

## PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PERENCANAAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH PROVINSI GORONTALO

*Yusran Bone<sup>1</sup>, Yanti Aneta<sup>2</sup>, Agus Hakri Bokingo<sup>3</sup>*  
*Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo*

**Alamat Korespondensi:** *Yusranbone18@mahasiswa.ung.ac.id*

**Abstract:** *This study aims to find out how much influence the Placement of Work on Performance of employees in the Research and Development Board of Derah Gorontalo Province. The method used in this research is quantitative method. Data analysis technique used in this research is simple linier regression analysis by taking sample as much 72 respondents. Based on the results of hypothesis testing shows equation  $\hat{Y} = 40.648 + 0.452X$  which has tested its significance at the level of significance of  $\alpha = 0,5\%$  (0,05). This shows a constant value of 40,648 states that if there is no variable placement (X) then the value of employee performance variable (Y) of 40.648 and regression coefficient value of 0.452 with the assumption of other independent variables kosntan. dari result of hypothesis test note that the value of t Count 3.459 while the value of t table at  $\alpha = 0.05$  ie 1.294 so  $3.459 > 1.294$  or in other words  $t \text{ Count} > t \text{ table}$  then  $H_0$  rejected and  $H_1$  accepted means there is a relationship between job placement with employee performance. can also be seen in mmary table with R square value  $146 \times 100\% = 14, 6\%$ . Meanwhile, if seen in table anova with significant value  $0.001 < 0.05$  then  $H_0$  rejected and  $H_1$  accepted. From the research results can be concluded that the placement of work affect the performance of employees at the Regional Development Planning Agency and Research Gorontalo Province.*

**Keyword:** *Placement, Employees Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja pegawai di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Derah Provinsi Gorontalo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dengan mengambil sampel sebanyak 72 orang responden. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan persamaan  $\hat{Y} = 40.648 + 0.452X$  yang telah teruji keberartiannya pada tingkat signifikansi sebesar  $\alpha = 0,5\%$  (0,05). Hal ini menunjukkan nilai konstan sebesar 40.648 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel penempatan (X) maka nilai variabel Kinerja pegawai (Y) sebesar 40.648 dan nilai koefisien regresi sebesar 0.452 dengan anggapan variabel bebas lain besarnya kosntan .dari hasil uji hipotesis diketahui bahwa nilai

*t Hitung* sebesar 3.459 sedangkan nilai *t tabel* pada  $\alpha = 0.05$  yakni sebesar 1.294 jadi  $3.459 > 1.294$  atau dengan kata lain  $t \text{ Hitung} > t \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat hubungan antara penempatan kerja dengan kinerja pegawai. dapat dilihat juga pada tabel Summary dengan nilai R square  $146 \times 100\% = 14,6\%$ . Sementara jika dilihat pada tabel anova dengan nilai signifikan  $0,001 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pengembangan Dan Penelitian Daerah Provinsi Gorontalo.

### **Kata kunci : Penempatan Kerja, Kinerja pegawai**

Memasuki era globalisasi kebutuhan mutlak akan sumber daya manusia yang tangguh tidak dapat di pungkiri dalam menghadapi era baru ini, organisasi/perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga instansi membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi, yang sanggup bekerja dengan cara-cara baru memulai kecakapan dan tugas-tugasnya, terutama pada kondisi atau faktor-faktor sumber daya manusia yang bermutu dengan kualitas yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh sebuah organisasi dalam meningkatkan

hasil kerja pegawai, sehingga perlu adanya dorongan bagi pekerja agar dapat menimbulkan motivasi kerja dan menjadi landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal, perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Sumber daya manusia merupakan modal dasar pembangunan dan relatif lebih penting bagi organisasi, karena hampir seluruh kegiatan operasional organisasi dilakukan oleh manusia.

Penempatan adalah suatu proses penugasan atau pegisian jabatan

atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan dan penurunan jabatan atau bahkan penarikan pegawai dari luar organisasi. Penempatan pegawai diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi organisasi di samping merupakan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan organisasi. Penempatan pegawai yang salah atau tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai dapat membuat pegawai tersebut tidak dapat bekerja dengan maksimal atau dengan baik sehingga apa yang menjadi tujuan instansi tidak akan berjalan secara efektif dan efisien. Secara teoritis, seperti yang disampaikan oleh Rivai (2011:198) bahwa penempatan pegawai dalam organisasi harus memiliki kesesuaian

antara kualifikasi atau latar belakang pendidikan pegawai dengan kualifikasi pekerjaan yang akan embannya.

Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18). Rasa tanggung jawab yang tinggi oleh pegawai dari tugas yang mereka emban ini tidak dari standar penempatan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan sangat logis dan capat dicapai oleh pegawai. Inilah penerapan penempatan kerja yang efektif sehingga memeberikan kesempatan untuk berhasil dalam meraih target yang ditetapkan oleh instansi.

Sebagaimana peneliti melakukan pengamatan pada saat magang selama 45 hari di Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo. Penulis mengamati bahwa penempatan kerja di Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi

Gorontalo yang belum tepat sasaran atau tidak sesuai dengan *basic* yang dimiliki oleh pegawai. Masih ditemukannya pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan pengetahuan atau ilmu yang mereka miliki. Dilain pihak juga masih ada beberapa pegawai yang bekerja pada posisi yang tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai. Contohnya pada staf bidang sosial budaya yang di isi oleh 9 (sembilan) orang staf pegawai, akan tetapi posisi dari 5 (lima) pegawai tersebut tidak memungkinkan berada pada bidang tersebut, karena 5 (lima) Pegawai tersebut bergelarkan SE (Sarjana Ekonomi) hal ini yang akan menghambat kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sulit tersalurkan dengan baik, ataupun kinerja yang diberikan oleh pegawai untuk organisasi tidak akan maksimal.

Dalam Penelitian Terdahulu Yang di teliti Oleh Asri Nur Fadilah, (2013) sesuai dengan judul yakni "Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik) Variabel penelitian ini meliputi

variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen Kesesuaian Kemampuan (X1) dan Kesesuaian Keahlian (X2) serta variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang paling berpengaruh secara signifikan adalah kesesuaian kemampuan, sedangkan pengaruh yang paling kecil diberikan oleh kesesuaian keahlian.

Adapun persamaan dan perbedaan dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan yaitu variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel independen yakni kesesuaian Pendidikan, pengetahuan, kesesuaian keterampilan dan sikap merupakan indikator variabel dalam penelitian ini. Sedangkan perbedaan objek penelitian menjadi salah satu perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Asri Nur Fadilah Objek Penelitian dalam penelitian ini adalah pegawai di kantor bappeda provinsi gorontalo.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian di Badan

Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo. Dengan judul *“Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo”*.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bertempat di Badan perencanaan penelitian dan pengembangan daerah, Gorontalo jl. bypass, Kel. Tamalate, Kec. Kota Timur, Kota Gorontalo. Penelitian ini dilaksanakan dalam waktu kurang lebih tiga bulan. Jumlah populasi dalam penelitian ini yakni seluruh Pegawai di Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo: 96 pegawai.

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis regresi sederhana.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Uji Normalitas**

Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan tes *kolmogrov smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikansi dalam tabel *test of normality* variabel X penempatan kerja adalah 0.096. Demikian juga dengan variabel Y kinerja pegawai adalah 0.026 karena nilai signifikan adalah  $0,026 > 0,05$  ini artinya bahwa data berdistribusi normal.

**Uji Koefisien Determinasi ( $r^2$ )**

**Tabel 1. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.382 <sup>a</sup>	.146	.134	7.09547

Berdasarkan tabel di atas hasil analisis koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan besarnya koefisien determinasi atau angka *R*

*square* adalah sebesar 0,146. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 14,6% variabilitas kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh penempatan kerja

pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Gorontalo, sedangkan sisanya

sebesar 85,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Uji T

Tabel 2. Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40.648	7.889		5.153	.000
Kinerja Pengawai	.452	.131	.382	3.459	.001

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai *t hitung* untuk variabel kinerja Pengawai sebesar 3,459 , sedangkan nilai *t tabel* pada tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (n-k) , n (jumlah sampel), k (jumlah variabel) atau 72-2 = 70 sebesar . 1,667

Jika kedua nilai t ini dibandingkan maka nilai *t hitung* masih lebih besar dibandingkan dengan nilai *t tabel* (3,459 > 1,667 ) sehingga H0 ditolak dan H1 diterima artinya signifikan. Selain itu apabila kita membandingkan nilai signifikan *P value*, maka dapat dilihat bahwa nilai *P value* (0,001) dari pengujian ini lebih kecil dari 0,05. Dengan kata

lain pada tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Gorontalo.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang meliputi Uji normalitas dan uji koefisien determinasi atau uji  $r^2$  . hasil uji normalitas yang di lakukan dengan menggunakan bantuan SPSS dan mlihat metode grafik yaitu histogram dan normal P-Plot menunjukan bahwa histogram

memberikan pola distribusi normal . begitu juga dengan grafik p-plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar grafik diagonal serta penyebarannya mengikuti garis diagonal dengan demikian dapat di simpulkan dan dikatakan data berdistribusi normal.

