
Penempatan Dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Pengadilan Negeri Gorontalo

Sintiya Payu¹, Muchtar Ahmad², Valentina Monoarfa³

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia³

E-mail: sintiyapayu7@gmail.com

Abstract: *An organization depends heavily on human resources for its growth and development. There is no meaning for facilities and infrastructure, without human resources in it. The demand for performance is felt especially for organizations in agencies, especially the judiciary where they are required to provide services to the public that are transparent and accountable. As for the placement of employees, it must be in accordance with the expertise possessed, then the workload must also be in accordance with the duties and functions determined by the institution occupied. For this reason, the role of human resources in an organization is very influential on achieving organizational performance. This study aims to find out how placement and workload affect performance in Gorontalo District Court. Data collection in this study was carried out by observation and distributing questionnaires, analyzed using multiple linear regression. The results of this study indicate that placement and workload have a significant effect on employee performance at the Gorontalo District Court. Partially, placement has a positive and significant effect on employee performance, and workload has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously the independent variables (placement and workload) have a significant effect on the dependent variable (employee performance).*

Keywords: *Placement; Workload; Performance*

Abstrak: Suatu organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk pertumbuhan dan perkembangannya. Tidak ada artinya sarana dan prasarana, tanpa adanya sumber daya manusia didalamnya. Tuntutan terhadap kinerja sangatlah dirasakan apalagi organisasi di instansi terutama peradilan dimana dituntut untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat yang transparan dan akuntabel. Adapun penempatan pegawai harus sesuai dengan keahlian yang dimiliki kemudian untuk beban kerja juga harus sesuai dengan tupoksi yang telah ditentukan oleh instansi yang ditempati. Untuk itu peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangatlah berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penempatan dan beban kerja terhadap kinerja di PN Gorontalo Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi dan penyebaran angket kuisioner, dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Gorontalo. Secara parsial, Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan variabel bebas (Penempatan dan beban kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Kata Kunci: *Penempatan; Beban Kerja; Kinerja*

PENDAHULUAN

Human Resources merupakan terjemahan dari sumber daya manusia, ada juga yang menyamakan dengan personalia, kepegawaian, dan sebagainya, Adapun tercapainya suatu organisasi ditentukan dengan sumber daya manusia. Untuk itu lebih tepatnya sumber daya manusia merupakan penggerak dan pengendali aktivitas sebuah organisasi.

Untuk mencapai suatu tujuan dari instansi perlu adanya peran aktif dari sumber daya, karena suatu instansi dikatakan terbentuk jika ada unsur SDM (Hasibuan, 2014: 122). Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan

dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dimana aturan tersebut sebagai dasar penempatan jabatan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Pasal 1 ayat 13 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, kompetensi teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan. Suatu organisasi dikatakan akan berhasil jika struktur atau susunan organisasi sudah tepat dan sesuai dengan keahlian para pegawai.

Pengadilan Negeri Gorontalo yang berlokasi di jalan Achmad Najamuddin, Kota Tengah, Wumialo, pengertian Pengadilan Negeri atau PN merupakan lingkungan peradilan umum tingkat pertama di bawah Pengadilan Negeri Gorontalo.

sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakan hukum dan keadilan di Pengadilan Negeri Gorontalo. Sejalan dengan uraian sebelumnya, peneliti melakukan pengamatan awal di Kantor Pengadilan Negeri Gorontalo. Dan Hasil pengamatan diketahui bahwa Pada Pengadilan Negeri Gorontalo melalui wawancara dan observasi yang dilakukan dengan kepala sub kepegawaian perkara yang masuk pada akhir tahun menambah perkara ditahun berikutnya sehingga penyelesaian semua perkara mulai dari perkara Pidana, Perdata, Tipikor dan PHI tidak terpenuhi setiap tahun. Berikut dapat dibuktikan dengan tabel dibawah ini:

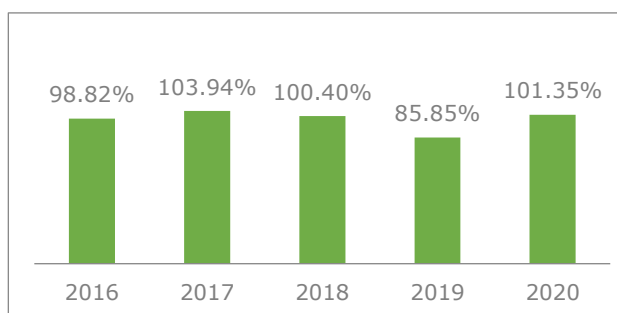
Tabel 1. Realisasi Persentase Penurunan Sisa Perkara

