

**PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN CIREBON**

Sagita Wirasistha Maybellin Simamora
NPP. 30.0588

*Asdaf Kabupaten Cirebon, Provinsi Jawa Barat
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik
Email : sagitawirasistha@gmail.com*

Pembimbing Skripsi : Dr. H. Ali Hanafiah Muhi, S.P., M.P.

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): *The lack of attention from an agency on the placement of employees according to qualifications is assumed to have an effect on employee performance. **Purpose:** This Research aims to find out whether there is an influence of the placement employees towards performance of employees in the Personnel and Human Resource Development Agency in Cirebon District. **Method:** This research use a quantitative approach utilize descriptive analysis and inferential analysis statistic methods. Data is taken from primary sources and secondary sources. Data collection techniques are using questionnaires and documents. The instrument was tested by validity and reliability tests. The hypothesis are tested by the normality test, linear test, simple regression test, correlation coefficient test, and T test. This research based on the theories from Placement TTeory by Priansa in 2021 and Performance Theory by Mangkunegara in 2011. **Result:** The results of the analysis are calculated using SPSS 26.0 application which proves that H_0 is rejected and H_a is accepted where the simple linear equation $Y = 16.899 + 0.202X$ which states a positive influence relationship. The correlation coefficient value of 0.702 indicates a strong relationship between variables. The contribution of the influence given by the independent variable placement towards dependent variable Performance is 49.3%, the rest is influenced by other factors that not discussed in this research. **Conclusion:** So that the conclusion is Human Resources Development Agency in the Cirebon Regency has carried out placemet based on the indicators that used in this research, although it has not been maximized, the employees performance already suit based on indicators that assessed as good performance.*

Keywords: *Performance, Placement*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Kurangnya perhatian suatu instansi pada penempatan pegawai sesuai dengan kualifikasi diduga memberikan efek pada kinerja pegawai. **Tujuan:** penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon. **Metode:** Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis deskriptif dan statistik inferensial. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumen. Instrumen diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian Hipotesis menggunakan Uji normalitas, uji linear, uji regresi sederhana, uji koefisien korelasi, dan uji T. Teori yang digunakan adalah teori penempatan oleh Priansa tahun 2021 dan teori Kinerja oleh Mangkunegara tahun 2011. **Hasil/Temuan:** Hasil analisis menggunakan kuesioner yang disebar di lapangan dan dihitung menggunakan aplikasi SPSS 26.0 yang membuktikan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima dimana persamaan linear sederhana $Y = 16,899 + 0,202X$ yang menyatakan hubungan pengaruh yang positif. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,702 menyatakan hubungan kuat antar variabel. Kontribusi pengaruh yang diberikan variabel bebas yaitu penempatan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja sebesar 49,3%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. **Kesimpulan:** Sehingga dari pembahasan tersebut dapat dikatakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon sudah melaksanakan penempatan sesuai dengan indikator yang diteliti walaupun belum maksimal juga kinerja yang dihasilkan berdasarkan indikator yang diteliti sudah dapat dinilai baik.

Kata kunci: Penempatan, Kinerja



PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara merupakan komponen yang sangat penting karena berperan sebagai perencana, penggerak, serta penentu tercapainya tujuan organisasi, oleh karena itu tujuan organisasi akan mudah tercapai jika aparatur sipil negara di tempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang ada dalam dirinya. Menurut (Jackson, 2006), menyebutkan "*Human Resource Management is the effective use of Human resources and organization through the management of people related activities*" yang berarti Manajemen Sumber Daya Manusia adalah cara yang efektif dalam memajemen sumber daya manusia juga organisasi terkait kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi perlu adanya sumber daya manusia yang memahami tugas dan fungsinya, maka dari itu perlu dilaksanakannya penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi agar organisasi dapat berjalan dengan efektif. Kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan, kinerja yang ditampilkan seorang pegawai merupakan proses dari tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. Pelaksanaan penempatan pegawai merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang harus di perhatikan oleh pimpinan. Penempatan seseorang kepada sebuah tugas dan fungsi yang tepat sesuai dengan istilah "*the right man on the right place and the right man behind the right job*".

