1,306$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Ini menyatakan bahwa pada tingkat kepercayaan 90% dan $\alpha = 10\%$ maka benar penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang.

Hal tersebut juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Artanti (2005) dengan judul pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Perum Perumnas Regional IV Bandung. Hasil penelitian mengatakan bahwa penempatan pegawai berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai terhadap perusahaan. Sedangkan Purwanto dan Wahyuddin (2007) dengan judul Pengaruh Faktor-Faktor Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta dengan hasil penelitian adalah



pengalaman kerja, pendidikan, dan keahlian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

$Y = 0,20 + 35,124 X$, dimana koefisien korelasi (r) sebesar 0,37%, dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,1369 atau 13,69%. Nilai uji t hitung sebesar 2,21 dimana nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu $2,21 > 1,306$ maka dapat dikatakan H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan. Berdasarkan hal tersebut, memang benar bahwa penempatan pegawai dan kinerja pegawai saling berpengaruh positif dan signifikan di Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang, dengan tingkat kepercayaan 90%.

SARAN

Berdasarkan temuan penelitian ini, rekomendasi atau masukan dapat diberikan kepada Birokrasi pemerintahan khususnya untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, dan kualitas kerja pegawai, karena faktor-faktor tersebut dapat menghambat proses penyelesaian pekerjaan pegawai, yang juga akan mempengaruhi pertunjukan. Pekerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Dewan Redaksi Lajumen dan kepada Mitra Bestari yang membantu menjadi Peer-Reviewers dalam penerbitan Volume 1 Nomor 1 Tahun 2023. Terimakasih kami sampaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf, 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Pegawai*, Yogyakarta , Aswaja Pressindo.
- Alwi, Hasan, 2010. *Pengendalian dan Pengawasan Proyek Dalam Manajemen*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Artanti, 2005. *Pengaruh Tunjangan Pegawai dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Perum Perumnas Regional IV Bandung*. Bandung, Universitas Parahyangan.
- Basri, Seta, 2009. *Manajemen Kinerja, Karya Agung*, Jakarta.
- Dermawan, Rachman, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu P, 2010. *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta, Bumi Aksara.



- Mangkunegara, AA. Anwar, Prabu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Salemba Empat.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2008. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Panggabean, Mutiara, S, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor, Ghalia Indonesia.
- Purwanto dan Wahyuddin, 2007. *Pengaruh Faktor-Faktor Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta*, Surakarta, Universitas Surakarta
- Rivai, Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Bandung, Mandar Maju.
- Rosidah, Ambar Teguh Sulistiyani, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Ruky, 2009. *Prestasi Kerja*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Saydam, Gouzali, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Jakarta, Djanbatan.
- Siagian, Sondang, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Pegawai*, Bandung, Alfabeta.
- Siswanto, 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE
- Soetono, 2009. *Manajemen Kinerja*. Bandung, Pustaka Setia.
- Stoner. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2009. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung, Alfabeta.
- , 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung, Alfabeta.
- Suwatno, 2009, *Azas-azas Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Suci Press.
- Wahyudi, Bambang, 2008. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Agung Media.