Perbandingan Persentasi Penurunan Sisa Perkara	Realisasi		
	2017	2018	2019
Pidana	13,43%	18,96%	-2%
Perdata	-11%	-10%	-18%
Tipikor	28,57%	-110%	62%
PHI	0%	0%	0%
Perkara Keseluruhan	10,09%	-2,04%	6%

Sumber: pn-gorontalo.go.id tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 1, realisasi di tahun 2017 sebesar 10.09% dan tahun 2018 sebesar - 2.04%. penurunan sisa perkara Pengadilan Negeri Gorontalo dari tahun 2017 s/d 2019 relatif mengalami kenaikan dimana pada tahun 2017 sebesar 10% dan turun di tahun 2018 sebesar - 2,04% tetapi naik lagi di tahun 2019 menjadi 6%. Dari data diatas diketahui bahwa pada pengadilan negeri Gorontalo untuk target penyelesain perkara belum selesai pada waktu yang telah ditetapkan hal ini dapat mempengaruhi penilaian kinerja dari Pengadilan Negeri Gorontalo.

Pengukuran capaian kinerja Pengadilan Negeri Gorontalo tahun 2016-2020 merupakan bukti bahwa hasil kerja atau kinerja di Pengadilan Negeri Gorontalo berubah ubah setiap tahunnya. pengukuran dilakukan dengan cara membandingkan antara target (rencana) dan realisasi Indikator Kinerja Utama (IKUJ) pada masing masing sasaran. Formula penghitungan indeks capain IKU adalah dengan menggunakan Polarisasi Maximize yaitu kriteria nilai terbaik pencapaian IKU adalah realisasi yang lebih tinggi dari target, dengan formula: Indeks Capaian IKU = realisas/target x100%. Berikut adalah gambaran diagram dari perkembangan nilai kinerja organisasi Pengadilan Negeri Gorontalo dari tahun 2016 – 2020.



Gambar 1. Capaian Nilai Kinerja PN Gorontalo Dari Tahun Ke Tahun

Dari hasil pengukuran penilaian kinerja di Pengadilan Negeri Gorontalo dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2020, diperoleh data bahwa capaian Nilai Kinerja Organisasi Pengadilan Negeri Gorontalo berubah ubah setiap tahun, dapat dilihat mulai dari tahun 2016 capaian kinerja mendapat 98,82% , kemudian pada tahun 2017 capaian Kinerja Pengadilan Negeri Gorontalo naik adalah sebesar 103,94%, selanjutnya pada tahun 2018 turun lagi menjadi 100,40% , kemudian pada tahun 2019 capaian kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Gorontalo sangat turun dibanding dengan tahun sebelumnya yaitu 85,85% adapun pada tahun 2020 capaian kinerja pegawai Pengadilan Negeri Gorontalo naik lagi menjadi 101,35%. Adapun perubahan nilai kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Gorontalo yang berubah ubah setiap tahun menggambarkan adanya masalah yang di hadapi oleh pegawai itu sendiri, tentunya ini tidak jauh dari pekerjaan atau target yang harus diselesaikan oleh pegawai tersebut.

indikator yang tidak mencapai target yaitu indikator: Persentase penurunan sisa perkara, Persentase perkara yang diselesaikan dengan di versi, Persentase perkara yang diselesaikan melalui mediasi dan Persentase putusan perkara perdata yang ditindak lanjuti (eksekusi). Terdapat juga satu indikator kinerja yang tidak bisa diaplikasikan atau Not Aplicable (NA) yaitu persentase pengaduan yang ditindak lanjuti.

Adapun alasan yang peneliti ambil untuk penempatan variabel bebas ialah beberapa teori yang berkaitan dengan variabel terikat yaitu kinerja. Adapun teorinya yaitu menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:64) yang menyatakan bahwa "penempatan yang tepat merupakan motivasi yang menimbulkan antusias dan semangat kerja yang tinggi bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jadi, penempatan yang tepat merupakan kunci sukses untuk memperoleh hasil kerja yang optimal dari setiap pegawai.