Sebelum menempatkan pegawai di posisi jabatan tertentu, pegawai perlu mengetahui dan paham dengan apa yang akan dikerjakan olehnya. Dengan mempertimbangkan beberapa faktor, antara lain prestasi akademik, pengalaman, kesehatan fisik, mental, status perkawinan dan usia seorang pegawai dapat dikatakan siap kerja pada sebuah organisasi. Selain itu, salah satu faktor penempatan menurut Mangkunegara (2007) adalah pendidikan yaitu "Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan meliputi kualifikasi pendidikan yang disyaratkan dan di butuhkan oleh instansi".

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil

Permasalahan yang terjadi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon adalah masih banyaknya pegawai yang menduduki suatu jabatan tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan atau tidak dibutuhkan oleh jabatan tersebut. Data pegawai berdasarkan Data Urut Kepangkatan BKPSDM Kabupaten Cirebon menunjukkan latar belakang pendidikan pegawai sebagai berikut Golongan II setara SMA/D1-D3 berjumlah 11 orang, Golongan III setara S1-S3 berjumlah 66 orang, dan Golongan IV berjumlah 10 orang. Sebagai contoh 16 dari 87 pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatannya yang diambil dari sumber data BKPSDM Kabupaten Cirebon Tahun 2022.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai BKPSDM Kabupaten Cirebon, pegawai lulusan SMA tersebut sudah berstatus PNS yang berarti pegawai tersebut tidak melanjutkan kembali pendidikan sebagai peningkatan kualifikasi untuk menunjang kinerja pegawai itu sendiri dan diduga mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri.

Tabel
Daftar Hasil Pengukuran Kinerja BKPSDM

No	Sasaran Program/Kegiatan	Target	Realisasi	Keterangan
1.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja pelayanan kepegawaian	88 (nilai)	88,03	Tercapai
2.	Meningkatnya Aparatur yang Profesional	71 (persen)	54,07	Tidak Tercapai
3.	Meningkatnya Sistem Informasi ASN yang Akurat, Transparan, dan Akuntabel	99,10 (persen)	100	Tercapai

Sumber: LAKIP BKPSDM Kabupaten Cirebon 2022

Data hasil pengukuran indeks profesionalitas ASN dapat diperoleh dari Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) BKN yang diukur melalui dimensi kualifikasi, kompetensi, Kinerja dan Disiplin. Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kualifikasi kompetensi yang dibutuhkan diduga memberikan pengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon. Keseluruhan kinerja BKPSDM dapat dikatakan berhasil, akan tetapi penyelenggaraan manajemen kepegawaian kedepannya masih harus ditingkatkan kembali.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi dari beberapa penelitian yang sudah dilakukan terlebih dahulu mengenai pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Penelitian Hafis Laksana dan Nur Aldy yang berjudul *Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Hanifa Islamic School* (Hafis & Aldy, 2020), menemukan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja dapat dilihat dari hasil analisa dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment*, diperoleh $r = 0,890$ hal ini menunjukkan hubungan yang kuat antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan menggunakan koefisien determinan adalah 79% dimana penempatan kerja mempengaruhi kinerja sebesar 79% dan sisanya sebesar 21% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Penelitian Heri Murtiyoko (2021) menemukan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,780 dan kontribusi pengaruh sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Penelitian Tiara Sari (2021) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Daerah Kabupaten Lahat.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dalam penelitian ini membahas tentang Pengaruh dari Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai yang berada di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon

menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan indikator terbaru oleh Priansa (2021) dan juga Mangkunegara (2011) yang tentu berbeda dengan pengukuran yang digunakan penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa Penempatan Pegawai memiliki 6 indikator yaitu Keahlian, Keterampilan, Kualifikasi, Pengetahuan, Kemampuan, dan Sikap. Juga indikator dari Kinerja yang memiliki 4 indikator yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Pelaksanaan Tugas dan Tanggung Jawab.

1.5. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon.