Kemudian peneliti melakukan pengujian koefisien determinasi atau uji  $r^2$  di mana pada tabel model Summary nilai koefisien korelasi R yang menunjukkan tingkat hubungan variabel independen terhadap variabel dependen yaitu 0,382 artinya terdapat hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen ,dan di mana nilai  $r^2$  adalah sebesar 146 menunjukkan besarnya kontribusi hanya sebesar 0,146 atau 14,6% dari penempatan kerja terhadap kinerja pegawai sementara sisanya di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Kemudian peneliti melakukan uji hipotesis yaitu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada

teori belum menggunakan fakta. Oleh karena itu setiap peneliti yang dilakukan memiliki suatu hipotesis atau jawaban sementara terhadap penelitian yang akan dilakukan. Dari hipotesis tersebut akan dilakukan penelitian lebih lanjut untuk membuktikan apakah hipotesis tersebut benar adanya atau tidak. Dari hasil uji hipotesis Uji hipotesis X ( Penempatan kerja) terhadap Y (kinerja pegawai) nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  di tolak

Hal ini juga diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwi Ade Putra (2010) dengan judul pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau,berikut interpretasi hasil penelitian : Dimana kriterima uji  $H_0 : R_s \leq 0$ : variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen,  $H_1 : R_s \geq 0$  : variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen, dengan taraf signifikansi  $(\alpha) = 5\%$  atau 0,05.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh  $t_{hitung} (3,459) \geq t_{tabel} (1,667)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  Di terima. Dan besarnya signifikansi adalah  $0,000 < 0,05$  yang mengartikan data tersebut linier. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang di olah melalui program SPSS dapat di simpulkan bahwa Terdapat pengaruh positif serta hubungan antara penempatan dengan kinerja pegawai pada badan perencanaan penelitian dan pengembangan daerah propinsi gorontalo , yang berarti bahwa semakin besar nilai variabel penempatan maka akan semakin besar nilai variabel kinerjanya, dan sebaliknya semakin kecil nilai variabel penempatan, maka akan semakin kecil pula nilai variabel kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan merupakan faktor yang berpengaruh

terhadap kinerja pegawai. Dari hasil analisa statistik menunjukkan besarnya prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya, artinya jika ingin meningkatkan kinerja pegawai, maka penempatan pegawai harus berdasarkan kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan dan kesesuaian sikap

### SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa hal yang dapat menjadi saran untuk lokasi penelitian diantaranya :

- a. Perlu adanya keterlibatan pimpinan dalam hal meningkatkan kinerja pegawai, agar kinerja organisasi atau instansi dapat tercapai dengan optimal.
- b. Dalam hal penempatan kerja, perlu diperhatikan spesifikasi pegawai dalam penempatan kerja, serta lebih teliti dalam merekrut pegawai untuk menduduki jabatan sesuai dengan keahlian, agar pegawai lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Seluruh pegawai badan perencanaan penelitian dan



pengembangan daerah Provinsi Gorontalo agar selalu mempertahankan kinerja mereka dan untuk lebih meningkatkannya lagi Perlu diadakan pendidikan dan pelatihan tambahan bagi calon pegawai atau pegawai lama guna untuk meningkatkan pengetahuan pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*
- Dharma, Agus, 2003. *Manajemen Suoervisi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Hasibuan. Melayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Irham Fahmi. 2104, *Manajemen Teori, Kasus dan Souisi*, Bandung: Alfabeta Jakarta.
- Rivai , Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke Praktik*. Jakarta. PT Raja Grafindo
- Sugiyono.(2010) metode penelitian manajemen. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Widodo, Suparno Eko (2015). *Manajemen Pengembangan sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka pelajar