Adapun menurut suwatno menyatakan: "Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi." Kedua pendapat diatas menegenai variabel X1 dan X2 berkaitan dengan Variabel Y.

Dilihat dari variabel X1 Penempatan pegawai ialah penempatan yang yang sesuai maka dapat menciptakan kunci sukses atau kinerja yang optimal bagi setiap pegawai. Kemudian untuk variabel X2 beban juga berkaitan dengan kinerja yaitu dapat dilihat dari beban kerja merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh satu unit dengan jangka waktu yang telah ditentukan untuk melihat efektivitas kerja suatu unit organisasi. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pengadilan Negeri Gorontalo".

METODE PENELITIAN

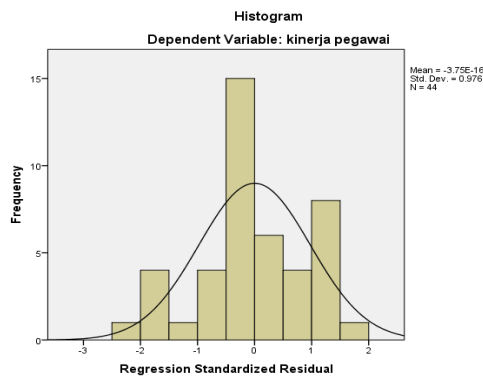
Jenis penelitian ini adalah survey dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di kantor Pengadilan Negeri Gorontalo Jalan Achmad Najamuddin, Kota Tengah, Wumialo, Kota Gorontalo

96138. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada 44 responden Data diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS dan dianalisis dengan Multiple Regression.

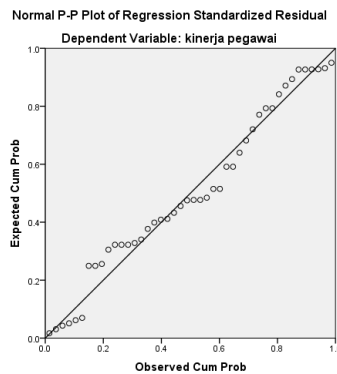
HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variable dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dalam penelitian ini uji normalitas diuji melalui Histogram dan Normal Probability Plot agar hasilnya lebih dapat di andalkan. Pengujian normalitas dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:



Gambar 2. Histogram Normalitas



Gambar 3. Hasil Pengujian Normalitas Probability Plot

Pengujian Multikolinearitas Data

Hasil uji multikolinearitas dengan SPSS menunjukkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk masing-masing variabel yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Multikolinearitas Data

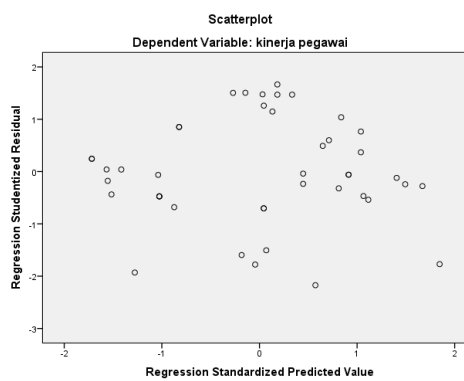
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Penempatan	.751	1.331
Beban Kerja	.751	1.331

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 23, 2021

Pengujian Heteroskedastisitas Data

Hasil pengolahan data (Scatterplot) untuk menguji heterokedastisitas:



Gambar 4. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Data

Hasil Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis dengan bantuan program SPSS ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.034	9.359		1.179	.245
Penempatan	.586	.112	.570	5.217	.000
beban kerja	.336	.108	.338	3.093	.004

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Hasil Uji F Simultan

Hasil pengujian Uji F (simultan) sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1904.274	2	952.137	35.186	.000 ^b
	Residual	1109.453	41	27.060		
	Total	3013.727	43			

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.632	.614	5.20191

PEMBAHASAN

Hasil Penelitian ini mengenai deskripsi variabel penempatan, beban kerja dan kinerja pegawai responden menilai semua indikator menggunakan alternative jawaban yang diberi scor dari 1 sampai 5. Kesimpulan dari kuesioner tersebut bisa mengungkapkan instrument yang baik dengan hasil tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Gorontalo.