METODE

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang mengarahkan pada pemecahan permasalahan yang sudah di rumuskan sebelumnya. Pengambilan data yang di gunakan adalah menggunakan data primer dan data sekunder yaitu data yang diperoleh secara langsung dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan tidak langsung diberikan kepada pengumpul data, dapat melalui orang lain atau lewat dokumen. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis deskriptif yaitu dan statistik inferensial yaitu “Teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi”. (Sugiyono, 2016:209). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon yang berjumlah 87 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan teknik *total sampling* atau sampling jenuh, sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah total populasi yaitu 87 orang pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon yang bekerja secara aktif. Instrumen penelitian yang digunakan yang sebelum nya memiliki 40 item pernyataan setelah dilaksanakan uji validitas menghasilkan 28 pernyataan yang dikatakan valid dan reliabel. Uji yang digunakan adalah Uji asumsi dasar (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Uji Normalitas, Uji Homogenitas, Uji Linearitas, dan Uji Hipotesis (Regresi Sederhana, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinan, dan Uji T).

HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Variabel Penempatan Pegawai

Penulis menganalisis hasil respon pegawai terhadap kuesioner yang sudah dibagikan tentang penempatan pegawai di BKPSDM Kabupaten Cirebon.

Tabel 1.

Rekapan Respon Penempatan Pegawai

No	Indikator	Skor	%	Item	Rata-Rata	Kategori
1	Keahlian	1217	20	4	304,25	Kuat
2	Keterampilan	822	14	3	274	Sedang
3	Kualifikasi	1158	19	4	289,5	Sedang
4	Pengetahuan	1191	20	4	297,75	Sedang

5	Kemampuan	1005	17	3	335	Kuat
6	Sikap	644	11	2	322	Kuat
	Varibael Penempatan	6037	100	20	303,75	Kuat

Sumber: Hasil Pengolahan Data Riset 2023

Berdasarkan hasil rata-rata penilaian responden terhadap indikator penempatan dapat disimpulkan bahwa responden menilai beberapa indikator yaitu Keahlian, Keterampilan, Kualifikasi, Pengetahuan, Kemampuan, dan Sikap merupakan syarat penentu penempatan yang baik, walaupun berdasarkan hasil kuesioner dan pengamatan penulis di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon beberapa kualifikasi tersebut belum dilaksanakan secara maksimal.

3.2 Variabel Kinerja

Berdasarkan hasil respons terhadap kuesioner tentang kinerja yang telah di sebarakan kepada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon dapat di simpulkan sebagai berikut.

Tabel 2.
Rekapan Respon Kinerja

No	Indikator	Skor	%	Item	Rata-Rata	Kategori
1	Kualitas Kerja	664	25	2	332	Kuat
2	Kuantitas Kerja	642	24	2	321	Kuat
3	Pelaksanaan Tugas	344	13	1	344	Kuat
4	Tanggung Jawab	1040	39	3	346,67	Kuat
	Variabel Kinerja	2690	100	8	335,92	Kuat

Sumber: Hasil Pengolahan Data Riset 2023

Berdasarkan hasil rata-rata dari penilaian responden mengenai indikator kinerja dapat disimpulkan bahwa pegawai rata-rata setuju bahwa faktor-faktor kinerja yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Pelaksanaan tugas, dan Tanggung Jawab yang dilaksanakan dengan baik akan menghasilkan kinerja dari pegawai yang baik pula. Kinerja yang baik didukung oleh latar belakang pegawai yang sesuai serta pengetahuan akan tugas dan tanggung jawab yang akan dikerjakan sehingga prinsip *The Right Man on The Right Place and The Right Man on The Right Job* akan dapat di buktikan dan diimplementasikan.

Hasil pengujian variabel menunjukkan bahwa variabel Penempatan Pegawai memiliki nilai signifikansi $9.100 > 0.05$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan yang diberikan oleh variabel Penempatan terhadap Kinerja pegawai. Dalam penelitian ini didapati persamaan regresi yaitu $Y = 16,899 + 0,202X$ dimana dapat disimpulkan terdapat pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y dengan kata lain hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) di tolak yaitu terdapat pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon. Hasil uji koefisien determinasi sebesar 49,3% yang berarti bahwa terdapat kontribusi

variabel Penempatan sebesar 49,3% dan 50,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

3.3 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Beberapa kendala yang ditemukan dalam penelitian ini yang tidak ditemukan pada penelitian sebelumnya yaitu calon PNS di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon yang mendaftar tergolong sedikit sehingga sulit dalam menempatkan pegawai sesuai pada bidangnya, proses perencanaan yang terkadang tidak sesuai dengan kenyataan dilapangan sehingga realisasi dari perencanaan sebelumnya kurang maksimal, dan pegawai yang sudah ditempatkan pada bidangnya masing-masing tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya tidak melaksanakan pendidikan lanjutan sehingga tidak adanya penyesuaian latar belakang pendidikan setelah dilaksanakan penempatan pegawai. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa penempatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai diketahui dari hasil signifikansi $.9.100 > 0.05$ hal ini memperkuat hasil penelitian dari Hafis dan Aldy juga Heri Murtiyoko yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan kuat antara penempatan pegawai dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian yang menghasilkan persamaan linear $Y = 16,899 + 0,202X$ yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Variabel penelitian yang berbeda dengan penelitian Tiara Sari (2021) membuktikan bahwa terdapat faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu sebagai salah satu contohnya adalah pengembangan karir dan motivasi kerja pegawai.

KESIMPULAN

Peneliti menyimpulkan bahwa penempatan pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon sudah cukup baik dilihat dari indikator penempatan yaitu Keahlian dengan persentase 20% kategori kuat, Keterampilan dengan persentase 14% kategori sedang, Kualifikasi dengan persentase 19% kategori sedang, Pengetahuan dengan persentase 20% yang masih tergolong sedang namun dapat dikatakan kuat karena kriteria yang hampir memenuhi kategori kuat, Kemampuan dengan persentase 17% kategori kuat, dan indikator Sikap dengan persentase 11% kategori kuat. Sehingga jika disimpulkan keseluruhannya dapat dikategorikan penempatan yang dilakukan BKPSDM Kabupaten Cirebon sudah memenuhi indikator-indikator yang sesuai walaupun belum maksimal, namun terdapat beberapa kendala berkaitan dengan terdapat pegawai yang latar belakang pendidikan nya belum sesuai kualifikasi yang seharusnya pada bidang tersebut.

Kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon dapat dinilai baik. Berdasarkan hasil penilaian pegawai terhadap indikator kinerja dimana indikator kualitas kerja dengan persentase 25%, indikator kuantitas kerja dengan persentase 24%, indikator pelaksanaan tugas dengan persentase 13%, dan yang terakhir indikator tanggung jawab dengan persentase 39% dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai sudah tergolong baik. Namun, walaupun penilaian kinerja dapat dikatakan baik masih terdapat kekurangan yaitu pada salah satu indikator yaitu pelaksanaan tugas dengan

persentase 13%. Berdasarkan hasil penilaian dapat dikatakan bahwa pegawai masih memiliki kesalahan dalam pelaksanaan tugas dimana tidak dapat dipungkiri pegawai merupakan manusia yang masih memiliki peluang untuk melakukan kesalahan yang besar.

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai variabel dengan hasil persamaan linear $Y = 16.899 + 0,202X$ dimana jika X adalah 0 (nol) maka Y tetap positif, sehingga pengaruh yang diberikan dari variabel X adalah positif, apabila variabel X secara berturut mengalami peningkatan maka akan berdampak pada kinerja yang meningkat. Diketahui pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat memiliki nilai signifikansi $9.100 > 0,05$ yang berarti kebenaran pada hasil hipotesis yang di terima adalah kuat atau tinggi dimana hipotesis H_a yaitu terdapat pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi Variabel Penempatan memiliki kontribusi mempengaruhi variabel kinerja sebesar 49,3%.

Keterbatasan Penelitian. Penulis menyadari keterbatasan dalam penelitian ini yaitu dari segi biaya dan waktu penelitian. Sehingga kekurangan yang terdapat pada penelitian ini penulis memohon untuk di maklumi.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penelitian ini merupakan penelitian awal yang diharapkan dapat menjadi acuan untuk dilaksanakannya penelitian lanjutan yang lebih mendalam mengenai pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih terutama diajukan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon beserta jajaran yang bersedia memfasilitasi penulis dalam melaksanakan penelitian, juga kepada seluruh pihak yang ikut membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam merampungkan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Jackson, M. a. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Catatan Ke Tujuh*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Bandung: PT Refika Aditama.
- Priansa. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.