1. Hipotesis diperoleh bahwa nilai t-hitung penempatan sebesar 5.217 dengan nilai t-tabel sebesar 1.683 dibandingkan dengan nilai t- hitung. Nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel. Dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai propabilitas 0,05, atau dengan kata lain terdapat pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Gorontalo.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nilai t-hitung untuk variabel beban kerja sebesar 3.017 dengan nilai t-tabel sebesar 21.683 Nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t- tabel. Dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai propabilitas 0,05 terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Gorontalo.
3. Berdasarkan analisis diperoleh nilai F-hitung sebesar 35.186, F-tabel pada tingkat signifikan 5% dan df1 sebesar k = 2 dan df2 sebesar N-k-1 = 44-2-1 = 41 adalah sebesar 3.23. jika kedua nilai F ini dibandingkan, maka nilai F-hitung yang diperoleh lebih besar dari F-tabel sehingga Ho ditolak dan H1 diterima. Penempatan dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Gorontalo).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik simpulan bahwa Penempatan dan Beban kerja terletak pada kategori cukup baik. perlu ditingkatkan lagi agar Penempatan dan Beban kerja pegawai bisa lebih baik lagi dan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Gorontalo.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A, Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manjemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- 2012. evaluasi kinerja sumber daya manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Ahmad, M. (2021). The Impact Of Work Culture On The Apparatus Work Performance. DIA: Jurnal Administrasi Publik, 19(1), 253-261.
- Alam, Vanni Heldy. 2017. "Buku Kinerja Dosen". Yogyakarta: Zahir Publishing
- Amstrong, M dan Baron, A. 2010. Performance Manajemen – The New Realities. London: Institute of Personnel Dan Development.
- 2014. "Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi

- Arika Dila. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Engembangan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung". Universitas Pasundan Bandung.
- Asianto, Anggit dan Supriyadi, Heru. (2014). Pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. Jurnal ilmu dan riset manajemen. Vol. 3. No. 7, 2014. (<http://download.Portalgaruda.org/article=90046&val=4992>, diakses 23 juni 2017).
- Bangun, Wilson. 2012. "manajemen sumber daya manusia". Jakarta: Erlangga.
- Fahmi, Irham. 2014. Manajemen Teori, Kasus dan Solusi. Bandung. Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2014). "Analisa Kinerja Keuangan". Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- 2014. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. "Pemahaman Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: CAPS.
- Mangkuprawira, Sjafrli. 2011. Manajmen Sumber Daya Manusia Strategic (Edisi Kedua). Ghalia Indonesia: Bogor.
- Mathis, R.L. & J.H Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar. 2014. Psikologi Kepribadian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal Dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. Manajmen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto (2002). Manajmen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soeprihanto, Jhon. 2001. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan, Edisi Pertama, Cetakan Kelima BPFE, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung. alfabeta.
- 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D
- Sutalaksana, Iftikar Z., (2006), Teknik Tata Cara Kerja. Laboratorium Tata Cara Kerja & Ergonomi, Department Teknik Industry ITB, Bandung.
- Siswatno. 2003. Manajmen sumber daya manusia, Jakarta: Erlangga.
- Tarwaka. (2015). Ergonomic industry dasar-dasar pengetahuan ergonomic dan aplikasi di tempat kerja. Surakarta: harapan press.
- Matindas Rygienia, south fransil lery, nelwan ester jeini. 2018. Hubungan Antara Beban Kerja Fisik dan Stress Kerja Dengan Produktivitas Pekerja Di PT. Adhi Karya (Persero) TBK. Jurnal kesmas. VOL.7 no 5, 2018.

Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus, Amri. 2017, pengaruh mutasi kerja, Beban kerja dan konflik interpersonal terhadap stress kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh, Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisyiah Vol. 1, 37.

Pambudi Bayu. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Kontrak Home Industry Knalpot Mms Dan Drc Dipurbalingga". Universitas muhamadiyah purwokerto.

Ramdhan Gilang. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jakarta Barat". UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Rivai Dan Basri, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Kedua, Rajawali Press, Edisi Kedua, Jakarta.

Suwatno. 2005. Pengaruh penempatan terhadap produktivitas kerja pegawai administrasi. Jurnal